



Schriften zur Allgemeinen Inneren Verwaltung

24

Franziska Marie Lachmann

Uni (in) Form

Wirkung der Dienstbekleidung der Bundespolizei an der
Hochschule des Bundes im Grundstudium am
Beispiel einer qualitativen Befragung der uniformierten
Studierenden der Bundespolizei

Schriften zur Allgemeinen Inneren Verwaltung, Band 24

Franziska Marie Lachmann

Uni (in) Form

**Wirkung der Dienstbekleidung der Bundespolizei
an der Hochschule des Bundes im Grundstudium
am Beispiel einer qualitativen Befragung
der uniformierten Studierenden der Bundespolizei**

Brühl/Rheinland 2015

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Brühl; Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Diplomarbeit, 2014, u.d.T.: Uni (in) Form. Wirkung der Dienstbekleidung der Bundespolizei an der Fachhochschule des Bundes im Grundstudium am Beispiel einer qualifizierten Befragung der uniformierten Studierenden der Bundespolizei.

ISBN 978-3-938407-74-5

ISSN 000948-0617

Druck: Statistisches Bundesamt
Zweigstelle Bonn

Impressum:

Hochschule des Bundes
für öffentliche Verwaltung
Willy-Brandt-Str. 1
50321 Brühl

www.hsbund.de

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	5
1. Einleitung.....	7
1.1 Ziel der Arbeit	9
1.2 Methode der Datenerhebung	9
1.3 Struktur der Arbeit	10
2. Uniformen	11
2.1 Uniformen als Schulkleidung.....	12
2.2 Uniformen als Dienstkleidung der Bundespolizei	13
2.2.1 Leitbild.....	16
2.2.2 Corporate Identity, Corporate Design & Commitment.....	18
2.2.3 Berufsspezifische Sozialisation	21
2.3 Uniformen an deutschen Hochschulen	25
2.3.1 Bundespolizei	25
2.3.2 Landespolizei.....	27
2.3.3 Bundeswehr	36
3. Intrapersonale Wirkung der Uniform	38
3.1 Personale Kompetenz.....	38
3.1.1 Deindividuation, Konformität & Uniformität	39
3.1.2 Autorität & Disziplin	42
3.1.3 Aufmerksamkeit & Lernbereitschaft.....	45
3.2 Werte, Einstellungen & Haltungen	46
3.3 Vorurteile & Image	49

4. Interpersonale Wirkung der Uniform	53
4.1 Sozialkompetenz	53
4.2 Rollen & Interaktion.....	55
4.3 Kommunikation & Kommunikationsbarrieren	56
5. Methode	60
5.1 Erhebung: problemzentriertes leitfadengestütztes Experteninterview	60
5.1.1 Forschungsfrage.....	63
5.1.2 Zielgruppe & Stichprobe	63
5.1.3 Datenerhebung und Ablauf der Befragung	65
5.2 Aufbereitung: wörtliche Transkription	65
5.3 Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse	66
5.4 Gütekriterien.....	67
6. Ergebnisse	69
7. Diskussion.....	85
7.1 Methode.....	85
7.2 Ergebnisse	87
8. Fazit/Ausblick.....	95
Anhang	109
Anhang 1: Leitfaden.....	110
Anhang 2: Zusammenfassung „Uniform & der Bundespolizeialltag“	110

Anhang 3: Zusammenfassung „Uniform & die HS Bund in Brühl“	113
Anhang 4: Zusammenfassung „Uniform & die nichtuniformierten Studierenden“	116
Anhang 5: Zusammenfassung „Uniform & die berufsspezifische Sozialisation“	120
Anhang 6: Zusammenfassung „Uniform & das Commitment mit der Organisation „Bundespolizei“	121
Anhang 7: Zusammenfassung „Uniform & die Disziplin der PKA“	122
Anhang 8: Zusammenfassung „Uniform & die Aufmerksamkeit der PKA im Unterricht“	123
Anhang 9: Zusammenfassung „Uniform & die Lernbereitschaft der Bundespolizisten“	124
Anhang 10: Zusammenfassung „Uniform & die Studienabschnitte außerhalb der HS Bund in Brühl“	125

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: „Leitbild für die Bundespolizei“	17
Abbildung 2: „Studienverlauf Bundespolizei“	25
Abbildung 3: „Uniform & der Bundespolizei Alltag“	70
Abbildung 4: „Uniform & die HS Bund in Brühl“	72
Abbildung 5: „Uniform & die nichtuniformierten Studierenden“	74
Abbildung 6: „Uniform & die berufsspezifische Sozialisation“	76
Abbildung 7: „Uniform & das Commitment mit der Organisation Bundespolizei“	77
Abbildung 8: „Uniform & die Disziplin der PKA“	79
Abbildung 9: „Uniform & die Aufmerksamkeit der PKA im Unterricht“	80
Abbildung 10: „Uniform & die Lernbereitschaft der Bundespolizisten“	81
Abbildung 11: „Uniform & die Studienabschnitte außerhalb der HS Bund Brühl“	82
Tabelle 1: „Soziodemografische Daten der Interviewpartner“	64

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AFZ	Bundespolizeiaus- und Fortbildungszentrum
Az	Aktenzeichen
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBG	Bundesbeamtengesetz
BGS	Bundesgrenzschutz
BMI	Bundesministerium des Inneren
BPOL	Bundespolizei/Bundespolizist
BVerfGE	Bundesverfassungsgerichtsentscheid
DHPol	Deutsche Hochschule der Polizei
ebd.	ebenda
etc.	et cetera
FB	Fachbereich
FH	Fachhochschule
FHVD	Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung
FHVR	Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege
gD	gehobener Dienst
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
gPVD	gehobener Polizeivollzugsdienst
GS	Grundstudium
hD	höherer Dienst
hPVD	höherer Polizeivollzugsdienst
HS	Hauptstudienabschnitt
HS Bund	Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
Kap.	Kapitel
mD	mittlerer Dienst
Nr.	Nummer
OVG	Oberverwaltungsgericht

PDV	Polizeidienstvorschrift
PKA	Polizeikommissaranwärter
PVB	Polizeivollzugsbeamte
PVD	Polizeivollzugsdienst
S.	Seite
SJ	Studienjahrgang
TOP	Tagesordnungspunkt
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
u.v.m.	und viele mehr
vgl.	vergleiche
vs.	versus
VS-NfD	Verschlusssache - nur für den Dienstgebrauch
VV	Verwaltungsvorschrift
VwV	Verwaltungsvorschrift
ZDv	Zentrale Dienstvorschrift
Ziff.	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

1. Einleitung

Warum schreibt man im Fachbereich der Allgemeinen Inneren Verwaltung des Bundes eine Diplomarbeit über das Thema der Wirkung von Dienstbekleidung der Studierenden der Bundespolizei? Die Frage lässt sich schnell beantworten. Fast drei Jahre lang trifft man auf Studierende aller möglichen Fachbereiche und kommt mit ihnen ins Gespräch. Ob nun mit Studierenden des Bundeskriminalamtes, des Deutschen Wetterdienstes oder der Verwaltungsinformationstechnik. Nur mit den Studierenden der Bundespolizei ist die Kontaktaufnahme etwas schwieriger und es stellt sich die Frage nach dem „Warum?“ und „Warum tragen sie hier überhaupt Uniformen?“. Die Frage, warum die Kontaktaufnahme erschwert ist, lässt sich wiederum leicht beantworten: man fühlt sich von einer Uniform zwar vielleicht angezogen, was bis hin zu einer „Vorliebe“ für Uniformen beim Träger¹ selber und beim Gegenüber führen kann, ist jedoch gleichzeitig von der ihr ausgehenden Macht, dem Respekt oder auch der Angst gehemmt oder „gefesselt“.²

Doch warum müssen die Studierenden der Bundespolizei in ihrem Grundstudium an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (HS Bund) überhaupt Uniform bzw. ihre Dienstbekleidung tragen? Antworten auf diese Frage waren schwer zu finden und sehr unterschiedlich. Aussagen wie: „Die Bundespolizisten lassen sich dadurch besser disziplinieren, sind aufmerksamer und lernen besser.“³ oder „Die Anwärter können sich durch das Tragen der Uniform an der HS Bund in Brühl besser mit der Bundespolizei identifizieren und sich berufsspezifisch sozialisieren.“ wurden weit vorangestellt. Doch woraus sich diese Annahmen speisten, konnte nicht konkret beantwortet werden, was die Vermutung aufkommen ließ, dass es sich um ein

¹ Die in dieser Arbeit verwendete maskuline Form dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer auch das andere Geschlecht. Dies impliziert keinesfalls eine Diskriminierung.

² Vgl. Unbekannt „Faszination Uniform“ & Nicoli „Fetisch Uniform“.

³ Vgl. Auszug Niederschrift der 163. Sitzung des Zentralbereichsrates am 3. September 2012, TOP 5 „Uniformen am Zentralbereich“.

„heißes“ Thema handelt, welches es wert war, aufgearbeitet zu werden.

Daher wurde diese Diplomarbeit den Studierenden der Bundespolizei gewidmet, die gemäß der Verwaltungsvorschrift zur Dienstkleidung in Verbindung mit § 7 der Bundespolizeiaufbahnverordnung und der Umsetzungsverfügung für die Durchführung der Studienjahrgänge seit Januar 2011 wieder ihre Uniform während des Grundstudiums tragen müssen, obwohl es viele andere Studierende ohne Uniform an der HS Bund gibt. Stimmen die Aussagen? Hat die Uniform Auswirkungen auf die in den Aussagen erwähnten Punkte? Wie wirkt sich die Dienstbekleidung aus der Sicht der Bundespolizisten auf das studentische Miteinander aus?

Menschen handeln stets auf der Grundlage von Bedeutungen, die in einer Interaktion auf die jeweilige Situation interpretativ angepasst werden. Auch zu Uniformen, ob nun militärisch, zivil oder Schuluniformen hat jeder Mensch seine eigene Einstellung und bindet sie sehr subjektiv in sein Weltbild ein. Gerade der symbolische Interaktionismus, welcher auf der Subjektivität der handelnden Personen, die sich in ihrem Verhalten aneinander orientieren, basiert, spielt eine große Rolle. Sowohl Joseph⁴ als auch Haas und Hackspiel-Mikosch⁵ verweisen darauf, dass Uniformen ein Zeichen der symbolischen Kommunikation sind. Sie können somit durchaus die Interaktion zwischen den nichtuniformierten Studierenden mit ihren individuellen Werten und Einstellungen auf der einen Seite und den Lernenden in Uniform mit ihrem äußeren Erscheinungsbild auf der anderen Seite möglicherweise beeinflussen.

Der Umstand, dass Studierende Uniformen tragen und mit nichtuniformierten Studierenden auf einem Campus lernen und leben ist nicht alltäglich und durchaus eine Besonderheit in der Lehre an der HS Bund, obwohl es auch andere Erwachsenenbildungseinrichtungen in Deutschland gibt, an denen Uniformen getragen werden.

⁴ Vgl. Joseph 1986, S. 9.

⁵ Vgl. Haas & Hackspiel-Mikosch 2006, S. 15.

1.1 Ziel der Arbeit

Mit Hilfe der vorliegenden Arbeit soll aufgezeigt werden, welche Rolle die Uniform in der sozialen Beziehung und für die Interaktion bzw. Kommunikation zwischen den Studierenden der Bundespolizei und den nichtuniformierten Studierenden spielt. Anhand von 16 problemorientierten leitfadengestützten Experteninterviews mit ausgewählten Bundespolizisten, die bereits ihr Grundstudium an der HS Bund in Brühl absolviert haben, soll exemplarisch an der ausgewählten Einflussgröße „äußeres Erscheinungsbild“, insbesondere des Merkmals „Kleidung“, hier im Speziellen die Uniform der Studierenden der Bundespolizei an der HS Bund, eruiert werden, ob und inwieweit Uniformen, zu denen jeder Handelnde im Rahmen seiner sozialen und persönlichen Kompetenz eigene Haltungen und Einstellungen hat, nicht nur auf die Studierenden der Bundespolizei selbst, sondern aus ihrer Sicht auch auf andere Personen, vor allem nichtuniformierte Studierende, wirken, um im Anschluss gegebenenfalls Empfehlungen für das zukünftige Handeln im Umgang mit dem Thema „Uniform“ an der HS Bund geben zu können.

1.2 Methode der Datenerhebung

Um Daten zu diesem Thema erhalten zu können, standen mehrere Instrumente und Methoden zur Verfügung. Da die quantitativen Erhebungsmethoden zur Beantwortung von Fragen nach dem Erleben oder Handeln einer Person weniger angemessen sind, werden hier die qualitativen Methoden empfohlen.⁶ Aufgrund des subjektiv gefärbten, also inneren, Zugangs zu diesem Thema, warum und wie sich die Studierenden in Uniform fühlen und mit den Studierenden ohne Uniform umgehen, wurde sich im Rahmen der vorliegenden Arbeit für die mündliche qualitative Befragung, hier die Interview-Methode, entschieden.⁷ Um gezielter auf den Untersuchungsgegenstand der Uniform als mögliche Einflussgröße auf die soziale Interaktion und

⁶ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 179.

⁷ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 214; Flick 1999, S. 114.

Kommunikation der Studierenden eingehen zu können, wurde das Leitfadenterview in der Form des problemzentrierten Experteninterviews gewählt.⁸ Nähere Beschreibungen zur Methodik der Datenerhebung, Aufbereitung und Auswertung finden sich im Kapitel 5.

1.3 Struktur der Arbeit

Nachdem der Einstieg in die Thematik erfolgte, sollen nun in den folgenden Kapiteln Grundlagen für die Thematik geschaffen werden. Das zweite Kapitel wird das Thema „Uniform“ im Allgemeinen und im Speziellen beinhalten, wobei die Schuluniformdiskussion aufgegriffen und die generelle Handhabung von Uniformen in der deutschen Hochschullandschaft und bei der Bundespolizei zentralisiert wird. Im dritten Kapitel wird zunächst auf die intrapersonale Wirkung der Uniform auf und ihre Bedeutung für die personale Kompetenz, Werte und Vorurteile eingegangen, um im Anschluss im Kapitel vier die interpersonale Wirkung der Uniform näher zu betrachten. Hierbei soll vor allem auf die Themen Sozialkompetenz und Kommunikation eingegangen werden, ohne den Bezug zur Uniform zu verlieren. Danach wird im fünften Kapitel die qualitative Erhebungsmethode des leitfadengestützten problemorientierten Experteninterviews vorgestellt, die Forschungsfrage, die Zielgruppe, das Verfahren der Datenaufbereitung in Form der wörtlichen Transkription und die Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse werden näher beschrieben und somit die Begründung zur Wahl der vorgestellten Verfahren geliefert. Zum Abschluss erfolgt die Interpretation und Diskussion der Ergebnisse sowie ein Ausblick über die mögliche weitere Verwendung der Ergebnisse dieser Arbeit.

⁸ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 217

2. Uniformen

Was sind Uniformen? Kann von ihnen so eine Ausstrahlung und vielleicht „Macht“ ausgehen, dass sie die Kommunikation und Interaktion zu anderen nichtuniformierten Studierenden an der HS Bund beeinflussen können? Uniformen sind zunächst definiert als gleichartige Kleidungsstücke, welche in Form, Farbe, Schnitt einander ähnlich sein müssen und so in der Gesamtheit von der allgemein üblichen Bekleidung abweichen.⁹ Sie sind oft ein Symbol für Macht. Wiggerich und Keny (2011) beschreiben in ihrem Aufsatz, dass der Träger einer Uniform zum Ausdruck bringt, dass er in einer sozialen Beziehung seinen Willen durchsetzen kann und durchaus auch bereit ist, dem Willen einer anderen Person zu folgen. Die Uniform begründet zwar keine Macht oder die Herrschaftsverhältnisse zwischen den Beteiligten, aber sie symbolisiert dies nach außen und kann somit die Kommunikation erleichtern.¹⁰

Wichtig sei an dieser Stelle die Unterscheidung diverser Uniformarten, denn es gibt sowohl in der zivilen Arbeitswelt Uniformen (Hotelbranche, Schnellrestaurant-Ketten, Reinigungspersonal, Sicherheitspersonal an Bahnhöfen und Flughäfen u.v.m.) als auch in der öffentlich-rechtlichen Arbeitswelt (Landespolizei, Bundespolizei, Bundeswehr). Das Tragen einer Uniform ist im öffentlich-rechtlichen Sektor rechtlich durch Gesetze, Verwaltungsvorschriften und Dienstanweisungen manifestiert. Sowohl die Beziehungen der Uniformträger zu ihrer Organisation (Bundespolizei vs. Landespolizei oder Bundeswehr), untereinander (Hierarchie) als auch die Beziehungen zu Außenstehenden lassen sich somit klar definieren.¹¹ Wichtig sei jedoch an dieser Stelle hervorzuheben, dass bedingt durch das „Uniformierungsverbot“ des Versammlungsgesetzes der einzelnen Bundesländer in den gesetzlichen Bestimmungen der Begriff der „Dienstkleidung“ genutzt wird. Die Uniform oder korrekt formuliert die Dienstkleidung der Polizei fällt jedoch nicht unter dieses Uniformierungsverbot, wel-

⁹ Vgl. Aligbe 201, S. 4.

¹⁰ Vgl. Wiggerich & Kensy 2011, S. 9.

¹¹ Ebd., S. 10.

ches historisch gewachsen ist, da sie kein Ausdruck einer politischen Gesinnung ist, ebenso wenig wie die zivilen Uniformen.

Die öffentlich-rechtlichen Uniformen (Dienstkleidung) geben einem Zivilisten somit zu verstehen, dass sie im Allgemeinen als ein „Zeichen legitimer Autorität“ ihres Trägers zu werten sind.¹²

Doch sind die Lernenden der Bundespolizei nun in ihrer Funktion als Bundespolizisten an der HS Bund? Und damit ausgestattet mit ihrer rechtlich begründeten Autorität gegenüber dem Bürger, welche an dieser Stelle die anderen Studierenden und die nichtuniformierten Mitarbeiter der HS Bund in Brühl sind. Oder sind sie in ihrer Rolle als Studierende an der HS Bund?

2.1 Uniformen als Schulkleidung

Die Thematik und Diskussion um Schuluniformen soll im Rahmen der vorliegenden Arbeit natürlich nicht fehlen. Seit den 1950er Jahren wird immer wieder das Thema einer einheitlichen Schulkleidung an deutschen Schulen aufgeworfen, wobei es bisher kaum empirische Untersuchungen gibt. Gerade das Verhalten von Schülern war dabei der ausschlaggebende Punkt, da davon ausgegangen wurde, dass nicht-konformes Verhalten durchaus in ungleicher individueller Kleidung begründet liegen könnte. Die Schuluniform als solche ist von einer einheitlichen Schulkleidung oder einem so genannten Dress-Code klar abzugrenzen. Die Schuluniform soll eine „vorgeschriebene, einheitliche Kleidung für alle Schüler einer Schule oder sogar eines Staates sein.“¹³

Im Vordergrund bei den Diskussionen um eine einheitliche Einführung von Schuluniformen stehen auf der einen Seite die positiven Effekte und auf der anderen Seite der negativ belegte Fakt des Zwanges, eine Schuluniform zu tragen. Die positiven Effekte werden unter anderem darin gesehen, dass alle gleich angezogen wären, die Schüler würden nicht unpassend gekleidet zur Schule kommen, es würde ein

¹² Vgl. ebd. S. 11.

¹³ Vgl. BAMF 2006, S. 3.

Symbol für die Identifizierung mit der eigenen Schule und einer Gemeinschaft geschaffen werden, die Kinder würden ruhiger, miteinander freundlicher und disziplinierter umgehen, das Verhältnis würde zwischen Lehrern und Schülern intensiver werden, da ein „Wir-Gefühl“ aufkommt. Doch es gibt auch negative Haltungen in Bezug auf Schuluniformen, welche unter anderem in folgenden Annahmen begründet liegen: die Individualität der Schüler soll gewahrt bleiben, man möchte aus historischen Gründen nicht an die Hitler-Jugend anknüpfen, es ist eine „naive Vorstellung“ zu glauben, dass man durch eine übergestülpte Uniform bessere Lernerfolge erzielen würde, es gäbe keine nachweisbaren Zusammenhänge zwischen der Schuluniform und gewünschtem Verhalten.

Insgesamt wurden jedoch in Befragungen von Wissenschaftlern, Politikern und Verbänden und in Untersuchungen an unterschiedlichen Schulen überwiegend die Schuluniform und eine gesetzliche Regelung dazu abgelehnt. Eine auf Freiwilligkeit basierende einheitliche Schulkleidung stößt hingegen auf weniger Widerstand in Deutschland.¹⁴

Natürlich gibt es viele Länder, wie Großbritannien, seine ehemaligen Kolonien, Japan, USA oder Australien, in denen Schuluniformen Tradition sind und zum Alltag gehören.¹⁵ Doch gerade die besondere Historie in Deutschland in Bezug auf den Zweiten Weltkrieg hat in allen uniformierten Bereichen einen bitteren Beigeschmack hinterlassen, so dass es hier schwer wird, sich auf Uniformen, die im kindlichen Erziehungsbereich eingesetzt werden sollen, einzulassen. Es sind also unter anderem Werte, Einstellungen, Erfahrungen und Emotionen, die in Bezug auf Uniformen eine Rolle spielen. Hierauf soll jedoch später im Kapitel 3.2 eingegangen werden.

2.2 Uniformen als Dienstkleidung der Bundespolizei

Zunächst einige Worte zur Bundespolizei (BPOL) und ihren Aufgaben, bevor die Thematik ihrer Uniform aufgenommen wird. Die 1951

¹⁴ Vgl. BAMF 2006, S. 6.

¹⁵ Vgl. ebd. S. 14.

gegründete Bundespolizei, welche bis 2005 noch unter dem Namen „Bundesgrenzschutz (BGS)“ tätig war, nimmt vor allem Aufgaben des Grenzschutzes wahr. Die BPOL zählt nicht zu einer allgemeinen Polizeieinrichtung, wie die Landespolizei. Sie ist vielmehr als Polizei mit begrenzten Aufgaben zu verstehen.¹⁶ Die BPOL hat neben ihrer Kernaufgabe "Grenzschutz" unterschiedliche Aufgaben wie z.B. den Schutz von Bundesorganen, Auslandseinsätze, Aufgaben nach Völkerrecht auf See, Aufgaben im Notstands- und Verteidigungsfall, Unterstützung von Bundes- und Landesbehörden (z.B. bei "Großdemonstrationen").¹⁷ Sie kann mithin als Sicherheitsorgan der Bundesrepublik Deutschland in Form einer öffentlichen Gewalt gesehen werden.¹⁸

Gemäß Nummer 7.1 der Verwaltungsvorschrift über die Dienstkleidung der Polizeivollzugsbeamten (PVB) in der Bundespolizei vom 17.06.2011 sind die PVB zum Tragen der Dienstkleidung verpflichtet. Damit haben die Beamten der Bundespolizei grundsätzlich eine Uniform zu tragen, es sei denn, der jeweilige Dienststellenleiter genehmigt im Rahmen der zu erfüllenden Aufgaben eine Ausnahme¹⁹, wie es unter anderem bis 2011 an der HS Bund der Fall war.

Die Uniform der Bundespolizei hat also eine bestimmte Aufgabe: sie verweist auf das Gewaltmonopol und dient so als Symbol einer legitimierten Autorität des Uniformträgers. Die Intention der Uniform lässt also Rückschlüsse auf das Selbstverständnis der Organisation zu.²⁰

Das Oberverwaltungsgericht des Landes Rheinland-Pfalz fasste am 30.09.2003 den Beschluss²¹, dass „die Polizei die ihr übertragenen

¹⁶BVerfGE 97, 198 - Bundesgrenzschutz, 2. Leitsatz.

¹⁷Vgl. Möllers/van Ooyen 2008.

¹⁸Vgl. ebd.

¹⁹Vgl. http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_19072013_B663420041.htm (Stand: 14.09.2014).

²⁰Vgl. Wiggerich & Kensy 2011, S. 10.

²¹OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 30.09.2003 – Az.: 2 B 11357/03 OVG (Vgl. http://www.dpolg.de/front_content.php?idcatart=238&lang=1&client=1 Stand: 15.09.2014).

Aufgaben nur erfüllen könne, wenn sie in der Bevölkerung Ansehen genieße und ihr von den Bürgern Achtung und Vertrauen entgegengebracht werden. [...] Eine Voraussetzung hierfür ist das korrekte äußere Erscheinungsbild eines jeden Beamten. [...], weil sie aufgrund des [unkorrekten] äußeren Erscheinungsbildes eine persönliche Abneigung gegen den Beamten empfinden.“

Durch die PDV 014 „Bestimmungen zum Erscheinungsbild und für das Tragen der Dienstkleidung in der Bundespolizei“ (VS-NfD) mit Stand April 2013 sollen insbesondere die eindeutige und zweifelsfreie Erkennbarkeit der Mitarbeiter der BPOL in der Öffentlichkeit in Ausübung ihrer hoheitlichen Tätigkeit, ein einheitliches und korrektes Erscheinungsbild der BPOL in der Öffentlichkeit und die Festigung und Förderung des Ansehens und des Vertrauens der BPOL in der Öffentlichkeit sowie der Akzeptanz polizeilicher Maßnahmen erreicht werden. Insbesondere den PVB muss bewusst sein, dass sie als Repräsentanten des Staates im Blickpunkt der Öffentlichkeit – auch über die Grenzen der Bundesrepublik Deutschland hinaus – stehen. Sie beeinflussen das Bild der BPOL in der Öffentlichkeit maßgeblich durch kompetentes Auftreten und ein korrektes Äußeres. Für eine gepflegte und korrekte, dem Anlass angemessene Dienst- oder Zivilkleidung ist vorrangig jeder Mitarbeiter selbst verantwortlich. Die Führungskräfte müssen darüber hinaus ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und sind für die Einhaltung dieser Vorschrift mit verantwortlich.²²

Gemäß § 74 BBG erlässt der Bundespräsident oder die von ihm bestimmte Stelle die Bestimmungen über die Dienstkleidung. Mit der Anordnung des Bundespräsidenten vom 6. September 2013 (BPolD-KlZustAnO) wurde die Befugnis für die Bundespolizei auf das Bundespolizeipräsidium unter Zustimmungsvorbehalt des Bundesministeriums des Innern (BMI) übertragen. Darüber hinaus wurde durch höchstrichterliche Rechtsprechung (Bundesverwaltungsgericht, Urteil des 2. Senats vom 2.03.2006 – BVerwG 2 C 3.05) festgestellt, dass einheitliche Regelungen zum Erscheinungsbild das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit gemäß Art. 2 Abs. 1 GG tangieren

²² PDV 014 1.1 „Geltungsbereich, Zweck“ Stand Entwurf April 2013.

und daher nur durch die obersten Bundes- oder Landesbehörden aufgrund eines Gesetzes erlassen werden dürfen, das den Kompetenzvorschriften des Grundgesetzes entspricht. Erweiternde oder einengende Regelungen durch Unterbehörden oder Dienststellen der Bundespolizei sind unzulässig. Insoweit besteht für diese oder einzelne Angehörige der Bundespolizei kein Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum.²³

Doch woraus ergibt sich die Wichtigkeit eines einheitlichen und ordentlichen Erscheinungsbildes für die BPOL? Hinweise zur Beantwortung dieser Frage sollen nun die folgenden Abschnitte liefern.

2.2.1 Leitbild

Das Leitbild der Bundespolizei ist Teil ihrer Organisationskultur, welche als Meinungs-, Norm- und Wertegefüge verstanden werden kann, die jedoch bei der Bundespolizei noch nicht als „gewachsen“ angesehen werden kann, da in den letzten Jahrzehnten zu viele Entwicklungsstränge bei der Bundespolizei entstanden sind.²⁴ Mainzinger spricht in seinen Ausführungen davon, dass die Ausbildung einer einheitlichen Organisationskultur weiterhin ein laufender Prozess bei der Bundespolizei sein wird und das Ende der 1990er Jahre eingeführte Leitbild zielführend wirkt.²⁵ In den Leitbildern sollen gemeinsame Ziele, Wertvorstellungen und Handlungsnormen aller Mitarbeiter einer Organisation formuliert werden und somit gerade bei der Polizei das ideale Verhalten nach innen und außen beschreiben.²⁶ Leitbilder stellen schriftliche Erklärungen einer Organisation, so auch bei der Bundespolizei, dar, die das Selbstverständnis und die Grundprinzipien dieser Organisation beinhalten.²⁷

²³ PDV 014 1.2 „Rechtliche Grundlagen“ Stand Entwurf April 2013.

²⁴ Vgl. Mainzinger 2014, S. 5.

²⁵ Vgl. ebd. S. 6.

²⁶ Vgl. Böhm 1997, S. 9.

²⁷ Vgl. Bleicher 1994, S. 274.

Nach innen fungiert das Leitbild als eine Art Orientierungshilfe, um die Mitarbeiter und auch die Organisation als Gesamtheit in ihren Handlungen zu leiten und zu motivieren, während es nach außen hin deutlich machen soll, wofür die Organisation steht (zukunftsorientiertes Selbstverständnis).²⁸

Das Leitbild der BPOL, welche bis zur Verkündung des Gesetzes zur Umbenennung des BGS in Bundespolizei am 30.06.2005 Bundesgrenzschutz hieß und seit dem 01.07.2005 Bundespolizei heißt²⁹, entstand zwischen den Jahren 1996 und 1998 durch über 2300 aktive Mitarbeiter.³⁰

Unter dieser doch recht breiten Mitwirkung vieler Mitarbeiter wurde dem Ziel entsprochen, zentrale Werte und Normen der Organisation bewusst zu machen und einen Konsens zu erarbeiten.³¹



Abbildung 1: Leitbild für die Bundespolizei (aus Mainzinger 2014, S. 11)

²⁸ Vgl. Wesselmann & Hohn 2012, S. 31.

²⁹ Vgl. Bundespolizei „Historie“.

³⁰ Vgl. Mainzinger 2014, S. 10.

³¹ Vgl. Wesselmann & Hohn 2012, S. 32.

Das Leitbild der BPOL ist vielschichtig und komplex. Abb. 1 macht dies deutlich. Jedoch stehen hinter jeder einzelnen „Leitbilddimension“ weitere Aspekte, die der BPOL als Organisation wichtig sind und sie als Polizei des Bundes ausmachen sollen.

Hierzu seien kurz diese herausgegriffen, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit sinnvoll sein könnten: „Wir bestimmen durch unser korrektes Auftreten das Erscheinungsbild der Bundespolizei“, „Wir gehen fair und tolerant miteinander um“, „Menschlichkeit und vorbildliches Verhalten schaffen gegenseitiges Vertrauen“, „Wir gewährleisten Transparenz durch offene Kommunikation“.³²

Damit das Leitbild nach außen und innen vermittelt werden kann und somit auch die Identifikation der einzelnen Mitarbeiter zur Organisation, aber auch der „Kunden“ oder wie im Bereich der BPOL die Bürger, zu stärken, wird die Corporate Identity genutzt³³, welche nun im folgenden Abschnitt für die BPOL näher dargestellt werden soll.

2.2.2 Corporate Identity, Corporate Design & Commitment

Unter Corporate Identity ist der „planmäßige Prozess der Herausbildung einer Unternehmensidentität [...], um damit Einfluss auf die Wahrnehmung durch andere zu erhalten (Image).“³⁴ zu verstehen, um somit ein geschlossenes Bild der Organisation zu vermitteln.

Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es unterschiedlichste Mittel. Dazu gehören Corporate Behaviour (gesamtes Verhalten einer Organisation bzw. ihrer Mitarbeiter), Corporate Communication (Einsatz aller Kommunikationsinstrumente wie Berichte, Zeitschriften usw.) und das Corporate Design (symbolische Identitätsvermittlung durch einheitliche visuelle Aspekte wie z.B. Zeichen, Farben oder Kleidung).³⁵

³² Vgl. Intranet der Bundespolizei (Zugriff: 06.10.2014).

³³ Vgl. Wesselmann & Hohn 2012, S. 34.

³⁴ Ebd.

³⁵ Ebd., S. 35.

Auch für die Bundespolizei wurde es im Laufe der Zeit immer wichtiger, einheitlich aufzutreten, um eine Wirkung beim Betrachter zu hinterlassen und die Organisationskultur, Wertevorstellungen und Unternehmensziele zu visualisieren.³⁶

Hildebrand spricht in einem Interview mit der „Bundespolizei kompakt“ aus dem Jahre 2009 davon, dass „für die Bundespolizei ein gutes Ansehen nach außen entscheidend“ ist, da „die Menschen von der Bundespolizei ganz bestimmte Werte vermittelt bekommen: Sie soll schützend, stark, vertrauenswürdig, kompetent, aktiv, präsent, flexibel, dynamisch, modern sein – hohe Ansprüche, die sich in einem Corporate Design widerspiegeln müssen.“³⁷ Dabei kommt es nicht nur auf einheitliche Briefköpfe, den neuen „Schwung“ und das neue Design der „Bundespolizei kompakt“ an, sondern eben auch auf die Uniform der BPOL.

Warum ist sie eigentlich blau? 1998 hatten die Mitglieder des Ausschusses des Europäischen Parlaments, der für die innereuropäische Polizeiarbeit zuständig ist, eine Einigung getroffen, dass die Farbe der Polizeiuniformen und der Streifenwagen europaweit blau sein sollten, um auch farblich den Gedanken der europäischen Einheit zu verdeutlichen.³⁸ Bereits im Jahr 2001 hatte der Innensenator von Hamburg, Ronald Schill, für eine neue blaue Uniform geworben und konnte als Vorreiter 2005 in Hamburg den Uniformwechsel von Grün-Beige auf Blau abschließen.³⁹

Vorbilder waren hier die Uniformen des New York Police Departments. Abgesehen davon steht die Farbe Blau für den Himmel, die Tiefgründigkeit des Wassers, die europäische Flagge, Ruhe, Vertrauen und Pflichttreue.⁴⁰ Zudem ist Blau die traditionelle Polizeifarbe und für 38% der Deutschen die Lieblingsfarbe.⁴¹ Bereits Ende 2005 führte

³⁶ Vgl. Bundespolizei kompakt 1-2009, S. 5.

³⁷ Bundespolizei kompakt 1-2009, S. 5.

³⁸ Vgl. Hackspiel-Mikosch in Wiggerich & Kensy 2011, S. 118.

³⁹ Ebd., S. 114

⁴⁰ Vgl. Ebertz 2007 & Burkert in Schrenk 2010, S. 191.

⁴¹ Vgl. beta45 „Farbcodes“ 2002.

die BPOL die neue blaue Uniform ein und schloss den Wechsel 2012 ab.⁴²

Aber nicht nur nach außen hin soll dieses einheitliche Bild der BPOL seine Wirkung entfalten, sondern auch nach innen. Hier ist das wichtigste Ziel eine höhere Identifikation der Bundespolizisten mit „ihrer“ Organisation „Bundespolizei“ (Commitment), um somit ein „Wir-Gefühl“ zu schaffen und die Motivation der Bundespolizisten zu stärken.⁴³ Erst danach kann es möglich sein, die „äußeren“ Ziele zu verfolgen, um eine leichtere Wiedererkennbarkeit, eine bessere Akzeptanz und Sympathie und eine Imageverbesserung zu erreichen.⁴⁴

Auch die BPOL ist bestrebt, von der Bevölkerung positiv wahrgenommen zu werden und damit ein positives Image zu vermitteln.⁴⁵ Hier ist jedoch darauf zu verweisen, dass ein Image immer das Ergebnis von sozialen Kommunikationsprozessen und somit der Gesamteindruck (oder auch die Summe von Einstellungen vieler Menschen), den Menschen von einem Meinungsgegenstand haben, ist.⁴⁶

Die Frage ist, welches Image (Summe der Einstellungen der nichtuniformierten Studierenden der HS Bund) haben die Studierenden des Fachbereiches BPOL mit ihren Uniformen (Meinungsgegenstand) an der HS Bund in Brühl? Können sich die Bundespolizisten überhaupt selber (nur über die Uniform) mit ihrer Organisation identifizieren oder gehört für sie vielleicht mehr dazu? Nicht nur das Commitment selber soll hinterfragt werden, sondern auch der Aspekt der berufsspezifischen Sozialisation. Hierauf wird im folgenden Abschnitt eingegangen.

⁴² Vgl. Burkert in Schrenk 2010, S. 194 & Hackspiel-Mikosch in Wiggerich & Kensy 2011, S. 117.

⁴³ Vgl. Wesselmann & Hohn 2012, S. 36.

⁴⁴ Ebd.

⁴⁵ Vgl. Bundespolizei kompakt 1-2009, S. 5.

⁴⁶ Vgl. Wesselmann & Hohn 2012, S. 43.

2.2.3 Berufsspezifische Sozialisation

Im Laufe des Entstehungsprozesses der vorliegenden Arbeit stand immer wieder die Aussagen im Raum, dass die Bundespolizisten, vor allem die Anwärter, durch die Uniform, die sie während des gesamten Studiums, also auch an der HS Bund in Brühl, tragen müssen, berufsspezifisch sozialisiert werden.

Was ist eigentlich ein Beruf? Lempert erklärt den Begriff in einer „Dreifaltigkeit“. Für ihn ist der Beruf eine personengebundene Kombination aus Leistungen und Kompetenzen, die einer Person für längere Zeit eine Erwerbschance bieten kann. Unter diesen Kompetenzen sind Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Orientierungen, Verhaltens- und Handlungsmuster zu verstehen, die von der Person in speziellen Ausbildungsgängen erworben und durch das Bestehen einer Abschlussprüfung bescheinigt werden.⁴⁷ Dementsprechend ist der Beruf des Bundespolizisten dadurch gekennzeichnet, dass der Bundespolizist u.a. durch das Studium zum gehobenen Vollzugsdienst bundespolizeispezifische Kenntnisse und Fähigkeiten durch Fächer wie Einsatzrecht, Führungslehre, Internationale Zusammenarbeit, Schießausbildung, Europarecht usw. erwirbt und dementsprechend z.B. in bestimmten Einsatzsituationen sich nach genauen Verhaltens- und Handlungsmustern bewegt.⁴⁸ Berufe bestimmen zudem immer noch das soziale Ansehen und das Selbstbewusstsein einer Person. Gerade im Bereich der „Cop Culture“, wie sie Rafael Behr (2000) beschreibt⁴⁹, sind Hinweise dazu zu finden, was das Berufsbild des Polizisten mit sich bringen kann. An dieser Stelle soll jedoch nicht weiter darauf eingegangen werden. Was bedeutet weiter Sozialisation im Allgemeinen? Dies soll folgend kurz erläutert werden, um dann den Bogen zur berufsspezifischen Sozialisation zu schließen. Es finden sich unterschiedliche Definitionen. Hurrelmann (2002) beschreibt die Sozialisation als einen Prozess, in dem der Mensch mit seinen Anlagen sich zu einer sozial handlungsfähigen Person entwickelt. Er sieht in der Sozia-

⁴⁷ Vgl. Lempert 1998, S. 179.

⁴⁸ Vgl. Haselow & Kissmann in Lange 2003, S. 125.

⁴⁹ Vgl. Behr 2000, S. 185.

lisation die „lebenslange Aneignung von und Auseinandersetzung mit“ sich selbst und der Umwelt.⁵⁰ Bierhoff (2006) beschreibt die Sozialisation schon etwas konkreter als einen gesellschaftlichen Lernprozess, in dem kulturabhängige soziale Normen, die zeigen, was richtig und falsch ist, gelernt werden und dies zu einer Internalisierung dieser sozialen standardisierten Normen und damit zu einer Gewissensbildung führt.⁵¹ Bei Werth & Mayer (2008) lässt sich die recht präzise und knappe Definition finden, dass die Sozialisation ein Prozess ist, in dem sich Mitglieder einer Gesellschaft die in dieser geltenden Normen aneignen.⁵²

Es geht also immer um die Aneignung von Normen und die Auseinandersetzung mit sich selbst und der Gesellschaft, die einen umgibt. Demnach wäre theoretisch die berufliche Sozialisation die Aneignung von Normen, die der ausgeübte oder erlernte Beruf mit sich bringt und die in diesem Berufsfeld erwartet werden. Bereits 1979 beschäftigten sich Burger und Seidenspinner mit der beruflichen Ausbildung als Sozialisationsprozess. Sie verstanden im Rahmen ihrer Untersuchungen die berufliche Ausbildung als Sozialisationsprozess, in der wichtige Lebenserfahrungen gemacht werden, sich Einstellungen und Verhaltensweisen zu Leistung, Konkurrenz, zu Vorgesetzten und Kollegen, zur eigenen Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation entwickeln.⁵³ Auch Bammé, Holling & Lempert beschäftigen sich bereits 1983 mit dem Thema der beruflichen Sozialisation und sehen in ihr die Entwicklung von Persönlichkeitsstrukturen durch die Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Bedingungen des Arbeitsprozesses.⁵⁴ Sie erkennen, dass der Beruf Orientierungen, Verhaltens- und Handlungsweisen in Bezug auf die Arbeit selbst prägt und darüber hinaus das gesamte Auftreten einer Person beeinflusst. Weiterhin stellen sie jedoch bereits früh heraus, dass Erziehung und Schulwahl die Berufswahl beeinflussen und die berufliche Sozialisation bereits von der El-

⁵⁰ Vgl. Hurrelmann 2002, S. 15.

⁵¹ Vgl. Bierhoff 2006, S. 111-112.

⁵² Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 562.

⁵³ Vgl. Burger & Seidenspinner 1979, S. 9.

⁵⁴ Vgl. Bammé, Holling & Lempert 1983, S. 9.

terngeneration und davor bereits durch die Großelterngeneration bestimmt wird.⁵⁵ Die berufliche Sozialisation wird zentral vom Elternhaus, der Schule, der Ausbildung und dem Betrieb bzw. der Organisation geprägt.⁵⁶

Somit sind zumindest anteilig die BPOL als Organisation und die Ausbildung der Bundespolizisten an der beruflichen Sozialisation (vor allem der PKA) beteiligt, um die berufliche Einstellung zu bestimmen und eine dauerhafte Orientierung für die Internalisierung von Werten und Zielen der Bundespolizei zu bieten⁵⁷.

Lempert (1998) definiert die berufliche Sozialisation als „die Entwicklung, das heißt die Entfaltung, Verfestigung und Veränderung individueller Persönlichkeitsstrukturen in Prozessen der direkten und indirekten Auseinandersetzung (Interaktion) der Person mit sozialen und sozial geprägten Merkmalen beruflicher und betrieblicher Umweltstrukturen, die dadurch selbst reproduziert, aber auch transformiert werden können“.⁵⁸ Es geht also immer um ein Wechselspiel zwischen persönlichen Vorlieben und Lernpotentialen und zwischen der Lebens-, Lern- und Arbeitswelt, bei dem die Interaktion die Sozialisation vorantreibt.⁵⁹ Hier wird jedoch klar zwischen der Sozialisation durch den Beruf, also was macht der Beruf mit der Persönlichkeit, der Sozialisation in den Beruf (während der Ausbildungsphase), der Sozialisation im Beruf (während der Erwerbsphase) und der Sozialisation für den Beruf, also wie eine Person dazu kommt, eine bestimmte Berufsrichtung einzuschlagen und dort zu verweilen.⁶⁰

Bezugnehmend auf die bereits eingehend formulierte Aussage, zu der sich die interviewten Bundespolizisten ebenfalls äußern sollten, geht es also hier um die Sozialisation in den Beruf für die Anwärter und die Sozialisation im Beruf für die Aufsteiger. In der Frage der Wirkung

⁵⁵ Ebd., S. 10.

⁵⁶ Vgl. Liebl in Frevel, Asmus u.a. 2002, S. 186.

⁵⁷ Vgl. Haselow & Kissmann in Lange 2003, S. 125.

⁵⁸ Lempert 1998, S. 186.

⁵⁹ Vgl. Wagner-Haselbauer 2008, S. 2.

⁶⁰ Vgl. Bammé, Holling & Lempert 1983, S. 10.

bzw. des Einflusses der Uniform, die zu diesem Zwecke der berufsspezifischen Sozialisation auch an der HS Bund gerade von den Anwärtern getragen werden muss, soll hier der Schwerpunkt auf die Sozialisation in den Beruf gelegt werden. Dennoch sei darauf hinzuweisen, dass die (berufsspezifische) Sozialisation ein lebenslanger Prozess sein wird und sein muss, der von den Faktoren wie Arbeitsbedingungen (Anforderungen und Bedingungen, die der Berufstätige am Arbeitsplatz vorfindet) und den individuellen Voraussetzungen, die der Berufstätige mit sich bringt, bestimmt wird.⁶¹

Wie es bereits bei Lempert verdeutlicht wurde, so sehen auch Bammé, Holling & Lempert die Sozialisation in den Beruf als den Prozess aus Berufswahl und Berufsausbildung (Erlangung von berufsspezifischen Fähigkeiten), in denen Persönlichkeitsmerkmale herausgearbeitet werden, die für den beruflichen Habitus charakteristisch sind. Hierzu können unter anderem für den Polizeidienst wichtige „Sozialcharaktermerkmale“ wie Pünktlichkeit, Orientierungssinn, Pflichtbewusstsein oder Zuverlässigkeit genannt werden.⁶²

Es kann somit festgehalten werden, dass die berufsspezifische Sozialisation eines Bundespolizisten nicht allein durch das Tragen einer Uniform „erzeugt“ werden kann, da es sich stets um einen sehr komplexen Prozess handelt, der durch eine Vielzahl von Faktoren bestimmt und verändert wird. Gerade die Persönlichkeit jedes einzelnen Bundespolizisten, als auch die Arbeitsbedingungen bei der Bundespolizei (Entsprechendes gilt bereits für die Ausbildung) sind die wichtigsten Aspekte, unter denen eine Vielzahl von anderen Punkten zu finden sind, die die berufsspezifische Sozialisation zum Beruf „Bundespolizist“ formen.

Die Uniform kann hier nur einen verschwindend geringen Anteil beisteuern, da sie zum Beruf des Polizisten dazugehört. Wie gestaltet sich nun also die Ausbildung zum Polizisten in den gehobenen Vollzugsdienst und wie wird während des Studiums mit dem Thema der Uniform an der Bildungseinrichtung umgegangen? Dazu soll das nachfol-

⁶¹ Ebd., S. 64.

⁶² Vgl. Bammé, Holling & Lempert 1983, S. 61

gende Kapitel einen Einblick in unterschiedliche „Polizistenschmieden“ der Länder und des Bundes geben.

2.3 Uniformen an deutschen Hochschulen

Nicht nur im allgemeinen Schulbereich sind Uniformen immer wieder ein heiß diskutiertes Thema. Auch in der Hochschullandschaft sind Uniformen präsent. Dies steht zwar nicht so im Licht der Öffentlichkeit wie in der Pädagogik im klassischen Sinne, da es sich hier um besondere Hochschulen handelt, dennoch sind Uniformen im Hochschulwesen Deutschlands vorhanden. Da sich das Kernthema dieser Arbeit um die Studierenden der BPOL dreht, sollen auch nur deutsche Hochschulen angesprochen werden, in denen Studierende gegebenenfalls eine Uniform zu tragen haben, da sie zu ihrem Beruf gehört, im Rahmen dessen sie das Studium absolvieren. Es wird ein Überblick zu den Feldern Bundespolizei, Landespolizei und Bundeswehr gegeben und wie das Tragen der Uniform an den einzelnen Hochschulen gehandhabt wird.

2.3.1 Bundespolizei

Die Studierenden der BPOL für den gPVD haben ein sehr vielfältiges Studium, welches in unterschiedliche Abschnitte eingeteilt ist.

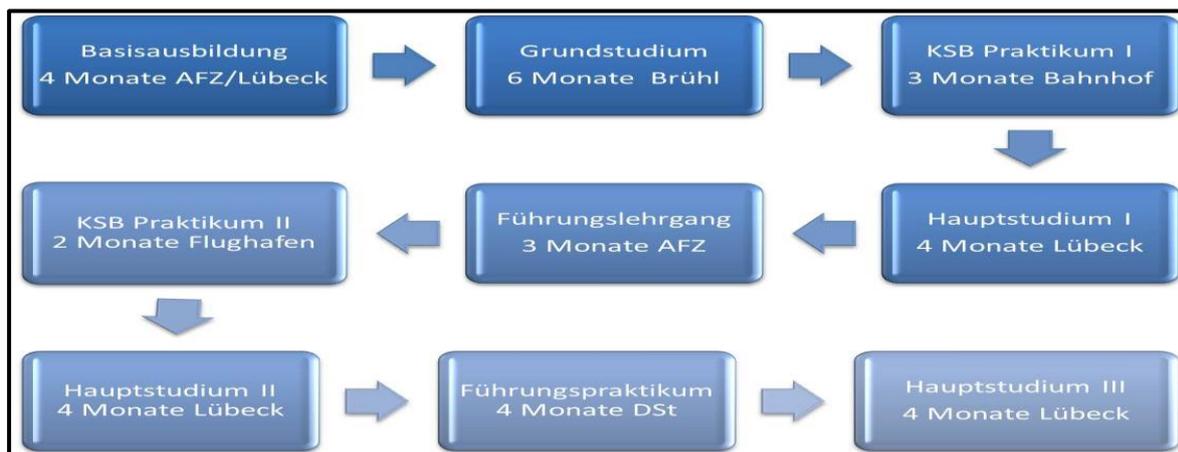


Abbildung 2: Studienverlauf Bundespolizei (eigene Darstellung)⁶³

⁶³ Vgl. HS Bund, FB BPOL.

Abb. 2 verdeutlicht den komplexen Aufbau des Studiums für den gPVD der BPOL. Das Studium beinhaltet neben den Theorieanteilen, die in Brühl und Lübeck stattfinden, 16 Monate praxisbezogene Studienabschnitte in den Bundespolizeiaus- und Fortbildungszentren (AFZ), an Bahnhöfen, Flughäfen und Grenzdienststellen. Wie bereits erwähnt, sind die Bundespolizisten generell gemäß Nr. 7.1 der Verwaltungsvorschrift über die Dienstkleidung der PVB in der BPOL (Stand: 19.Juli 2013) zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet. Dies konkretisiert sich für die PKA jedes Jahr neu in der Grundverfügung für die Durchführung der Laufbahnausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei. Aus Nr. 8.7 der Grundverfügung für die Durchführung des 71. Studienjahrgangs (SJ) (Stand: 07.Juli 2014) geht hervor, dass während des Studiums die Uniform zu tragen ist. Zu allen Abschnitten ist die gesamte persönliche zugewiesene Bekleidung und Ausrüstung mitzuführen. Einzelheiten werden in den jeweiligen Modulen durch die zuständigen Dienstvorsetzten geregelt. Hierzu sei jedoch gesagt, dass die Bundespolizisten während ihres Studienaufenthaltes an der HS Bund noch nicht immer ihre Uniform zu tragen hatten. Im Rahmen der Recherche war es sehr schwer, konkrete Aussagen zum genauen Zeitpunkt der Wiedereinsetzung der Uniformtragepflicht ausfindig zu machen. Noch im Entwurf der Grundverfügung zum 66. SJ der BPOL vom August 2009 findet sich in der Nr. 6.8.1 „Bekleidung“ die Regelung, dass während des Grundstudiums das Tragen von Zivilkleidung freigestellt ist und eine Abnutzungsentschädigung nicht gewährt wird. In der neuen Grundverfügung des Fachbereiches (FB) BPOL für die Durchführung des 67. SJ vom 11.08.2010 (Az.: FHB FB BPol 1701 05/67.SJ) geht aus der Nr. 8.7 jedoch hervor, dass während des Studiums die Uniform zu tragen ist. Hierdurch kamen im Wintersemester 2010/2011 zum Januar 2011 das erste Mal Studierende der BPOL in ihrer Dienstbekleidung/Uniform zur Absolvierung ihres Grundstudiums an die FH Bund nach Brühl und die Ausnahme der Dienstkleidungstragepflicht wurde zurückgenommen.

In der 157. Sitzung des Zentralbereichsrates am 31.01.2011 wird, knapp vier Wochen nachdem die Studierenden der BPOL bereits ihre

Uniform an der FH Bund in Brühl getragen haben, unter dem TOP 4 die Uniformtragepflicht für die Studierenden der BPOL damit begründet, dass dies eine Entscheidung des Bundespolizeipräsidenten und des zuständigen Abteilungsleiters im Bundesinnenministeriums gewesen sei, welche auf Untersuchungsergebnissen über eine gewisse Unzufriedenheit der Bundespolizeiangehörigen mit ihrer beruflichen Tätigkeit basiert und die Bundespolizeiführung dem unter anderem durch die Förderung des Korpsgeistes durch das Tragen der Uniform im Grundstudium entgegenwirken wollte. Weiterhin wurde als Begründung die Angst um den Eindruck einer Unterbrechung der Ausbildung angeführt, der eventuell durch das Tragen von ziviler Kleidung im Verlaufe des Grundstudiums entstehen könnte.⁶⁴

Auf die Ergebnisse und die Aussagekraft dieser Untersuchungen wird im Diskussteil (Kap.7.2) näher eingegangen.

2.3.2 Landespolizei

Im Zuge der Recherche wurde jede Landespolizei Deutschlands um Hilfe gebeten. Leider konnte nicht auf alle Informationen zugegriffen werden, so dass nur ein Teil und deren Umgang mit dem Thema „Uniformpflicht auf dem Hochschulgelände“ repräsentiert werden kann.

a)Thüringer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung FB Polizei

Die Thüringer Polizei ist sich durchaus dessen bewusst, dass das äußere Erscheinungsbild der Polizisten wichtig ist. Das Gesamterscheinungsbild der Bediensteten der Thüringer Polizei, sowohl im uniformierten als auch im nicht uniformierten Dienst, muss dabei der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordert. Ein professionelles Erscheinungsbild und Auftreten der Angehörigen der Thüringer Polizei beeinflusst das Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit und unterstützt die polizeilichen Maßnahmen positiv (Nr. 1

⁶⁴ Vgl. Auszug Niederschrift der 157. Sitzung des Zentralbereichsrates am 31.01.2011 TOP 4 „Uniformzwang“.

AnzOThürPol). Die Dienstkleidung dient der Erkennbarkeit der Polizei und ist ein sichtbares Zeichen für die Ausstattung ihrer Träger mit hoheitlichen Befugnissen. Sie ist nicht nur Zeichen der Neutralität, sondern bietet auch Schutz und Sicherheit (Nr. 4 AnzOThürPol). Aus der Anlage 5, Teil 1 Nr. 4.1 und 4.2 AnzOThürPol (Anzugsordnung für die Thüringer Polizei) der DKVThürPol (Dienstkleidungsvorschrift für die Thüringer Polizei; Stand: 14. April 2014) in Verbindung mit der Hausverfügung 08/2014 (Stand: 02.09.2014) geht hervor, dass Anwärter und Aufstiegsbeamte an den Bildungseinrichtungen der Thüringer Polizei als Dienstkleidungsträger gelten und somit verpflichtet sind, im Dienst Dienstkleidung zu tragen. Somit haben also die PKA Thüringens an der FH ihre Dienstkleidung zu tragen. Wichtig sei jedoch an dieser Stelle zu erwähnen, dass sich der Fachbereich der Thüringer Polizei in Meiningen abtrennt von den Fachbereichen „Kommunalverwaltung und staatliche allgemeine Verwaltung“ und „Steuern“ (beide in Gotha) befindet.⁶⁵

b) Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Auch die Polizei des Landes Mecklenburg-Vorpommern misst dem äußeren Erscheinungsbild einen hohen Stellenwert bei. In der Dienst-anweisung zum äußeren Erscheinungsbild der Polizeivollzugsbeamten und zur Durchsetzung der Anzugsordnung der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Stand: 07.05.2009) ist unter der Nr.1 zu lesen, dass das durch die Bevölkerung erwartete äußere Erscheinungsbild von PVB insbesondere im Bereich der Ausbildung, aber auch im Bereich der Fortbildung vermittelt werden soll. Für alle in der Ausbildung befindlichen PVB gilt die Pflicht des Tragens der Dienstkleidung ausschließlich auf dem Gelände der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Nr. 2.1). Die

⁶⁵ Vgl. <http://www.thueringen.de/th3/vfhs/> (Zugriff: 11.10.2014).

FH in Güstrow gliedert sich in drei unterschiedliche Fachbereiche: allgemeine Verwaltung, Rechtspflege und Polizei.⁶⁶ Hier sind also, wie an der HS Bund in Brühl, neben den uniformierten Studierenden der Landespolizei auch nichtuniformierte Studierende anwesend.

c) Polizeiakademie Niedersachsen

Die Polizeiakademie Niedersachsen in Nienburg (Weser) verfügt ebenfalls über eine Verfügung namens „Bekleidungs Vorschrift für den Polizeivollzugsdienst des Landes Niedersachsen; Tragen der Uniform durch Polizeikommissaranwärterinnen/Polizeikommissaranwärter“ vom 31.03.2008. Zunächst wird hier darauf eingegangen, warum die Uniformtragepflicht (auch oder gerade im Rahmen des Studiums) wichtig ist. Das Auftreten und das äußere Erscheinungsbild der Polizeibeamten wirken sich unmittelbar auf das Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit aus. Die Dienstkleidung erfüllt zunächst eine Funktion der Kennzeichnung. Der Träger soll als Angehöriger des Polizeivollzugsdienstes und Hoheitsträger ohne weiteres erkennbar sein. Die Dienstkleidung mit einheitlichem Schnitt, einheitlicher Farbe und einheitlichen Emblemen soll ihn im Sinne einer Signalwirkung nach außen ausweisen (Nr. 1 Bekleidungs Vorschrift für den Polizeivollzugsdienst des Landes Niedersachsen). Diese Verfügung bezieht sich jedoch u.a. auch auf die Uniformtragepflicht bei fachtheoretischen Lehrveranstaltungen. Dort heißt es, dass für Studierende als Teilnehmer fachtheoretischer Lehrveranstaltungen eine generelle Verpflichtung besteht, die als Erstausrüstung zur Verfügung gestellte Uniform zu tragen (Nr. 3). Die Tragepflicht während des Studiums dient insbesondere der Förderung der berufsspezifischen Sozialisation der Berufsanfänger. Außerhalb des Kontaktstudiums ist das Tragen der Uniform jedoch für PKA verboten (Nr. 2). An der Polizeiakademie Niedersachsen lassen sich jedoch keine anderen Fachbereiche mit nichtuniformierten Studierenden finden.⁶⁷

⁶⁶ Vgl. <http://www.fh-guestrow.de/> (Zugriff: 11.10.2014).

⁶⁷ Vgl. <http://www.pa.polizei-ndS.de/startseite/> (Zugriff: 12.10.2014).

d) Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Wie es der Name schon ersehen lässt, hat das Land Sachsen keine kombinierte Hochschule, wie es z.B. in Brühl oder in Mecklenburg-Vorpommern der Fall ist, sondern einen Campus ausschließlich für Polizeiangehörige, der sich in Rothenburg/Oberlausitz befindet.⁶⁸ Aus der Präambel der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über das Erscheinungsbild sowie die Trageweise der Dienst- und Schutzkleidung des Polizeivollzugsdienstes im Freistaat Sachsen (VwV Erscheinungsbild PVD) vom 16. 06.2010 geht hervor, dass die Bevölkerung von den Polizeibediensteten des Freistaates Sachsen ein fachlich und sozial kompetentes sowie korrektes Verhalten erwartet. Diese Erwartungen und das Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit setzen ein angemessenes Erscheinungsbild voraus. Dieses erfordert insbesondere ein wertneutrales Auftreten. Insbesondere uniformierte Bedienstete sollen durch vorschriftsgemäßes Tragen der Uniform jederzeit als Polizeibedienstete erkennbar sein, da die Uniform ein sichtbares Zeichen für die Ausstattung ihrer Träger mit hoheitlichen Befugnissen ist. Bei der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben [...] haben Bedienstete der Schutzpolizei grundsätzlich Dienstkleidung zu tragen. Das gilt auch für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen in den Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst [...] (Ziffer II. Nr.1a) VwV Erscheinungsbild PVD). Studierende der Hochschule der Sächsischen Polizei haben somit ebenfalls Dienstbekleidung der Variante „Linie“ zu tragen (Ziffer II. Nr.2a) i.V.m. Anlage 3 zu Ziffer II. Nr. 2a)).

⁶⁸ Vgl. <http://www.polizei.sachsen.de/de/19147.htm> (Zugriff: 12.10.2014).

e) Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt

Auch in Sachsen-Anhalt gibt es eine reine Fachhochschule der Polizei (mit Sitz in Aschersleben) ohne Anwesenheit von anderen Fachbereichen, die ggf. Studierende ohne Uniform betreuen.⁶⁹ Gemäß § 3 der Haus- und Schulordnung der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt (HausO FH Pol) vom 07.02.2006 in der Fassung vom 01.12.2009 haben alle Studierenden und Auszubildenden die Uniform unter Berücksichtigung der Verfügung „Bestimmung über den Dienstanzug der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt“ während des gesamten Studiums zu tragen.

f) Landespolizeischule Rheinland-Pfalz Fachhochschule für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Polizei

In Rheinland-Pfalz scheint es zunächst etwas komplizierter zu verlaufen, was die Fachhochschulstruktur angeht. Doch dies löst sich schnell bei einem Blick zur Internetpräsenz auf. Der Fachbereich Polizei ist separat an der Landespolizeischule Rheinland-Pfalz in Hahn untergebracht und somit räumlich von den anderen Fachbereichen getrennt.⁷⁰ Gemäß § 11 der Hausordnung der Landespolizeischule Rheinland-Pfalz Fachhochschule für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Polizei in der Fassung vom 01.02.2012 wird Wert auf ein korrektes, dem Polizeiberuf und der daran geknüpften Erwartungshaltung des Bürgers entsprechendes äußeres Erscheinungsbild gelegt. Uniformträger tragen während der Lehrveranstaltungen Dienstkleidung. Somit haben auch die PKA im gesamten Studium ihre Uniform zu tragen. Sie treffen jedoch nicht aus den bereits oben beschriebenen Gründen auf nichtuniformierte Studierende anderer Fachbereiche wie Verwaltung oder Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre.

⁶⁹ Vgl. <http://www.fh-polizei.sachsen-anhalt.de/wir-ueber-uns/kurzportraet/> (Zugriff: 12.10.2014)

⁷⁰ Vgl. <http://www.polizei.rlp.de/internet/nav/bda/bda20ddc-0559-6d31-7a52-f616a313445c.htm> (Zugriff: 12.10.2014).

g) Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen

Die Hochschule für öffentliche Verwaltung gliedert sich derzeit in drei unterschiedliche Fachbereiche oder auch Studiengänge. Hierzu zählen der Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst, Risiko- und Sicherheitsmanagement und der Studiengang Steuern und Recht. Alle Studierenden befinden sich auf einem gemeinsamen Campus.⁷¹ Das Besondere hier ist jedoch die Tatsache, dass die PKA am Standort I, der theoretischen Ausbildung auf dem Hochschulcampus, den Unterricht in privater, also ziviler Kleidung, absolvieren und nur an einem wöchentlichen „Praxistag“ die Uniform tragen müssen oder bei Sport/Selbstverteidigungsübungen und der Schießausbildung. Während der fachpraktischen Studien am Standort II (Liegenschaft der Bereitschaftspolizei Bremen) wird die Uniform getragen, ebenso wie im vierten Fachsemester (Praxissemester). In Bremen wird also ein „Uniformtragepflicht-Modell“ der etwas anderen Art angewandt.

h) Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung

Es gibt an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV) den FB Polizei, an dem Anwärter studieren, die für den gPVD eingestellt worden sind und den FB Verwaltung, wo nichtuniformierte Studierende mit den Schwerpunkten „Allgemeine Verwaltung“ und „Deutsche Rentenversicherung“ zu finden sind. Alle Studienrichtungen verteilen sich auf die unterschiedlichen Abteilungen der HfPV (Gießen, Kassel, Mühlheim und Wiesbaden), so dass PKA mit nicht-uniformierten Studierenden zusammentreffen.⁷² Das Tragen der Uniform während des Studiums an der HfPV findet sich in der zurzeit geltenden „Verwaltungsvorschrift über die Dienstbekleidung der hessischen Polizei und andere mit der Dienstbekleidung im Zusammenhang stehenden Regelungen (VV-Dienstbekleidung)“ wieder. Gemäß Nr.

⁷¹ Vgl. <http://www.hfoev.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen154.c.1648.de> (Zugriff: 12.10.2014).

⁷² Vgl. http://www.hfpv.hessen.de/irj/VFH_Internet?cid=60232f97dcbb30689ee3c20351a337c5 (Zugriff: 12.10.2014).

1.7 „Dienstbekleidung für Studierende“ der VV-Dienstbekleidung verrichten die PKA während ihres Studiums an der HfPV Dienst in Dienstkleidung.

i) Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung Schleswig-Holstein

Die Studierenden des FB Polizei versehen die fachtheoretischen Abschnitte ihres Studiums auf dem Campus der FHVD in Altenholz ausschließlich in Zivilkleidung. Dies geht zurück auf einen Beschluss des Aufsichtsgremiums, des Kuratoriums. Es traf diesen Beschluss vor dem Hintergrund, dass der Fachbereich Polizei nur einer von vier Fachbereichen der FHVD ist. Neben dem FB Polizei gibt es noch die FB „Allgemeine Verwaltung“ und „Steuerverwaltung“ und den FB „Rentenversicherung“.⁷³ Das Tragen ziviler Kleidung soll die Gleichwertigkeit der Fachbereiche untereinander unterstreichen und auch die Gleichwertigkeit der FHVD im Verhältnis zu anderen Fachhochschulen deutlich machen. Dies ist in einem Protokoll einer Kuratoriumssitzung niedergelegt, welches jedoch leider nicht zur Verfügung gestellt werden konnte. Lediglich im 2. Semester, dem sog. Grundpraktikum, versehen die Studierenden ihren Dienst in Uniform. Die angehenden Kriminalbeamten werden dafür mit den erforderlichen Uniformteilen ausgestattet, die sie nach Abschluss dieses Studienteils wieder abzugeben haben. Das Grundpraktikum wird an der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und Bereitschaftspolizei durchgeführt. Für das sogenannte Hauptpraktikum im 4. Semester werden die Studierenden auf Polizeidienststellen des Landes verteilt. Die Studierenden der Schutz- und Wasserschutzpolizei versehen ihren Dienst dort in Uniform, die Studierenden der Kriminalpolizei in ziviler Kleidung.

⁷³ Vgl. http://www.fhvd.de/fhvd_we/html/aktuell/index-aktuell.html (Zugriff: 12.10.2014).

j) Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern gliedert sich in sechs unterschiedliche Fachbereiche. Dazu gehören unter anderem die Allgemeine Innere Verwaltung, Archiv- und Bibliothekswesen oder auch die Polizei.⁷⁴ Polizeibeamte, die bei ihrer Stammdienststelle Uniform getragen haben, haben auch während des Studiums an der FHVR Bayern – Fachbereich Polizei in Fürstentfeldbruck und Sulzbach-Rosenberg Uniform zu tragen. Ist dies nicht der Fall gewesen, wird angemessene Zivilkleidung erwartet. Die PKA tragen ebenfalls während des gesamten Studiums Dienstbekleidung. Dies ist im Studienführer vermerkt und basiert auf Art. 75 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) in der Fassung vom 29.06.2008, welcher die Pflicht zum Tragen von Dienstkleidung beinhaltet. Daraus geht hervor, dass Beamte verpflichtet sind, nach näherer Bestimmung der obersten Dienstbehörde, Dienstkleidung zu tragen, wenn es das Amt erfordert.

k) Akademie der Polizei Hamburg

Bis zum 31.06.2010 war die Frage der Uniformierung von Studierenden an der damaligen Hochschule der Polizei (vorher Fachhochschule für die öffentliche Verwaltung – Fachbereich Polizei) während der fachtheoretischen Studiensemester im Gegensatz zur Ausbildung im Laufbahnabschnitt I nicht geregelt, d. h. die Vorlesungen wurden in ziviler Kleidung besucht. Mit Beginn des modularisierten Bachelor-Studienganges (ab 2007) und der damit einhergehenden Einschränkung polizeipraktischer und organisatorischer Lehrinhalte musste festgestellt werden, dass Berufsanfänger Probleme mit der Identifikation mit dem Polizeiberuf im ersten Studienjahr hatten. Diese regulierten sich erst im ersten Berufspraktikum. Aus diesem Grunde wurde nach Überprüfung durch die Rechtsabteilung entschieden, dass die

⁷⁴ Vgl. <http://www.fhvr.bayern.de/de/studium/studienangebot.html> (Zugriff: 12.10.2014).

Trageanweisung zur Bekleidungs Vorschrift für Polizeibedienstete vom 03.03.2009 auch für Beamte an der damaligen Hochschule der Polizei Hamburg Gültigkeit hat. Seit dem 01.07.2010 verrichten die Studierenden der Dienstzweige Schutzpolizei und Wasserschutzpolizei ihren Dienst auch während der fachtheoretischen Semester in Uniform. Für die Angehörigen des Dienstzweiges Kriminalpolizei gilt, dass die Vorlesungen in angemessener Zivilkleidung gem. Ziff. 2 der Trageanweisung zu besuchen sind. An der Akademie der Polizei Hamburg, wie es der Name dieser Bildungseinrichtung bereits vermuten lässt, sind lediglich Studierende des Polizeivollzuges anwesend.⁷⁵

1) Deutsche Hochschule der Polizei

Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt zwar auf den Studierenden der BPOL des gPVD, dennoch wurde auch eine Anfrage an die Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol) in Münster gestellt, wie dort mit dem Thema „Uniformtragepflicht“ umgegangen wird, da sie ebenfalls Uniformträger (für den hPVD) und Hochschulcharakter in sich vereint.

Die DHPol hat keine hochschulinterne Regelung über das Tragen der Dienstbekleidung der Studierenden. Da die Studierenden von den Länder- und Bundespolizeien abgeordnet werden, gelten für diese die jeweiligen Landes- und Bundesregelungen. Eine Kontrolle, ob diese eingehalten werden, erfolgt durch die DHPol nicht. Eine Notwendigkeit, die Dienstbekleidung zu tragen, besteht an der DHPol nicht. Die Studierenden der Schutz-, Wasserschutz- und Bereitschaftspolizei tragen in der Regel die Dienstbekleidung während des Studiums. Gleiches gilt für die Beamten der Vollzugspolizei der Länder und des Bundes, die als Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder als Fachbeamte abgeordnet sind. Somit wird deutlich, dass an den vorgestellten Bildungseinrichtungen der jeweiligen Landespolizei und der DHPol unterschiedlich verfahren wird. Dies resultiert sowohl aus dem Aufbau dieser Einrichtungen (z.B. „reine“ Polizeibildungseinrichtungen),

⁷⁵ Vgl. <http://akademie-der-polizei.hamburg.de/hochschule/>
(Zugriff: 12.10.2014).

aus der Struktur (räumliche Abtrennung von FB Polizei zu anderen FB) als auch aus Erfahrungen, Sozialisationsvorhaben oder Beobachtungen. Eine einheitliche Regelung gibt es also nicht, doch unterschiedlichste Modelle der Handhabung der Dienstbekleidungsstrategie von Studierenden der Polizei. Doch nicht nur die Polizei ist eine öffentlich-rechtliche Organisation, in der Mitarbeiter Uniform tragen. Auch die Bundeswehr hat uniformierte Angehörige und verfügt über Bildungseinrichtungen, in denen ein Studium absolviert werden kann.

2.3.3 Bundeswehr

Die Bundeswehr verfügt über zwei Universitäten, die auch für zivile Studierende zugänglich sind. Daher stellen sie einen sinnvollen Vergleich zur HS Bund in Brühl dar. In München ist die Universität der Bundeswehr (unibw)⁷⁶ zu finden und in Hamburg die Helmut-Schmidt-Universität, Universität der Bundeswehr (hsu)⁷⁷.

Demzufolge sind die meisten der Studierenden Offiziere bzw. Offiziersanwärter. Obwohl sich die akademischen Inhalte des Studiums an der zivilen Hochschulgesetzgebung orientieren und die Universitäten zivile Dienststellen innerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung sind, haben die Studierenden auch während ihres Studiums den Status von Soldaten. Jedoch ist ihnen die Wahl des Anzuges während akademischer Veranstaltungen freigestellt. Sie haben somit die freie Wahl, ob sie Uniform oder zivile Kleidung tragen wollen. Ausnahme sind die regelmäßigen militärischen Veranstaltungen und Ausbildungen.

Hier wird per Befehl der Anzug geregelt und es herrscht Uniformtragepflicht. Diese Verfahrensweise ist historisch gewachsen. Anlass war ein Interview mit dem damaligen Verteidigungsminister Hans Georg Leber aus dem Jahr 1978, in dem er sich für die freie Anzugwahl aussprach. Die Frage des Uniformtragens an den Universitäten wird in

⁷⁶ Vgl. <http://www.unibw.de/> (Zugriff: 12.10.2014).

⁷⁷ Vgl. <http://www.hsu-hh.de/hsu/index.php> (Zugriff: 12.10.2014).

der "Zentralen Dienstvorschrift 37/10 (ZDv 37/10) Anzugordnung für die Soldaten der Bundeswehr" geregelt (Stand: Juli 1996, Neudruck Oktober 2008). Gemäß Kapitel 1 II G Ziffer 104 ZDv 37/10 ist im Dienst Uniform zu tragen², wenn diese Dienstvorschrift nichts anderes bestimmt. In der Fußnote zur hochgestellten 2 heißt es weiter, dass die Wahl des Anzuges (Uniform/Zivil) an den Universitäten der Bundeswehr für die Teilnahme an wissenschaftlichen Lehrveranstaltungen und an den Fachschulen der Bundeswehr generell freigestellt ist.

Nachdem nun in ausgiebiger Art und Weise über Dienstbekleidungs-
vorschriften berichtet wurde, soll nun im gesamten Kapitel drei darauf
eingegangen werden, wie Uniformen wirken oder was sie bewirken
können. Hierzu wird die intrapersonale von der interpersonalen Wir-
kung der Uniform unterschieden. Es wurde sich im Allgemeinen auf
die Punkte konzentriert, die als wichtig für das Studierendenleben an
der HS Bund in Brühl erschienen. Dementsprechend sind dies vor al-
lem, wie es bereits im Kapitel zur berufsspezifischen Sozialisation an-
gesprochen wurde, Aspekte der Interaktion und Kommunikation.
Hierbei wird auf den Uniformträger selbst und das Gegenüber einge-
gangen.

3. Intrapersonale Wirkung der Uniform

Bevor auf die mögliche Wirkung der Uniform auf personale oder persönliche Kompetenzen (intrapersonal) und auf die Sozialkompetenz (interpersonale Sichtweise) eingegangen wird, soll kurz erläutert werden, was unter Kompetenzen zu verstehen ist.

Sie sind Selbstorganisationsdispositionen, welche unter anderem in unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen und Talenten begründet sein können, die in der konkreten Handlung gefestigt werden. Es ist nicht möglich, Kompetenzen zu lehren⁷⁸, aber man kann sie trainieren⁷⁹. Vor allem die personale und soziale Kompetenz werden meist selbstorganisiert, also durch Erfahrungen und Reflexion erworben.⁸⁰ Dies bestätigen auch Erpenbeck und Heyse, indem sie davon ausgehen, dass diese Selbstorganisationsdisposition eine Schlüsselkompetenz darstellt und diese Fähigkeit zum selbstständigen Handeln nicht in der Schule vermittelt werden kann, sondern „im Leben“.⁸¹ Da Kapitel drei der intrapersonalen Wirkung der Uniform gewidmet ist, sollen hier vor allem die Punkte der Individualität, Konformität, Autorität, Disziplin, Aufmerksamkeit, Werte und Vorurteile eingegangen werden.

3.1 Personale Kompetenz

Unter personaler Kompetenz sehen Siebert und Seidel unter anderem das Selbstbewusstsein, Selbstsicherheit oder auch die Ambiguitätstoleranz.⁸² Die personale Kompetenz beinhaltet also Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt und zur Arbeit widerspiegelt. Sie besteht des Weiteren aus der Bereitschaft, die eigene Entwicklung zu reflektieren und diese an individuelle und

⁷⁸ Vgl. Erpenbeck/Sauter 2010, S. 30.

⁷⁹ Vgl. Siebert 2009, S. 222.

⁸⁰ Vgl. Siebert/Seidel 2011, S. 59.

⁸¹ Vgl. Erpenbeck/Heyse 2007, S. 50.

⁸² Vgl. Siebert/Seidel 2011, S. 59.

gesellschaftliche Wertvorstellungen gebunden weiter zu entfalten.⁸³ Außerdem schließt die Persönlichkeitskompetenz ein, eigenverantwortlich zu handeln und zur sozialen Verantwortung bereit zu sein, Anforderungen und Erwartungen selbst zu realisieren, und sich weiterzubilden. Dazu gehören unter anderem eigene Normen und Werte, Verantwortlichkeit, Aufgeschlossenheit, Flexibilität, die emotionale Intelligenz und ein realistisches Selbstbild. Eine Person mit einer stark ausgeprägten personalen Kompetenz ist somit jemand mit einer imposanten Ausstrahlung. Sie kann sich in der Umwelt behaupten und anpassen. Diese Person ist in der Lage, Aufgaben aus eigener Sicht, Stellungnahme und Entscheidung selbstständig und selbstverantwortlich zu bewältigen und für sich, ihre Mitmenschen und die Gesellschaft Leistungen zu erbringen.⁸⁴ Daher ist die personale Kompetenz der Studierenden durchaus entscheidend im Kommunikationsgefüge.

Doch kann eine starke personale Kompetenz helfen, sich vor einer durch z.B. das Tragen einer Uniform ausgelöste Deindividuation, Konformität oder Uniformität zu schützen?

3.1.1 Deindividuation, Konformität & Uniformität

Uniformen haben nicht nur die Funktion, erkennbar einer Gruppe zugehörig zu sein (Polizei, Schornsteinfeger, Ku-Klux-Klan, verummte Demonstranten, Stewardessen und Piloten der Lufthansa usw.) und sich somit mit anderen Trägern dieser Uniform, der Organisation oder gar einem Beruf zu identifizieren⁸⁵, sondern sie verbergen gleichzeitig die Menschen, die mit ihren individuellen Merkmalen und Eigenschaften hinter oder unter dieser Uniform stecken, und erhöhen somit die Anonymität jedes einzelnen uniformierten Mitglieds einer Gruppe⁸⁶, also auch die der Bundespolizisten, die an der HS Bund in Brühl ihr Grundstudium in Uniform absolvieren müssen.

⁸³ Vgl. Franke 2005, S. 33.

⁸⁴ Vgl. Beck 1995, S. 50.

⁸⁵ Vgl. <http://www.dhmd.de/index.php?id=1968> (Zugriff: 17.10.2014).

⁸⁶ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 468.

Dieses Verschwinden einer einzelnen Person in einer Gruppe oder hinter einer Maske/Uniform wird in der Literatur als Effekt der Deindividuation bezeichnet und geht meist mit dem Verlust oder der Reduktion der eigenen/sozialen Identität und Selbstaufmerksamkeit einher, wobei es zu einer Steigerung des impulsiven und von gesellschaftlichen Normen abweichenden Verhaltens kommen kann (z.B. Aggression), sich die Person für ihre Handlungen weniger verantwortlich fühlt und der Einfluss der „Gruppennormen“ verstärkt wird.⁸⁷

Wie es bereits auch das Sprichwort besagt: „Kleider machen Leute“.⁸⁸ Hierzu finden sich unterschiedliche Studien, wie das renommierte Stanford-Prison-Experiment, in dem sich die Teilnehmer ganz in ihrer Gruppen-Rolle als Gefängniswärter oder Gefängnisinsasse mit den entsprechenden Verkleidungen bzw. Uniformen verloren.⁸⁹

Rollen- und Selbstbilder werden nach Lempert (1998) mit dem Identitätsbegriff in Verbindung gebracht, der sich in die soziale Identität (von der Person wahrgenommene normative Erwartungen ihrer Rollenpartner) und in die personale Identität (reflektierte Vermittlung miteinander und mit den eigenen Bedürfnissen; Einzigartigkeit des Individuums) gliedert.⁹⁰

Bei Simon und Trötschel (2006) basiert die personale Identität „auf der kognitiven Zuordnung der eigenen Person zu einer einzigartigen Kategorie, der nur die eigene Person („ich“) mit ihren je nach Zeitpunkt und Situation unterschiedlichen Erscheinungsformen angehört und die von anderen Ein-Personen-Kategorien („du“) abgegrenzt wird.“

Die soziale Identität basiert jedoch „auf einer umfassenden Zuordnung der eigenen Person sowie der Mitglieder einer bestimmten Eigengruppe zu einer gemeinsamen Kategorie („wir“) in Abgrenzung zu einer oppositionellen Kategorie oder Fremdgruppe („ihr“ oder „die ande-

⁸⁷ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 469.

⁸⁸ Vgl. <http://www.dhmd.de/index.php?id=1968> (Zugriff 17.10.2014); Bundespolizei kompakt 1-2009, S. 5.

⁸⁹ Vgl. <http://www.prisonexp.org/deutsch/> (Zugriff: 16.10.2014).

⁹⁰ Vgl. Lempert 1998, S. 180; Bierhoff 2006, S. 371.

ren“).“ Hierzu beschreiben sie weiterhin, dass auch die Begriffe „individuelle Identität“ und „kollektive Identität“ Verwendung finden, damit herausgestellt werden kann, ob die Individualität der Person oder ihre Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder zu einem Kollektiv im Vordergrund steht.⁹¹

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass das Individuum des Studierenden der BPOL hinter seiner durch die Uniform zum Ausdruck gebrachten Zugehörigkeit zur BPOL in den Hintergrund rückt und somit von den nichtuniformierten Studierenden in erster Linie nur das „blaue Kollektiv“ wahrgenommen werden könnte, in dem sich alle gleich verhalten oder die gleiche Einstellung haben. Wenn ein Individuum seine Meinung, Einstellung oder sein Verhalten an soziale Normen einer Gruppe anpasst, so spricht man von Konformität.⁹² Eine Majorität strahlt auf jeden eine unwiderstehliche Wirkung aus, so dass es schwer ist, vor allem, wenn man keine starke Persönlichkeit hat, sich der Mehrheitsmeinung oder dem Mehrheitsverhalten zu entziehen⁹³ und man von einem starken „Wir-Gefühl“ mitgerissen wird, welches Haselow & Meyer (1997) als shadow effect bezeichnen.⁹⁴

Dieses Phänomen konnten unter anderem Sherif (1935) und Asch (1956) in ihren Experimenten darstellen, in denen es rasch zu gruppenspezifischen Werten und Aussagen kam und selbst bei objektiv falschen Gegebenheiten eine positive Beantwortung durch das Individuum gegeben wurde, da dies die Gruppenmeinung war.⁹⁵ Die Konformität hängt jedoch stark von unterschiedlichen Faktoren ab. Hierzu zählen unter anderem Aufgabenmerkmale, Gruppenmerkmale (Größe, Zusammensetzung, Attraktivität, Kohäsion, Konsens) sowie individuelle Merkmale (Geschlecht, Kultur, Persönlichkeit).⁹⁶

⁹¹ Vgl. Simon & Trötschel in Bierhoff & Frey 2006, S. 687.

⁹² Vgl. Hölzl in Bierhoff & Frey 2006, S. 741.

⁹³ Vgl. Hölzl in Bierhoff & Frey 2006, S. 742; Werth & Mayer 2008, S. 285.

⁹⁴ Vgl. Haselow & Meyer 1997, S. 41.

⁹⁵ Vgl. Hölzl in Bierhoff & Frey 2006, S. 743.

⁹⁶ Vgl. Hölzl in Bierhoff & Frey 2006, S. 744; Werth & Mayer 2008, S. 292.

Demnach wäre es im ersten Schritt möglich, dass sich jeder einzelne nichtuniformierte Studierende eher der Meinung anderer nichtuniformierter Studierender der HS Bund über die Studierenden der BPOL anschließt und umgekehrt.

Es ist zu unterscheiden, ob es sich dabei lediglich um eine oberflächliche Anpassung handelt, um von anderen aus der Gruppe akzeptiert und anerkannt zu werden, und die persönliche/private Meinung oder auch das daraus resultierende Verhalten anders gelagert ist (Compliance) und man daher von einem normativen Einfluss anderer Personen spricht oder ob es sich um einen informativen Einfluss handelt, der dafür sorgt, dass man öffentlich das Richtige tut und auch „privat“ hinter dieser Entscheidung, Meinung oder Handlung steht.⁹⁷ Sollte es sich jedoch generell um eine bloße Gleichförmigkeit von Verhalten und Einstellungen mehrerer Personen handeln, so spricht man von Uniformität⁹⁸.

Es sollte also an der HS Bund differenziert betrachtet werden, ob sich die Studierenden (mit/ohne Uniform) nur auf Grund ihrer Gruppenzugehörigkeit überzeugt gegenüber den Mitgliedern der jeweiligen anderen Gruppe so verhalten oder ob sie privat anders „ticken“.

3.1.2 Autorität & Disziplin

Doch die Uniform kann auch auf andere Persönlichkeitsmerkmale wirken und somit auf das nichtuniformierte Gegenüber (in der polizeifachlichen Sprache: PGÜ – polizeiliches Gegenüber) Einfluss haben. Im Zusammenhang mit Uniformen wird oft der Begriff der legitimierten Autorität⁹⁹ genannt und das damit verbundene Phänomen, dass man eher etwas tut, wenn es jemand in Uniform wünscht oder ver-

⁹⁷ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 286.

⁹⁸ Vgl. Hölzl in Bierhoff & Frey 2006, S. 741.

⁹⁹ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 309; Craik 2005, S. 120; Joseph 1986, S. 70; Behr 2000, S. 9; Wiggerich & Kensy 2011, S. 10.

langt, weil man die uniformierte Person eher akzeptiert, respektiert und ihr gehorsam folgt.¹⁰⁰

Dies konnte u.a. Leonard Bickman im Jahre 1974 in einem Experiment nachweisen, bei dem Passanten von einer Person gebeten wurden, z.B. eine Papiertüte aufzuheben, einem Fremden Geld zu geben oder sich von einer Bushaltestelle weg zu begeben. War diese Person zivil gekleidet, kamen 19% der Passanten der Bitte nach, war sie als Polizist gekleidet, kamen 38% der Bitte nach.¹⁰¹

Die simpelste Form, die Wirkung von Uniformen zu erfassen, ist Kinder zu befragen. Dies taten u.a. Durkin & Jefferey, die im Jahre 2000 Kinder im Alter zwischen fünf und neun Jahren baten, auf einer Abbildung zu entscheiden, wer Verhaftungen durchführen darf. Zur Auswahl standen ein Polizist ohne Uniform, einer in Uniform und ein Mann, der kein Polizist war, aber eine Uniform trug. Ausgewählt wurden beide Männer mit Uniform.¹⁰²

Doch das wohl wichtigste Experiment zum Thema Gehorsamsbereitschaft gegenüber Autorität hat Stanley Milgram durchgeführt, in dem er zeigt, wie Menschen bereit sind, sich entgegen ihren eigenen Wertvorstellungen zu verhalten, wenn dieses belohnt beziehungsweise klar autoritär gefordert wird.¹⁰³

Wie sehr man sich auf die Sicherheit und Autorität einer Uniform, gerade von Polizisten, verlässt, zeigen Ereignisse wie das Massaker vom 22. 07.2011 in Norwegen, bei dem der als Polizist verkleidete Anders Behring Breivik auf der Insel Utoya wahllos Menschen tötete, die dachten, dass er sie beschützen würde.¹⁰⁴

Diese legitimierte Autorität kann durch die Uniform (Statussymbol eines Experten: hier eines Polizisten) zum Ausdruck gebracht und sogar verstärkt werden und so als „Judostrategie“ genutzt werden, um

¹⁰⁰ Vgl. Gordon 2011 ; Werth & Mayer 2008, S. 312.

¹⁰¹ Vgl. Bickman 1974, S. 47-61; Werth & Mayer 2008, S. 313.

¹⁰² Vgl. Durkin & Jeffery 2000, S. 47-55.

¹⁰³ Vgl. Milgram 1982.

¹⁰⁴ Vgl. www.sueddeutsche.de 2011.

andere Menschen dazu zu bringen, etwas zu tun oder zu unterlassen.¹⁰⁵

Doch kann ein Studierender der BPOL von einem nichtuniformierten Studierenden verlangen, sich mit ihm zu unterhalten? An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass Adorno sich Zeit seines Lebens mit dem Phänomen der autoritären Persönlichkeit beschäftigt hat.¹⁰⁶ Dies würde jedoch eine weitere Arbeit in Anspruch nehmen.

Die Autorität wird nicht nur von uniformierten auf nichtuniformierte Personen verstanden, sondern auch unter den uniformierten Personen innerhalb ihrer eigenen Gruppe. Auch bei der BPOL gibt es Dienstgrade, welche sichtbar in Form von Sternen, die von Farbe (blau: mD, silber: gD, gold/gelb: hD) und Anzahl (1-5 Sterne, im hD später zusätzlich Eichenlaub) her variieren können, auf den Schulterklappen getragen werden. Demnach kann es durchaus bei den Aufsteigerkursen sein, dass ein Obermeister mit einem Hauptmeister gemeinsam im Lehrsaal sitzt. Normalerweise gilt, wie beim bayrischen Kartenspiel Schafskopf „Ober sticht/schlägt Unter“, doch an der HS Bund sollten doch eigentlich alle Studierenden gleich sein, oder nicht?

Die Uniform hat noch eine weitere wichtige Aufgabe, wie es nicht nur die Studienbegleiter der BPOL ansprachen, sondern auch hierzu Aspekte in der Literatur gefunden werden: Disziplin.

Haas & Hackspiel-Mikosch beschreiben, dass kaum eine andere Kleidung eine solch starke Disziplinierung nach außen und nach innen bewirken kann.¹⁰⁷ „Die Uniform soll den Respekt der Polizei in der Öffentlichkeit ebenso sichern wie die Disziplin innerhalb der Polizei. So ist es nicht verwunderlich, dass im Laufe des 19. Jahrhunderts die Polizeiuniform sich deutlich an militärischen Uniformen orientieren.“¹⁰⁸

¹⁰⁵ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 552.

¹⁰⁶ Vgl. Güttler 2003, S. 120 ff.; Six in Bierhoff & Frey 2006, S. 63 ff.

¹⁰⁷ Vgl. Haas & Hackspiel-Mikosch 2006, S. 16.

¹⁰⁸ Hackspiel in Wiggerich & Kensy 2011, S. 100.

Doch kann eine Uniform alleine heute noch jemanden als Träger oder als nichtuniformiertes Gegenüber überhaupt disziplinieren?

3.1.3 Aufmerksamkeit & Lernbereitschaft

Bezugnehmend auf Kapitel 2.2.3 „Berufsspezifische Sozialisation“ sei darauf verwiesen, dass die soziale Organisation und die persönliche Auswirkung der Berufsarbeit der Erwachsenen (oder wie hier: der Studierenden der Bundespolizei) maßgeblich daran beteiligt sind, „ob diese sich überhaupt – beruflich oder auch anderweitig – weiterbilden, welche Formen und Inhalte der Fortbildung sie bevorzugen, was sie dabei lernen und ob, wie und inwieweit sie das Gelernte in ihre Lebenspraxis, auch in ihrer Berufstätigkeit umzusetzen vermögen.“¹⁰⁹

„Unter Lernen kann im Allgemeinen der Erwerb und die Veränderung von Kenntnissen und Erkenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, Einstellungen und Orientierungen sowie sonstigen subjektiven Verhaltens- und Handlungspotentialen und –mustern verstanden werden, soweit diese Prozesse durch äußere und innere Erfahrungen bedingt sind.“¹¹⁰ Knut Illeris (2006) beschreibt, dass das Lernen in zwei Prozesse eingeteilt werden kann, wobei es einen externen Interaktionsprozess zwischen dem Lernenden und dem sozialen, kulturellen oder materiellen Umfeld gibt und einen internen psychologischen Prozess der Aneignung und Verarbeitung.¹¹¹ Demnach wird das Lernen selbst und die Bereitschaft, es zu tun, in einer Mehrdimensionalität von den drei Hauptfaktoren „Wahrnehmung“, „Emotion“ und „Umgebung“ mit ihren jeweiligen vielen Unterkategorien wie Sinne, mentale Energie, Motivation, Gefühle, Teilnahme, Kommunikation, Kooperation, Gestaltung des Unterrichtes usw. beeinflusst.

Gerade das soziale Lernen, vor allem das Lernen in einer Gruppe, wie es unter anderem in der HS Bund forciert wird und später im Arbeitsleben der PVB Alltag ist, hängt von vielen Faktoren wie Gruppendy-

¹⁰⁹ Bammé, Holling & Lempert 1983, S. 11.

¹¹⁰ Lempert 1998, S. 183.

¹¹¹ Vgl. Illeris 2006, S. 31.

namik, symbolischer Interaktionismus, Sympathie, Gleichwertigkeit, einer guten Lernumgebung usw. ab.

Auch die Aufmerksamkeit steht auf mehreren Füßen. Ob wir aufmerksam sind, hängt davon ab, welche Reize uns umgeben. Hierbei sind vor allem die wichtig, die mit einer persönlichen Relevanz bestückt sind, also die, die für unsere Ziele relevant sind oder unsere Identität betreffen, solche, die wir erwarten und somit dem entsprechen, was wir sehen wollen, die, die negativ sind und somit eine Signalwirkung haben, Reize, die unerwartet auftreten und so zur aktuellen Orientierung oder Erwartung inkonsistent sind, solche, die salient und so in Relation zum Kontext auffallend sind und solche Reize, die lebhaft und somit emotional interessant sind und eine bildhafte Vorstellung erzeugen.¹¹²

Es wird deutlich, dass die Aufmerksamkeit, die durch das Tragen der Uniform an der FH forciert werden soll, unterschiedlich ausgelegt werden kann und wird. In der Rolle als PVB, mit der sich jeder durch das Tragen der Uniform identifiziert, wird die Aufmerksamkeit des Trägers erhöht, doch nicht zwingend für Lehr-/Lerninhalte, sondern eher für „unrechte“ Geschehnisse, die polizeiliches Handeln/Eingreifen erfordern könnten.¹¹³ Doch auf das Thema „Rollen“ wird im Kapitel 4.2. näher eingegangen.

3.2 Werte, Einstellungen & Haltungen

„Aus soziologischer Sicht sind Werte eine grundlegende, zentrale, allgemeine Zielvorstellung und Orientierungsleitlinie für menschliches Handeln und soziales Zusammenleben innerhalb einer Subkultur, Kultur oder sogar im Rahmen der Menschheit. [...] Werte wirken als Standards selektiver Orientierung für die Richtung, Ziele, Intensität und für die Auswahl der Mittel des Handelns von Angehörigen einer

¹¹² Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 27.

¹¹³ Vgl. Herrnkind 2007, S. 3.

bestimmten Kultur und Gesellschaft. [...] ihr subjektives Kriterium ist die Bedeutung in der individuellen Persönlichkeitsstruktur.“¹¹⁴

Damit wird deutlich, dass Werte oder auch die Wertvorstellungen jedes Einzelnen maßgeblich an der sozialen Interaktion und somit an der Aufstellung der unterschiedlichen Rollen in einem sozialen Gefüge beteiligt sind. Aus ihnen erwachsen die sozialen Normen und daraus die Rollen mit ihren angeknüpften Erwartungen und persönlichen Einstellungen.

Erpenbeck und Sauter beschreiben in Anlehnung an Iwin (1975) die Wertungsergebnisse oder auch Werte, die aus Wertungsprozessen resultieren, wie folgt: „Ein Subjekt, d.h. ein Mensch [...] bewertet ein Objekt [...], einen Sachverhalt oder eine Beziehung auf der Grundlage von früherem Wissen und früher angeeigneten Werten und anhand von sozial erarbeiteten Wertmaßstäben.“¹¹⁵

Persönliche subjektive Vorstellungen und Motivationen sind also zum größten Teil durch erlernte Werte geprägt worden.

Man unterscheidet hier klar die Terminalwerte (auf Endzustände der menschlichen Existenz gerichtet) von den instrumentellen Werten, welche auf Handlungsweisen zur Erreichung der Terminalwerte gerichtet sind.

Wichtig ist vor allem (bezogen auf die Interaktion zwischen uniformierten und nichtuniformierten Studierenden der HS Bund) der Aspekt, dass gerade die instrumentellen Werte im Alltagsleben entscheidend sind und im Zusammenspiel mit Interessen und persönlichen Anspruchshaltungen den stärksten Einfluss auf das tatsächliche Verhalten und somit auf das Handeln haben.¹¹⁶ Erpenbeck und Sauter verweisen darauf, dass Werte in Entscheidungssituationen dazu beitragen, Kompetenzen, vor allem auf sozialer und personaler Ebene, maßgeblich zu prägen und zu entwickeln. „Die Verinnerlichung von

¹¹⁴ Hillmann 2007, S. 962.

¹¹⁵ Erpenbeck/Sauter 2010, S. 35.

¹¹⁶ Vgl. ebd., S. 964.

Werten ist der Schlüsselprozess jeder Wertaneignung und damit jedes Kompetenzzlernens. Werte können nicht gelehrt werden.¹¹⁷

Hier soll kurz auf die Beschreibung des Wissens verwiesen werden, welches sich in ein Wissen im engeren Sinn, also Sachwissen, Logik, Information usw. und ein Wissen im weiteren Sinn gliedert. Dieses Wissen im weiteren Sinn beschreibt unter anderem das motivatorische Wissen, welches von Normen, Werten usw. geprägt ist. Es entsteht durch die Verknüpfung von wahrgenommenen und verarbeiteten Informationen (z.B. das Sehen von Studierenden in Uniform und damit die Uniform als solche) mit den subjektiven Erfahrungen (mit Uniformen).¹¹⁸

Werte und vor allem die soziale und personale Kompetenz, die durch Werte geprägt sind, sind somit Bestandteile des Wissens, welches das soziale Handeln steuert. Wird also ein Studierender ohne Uniform selbst schlechte Erfahrungen mit Uniformen oder im Speziellen mit Polizisten in Uniform gemacht haben, so hat er zunächst einen gewissen emotionalen Bezug und damit verbunden eine bestimmte Einstellung zu Uniformen. Natürlich ist es möglich, dies auch im Positiven zu gestalten. Dies ist jedoch auch aus der Sicht der Studierenden der BPOL möglich. Haben sie schlechte Erfahrungen aufgrund ihres speziellen äußeren Erscheinungsbildes an der HS Bund gemacht, so bauen auch sie möglicher Weise einen bestimmten emotionalen Bezug auf und damit eine gewisse Einstellung zu ihren Uniformen oder auch zu den Studierenden ohne Uniform.

Diese wahrgenommenen Informationen werden also mit Emotionen verbunden, interpretiert, gewertet und in einer „inneren Schublade“ abgelegt. Erst im Laufe eines „Penetrations-Prozesses“, bei dem die Information (hier: das Wahrnehmen der Uniform an den Studierenden und der permanente Umgang damit) fortlaufend wahrgenommen wird, ist es unter Umständen möglich, neue Erkenntnisse und damit verbun-

¹¹⁷ Vgl. Erpenbeck/Sauter 2010, S. 30.

¹¹⁸ Vgl. ebd., S. 172.

den neue Emotionen und Einstellungen über diesen Aspekt (hier: Uniform) zu erhalten und damit seine Handlung neu zu definieren.¹¹⁹

3.3 Vorurteile & Image

Einstellungen z.B. gegenüber den uniformierten Studierenden der BPOL (Angehörige der „Fremdgruppe“) können sich durchaus in einer Form bündeln (z.B. im Dreikomponenten-Modell der Einstellung¹²⁰). Sobald sich jedoch kognitive (das „Wissen“ um den Stereotyp des angeblich arroganten uniformierten Bundespolizisten auf dem HS-Campus), affektive (stereotype Überzeugung der nichtuniformierten Angehörigen der HS Bund in Brühl, dass sie finden, die Bundespolizisten seien nur stumpfe Befehlsempfänger, die nur unter sich sein wollen) und Verhaltenskomponenten (Diskriminierung der Studierenden der BPOL durch Abgrenzung und Kommunikationsverweigerung seitens der nichtuniformierten Studierenden) vereinen, spricht man von Vorurteilen.¹²¹

Vorurteile müssen aber nicht nur negativ behaftet sein, auch wenn sie es in der Regel sind¹²², da gerade die affektive Komponente nur sehr schwer zu regulieren oder auch zu ändern ist.¹²³ Güttler (2003) zeigt in seinem Werk unterschiedliche Definitionen von Sherif & Sherif (1956), Allport (1954), Simpson & Yinger (1965) und anderen für „Vorurteile“ auf, die sich im Kern um starre, negative, emotionale Einstellungen von Gruppenmitgliedern (z.B. nichtuniformierte Studierende) gegenüber anderen Gruppen und ihren Mitgliedern (z.B. uniformierte Studierende der Bundespolizei) oder gegenüber einem Objekt (z.B. die Uniform der Studierenden der Bundespolizei) drehen.¹²⁴ Doch wie entstehen diese gebündelten Einstellungen oder auch Vorurteile?

¹¹⁹ Vgl. von Felden 2008, S. 66.

¹²⁰ Vgl. Güttler 2003, S. 112.

¹²¹ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 562/565.

¹²² Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 379; Otten in Bierhoff & Frey 2006, S. 437.

¹²³ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 380; Güttler 2003, S. 111.

¹²⁴ Vgl. Güttler 2003, S. 112.

Im Laufe des gesamten Sozialisationsprozesses (also auch während des beruflichen Sozialisationsprozesses der Bundespolizisten) werden alle auf die Person wirkenden Umweltreize oder auch die soziale Welt kategorisiert, charakterisiert und ggf. in sogenannte Schubladen verortet.¹²⁵ Es müssen also zunächst Gruppen vorhanden sein, die sich aufgrund ihrer unterschiedlichen Merkmale von einander abheben. In der Literatur kann man hierzu oft die Geschlechts- oder die Rassenzugehörigkeit, das Alter oder die äußerlichen Erscheinungsformen finden.¹²⁶

Ein Vorurteil „wirksam“ werden zu lassen ist somit nur möglich, wenn die Angehörigen einer Gruppe leicht erkennbar sind, da Vorurteile meist an äußere Merkmale geknüpft sind, die besonders auffällig sind.¹²⁷ Nun, was ist auf dem Campus der HS Bund auffällig, gerade für neue nichtuniformierte Studierende? Die Studierenden der BPOL, die sofort durch ihre Uniform für alle sichtlich erkennbar sind, da sie die einzigen Studierenden sind, die nicht in Zivil gekleidet ihr Grundstudium absolvieren. Jeder Bundespolizist wird automatisch durch das Tragen der Uniform der für die nichtuniformierten Studierenden fremden Gruppe „Studierende der Bundespolizei“ zugeordnet. Gleichzeitig fühlen sich die Bundespolizisten selbst ihrer eigenen Gruppe zugehörig, da sie sich durch die Uniform mit den anderen Uniformierten identifizieren. Dies steigt natürlich, je mehr positive Eigenschaften der Gruppe zugeordnet werden und somit dem natürlichen Bedürfnis nach positiver sozialer Identität und Zugehörigkeit nachgekommen und so der Stolz, dazu zu gehören, und das „Wir-Gefühl“ gestärkt werden kann.¹²⁸

Die Bedeutung dieses „Wir-Gefühls“ oder auch Commitments für die BPOL wurde bereits im Kapitel 2.2.2 erwähnt, denn es ist eines der

¹²⁵Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 403; Güttler 2003, S. 114; Otten in Bierhoff & Frey 2006, S. 440.

¹²⁶Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 381; Güttler 2003, S. 112; Otten in Bierhoff & Frey 2006, S. 441.

¹²⁷Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 381.

¹²⁸Vgl. Ebd., S. 405.

großen Ziele, die das Corporate Identity und das Corporate Design (Kap. 2.2.2) haben und somit auch in der BPOL z.B. durch das Tragen der Uniform verfolgt und umgesetzt werden soll.

Aber wie bereits mehrfach erwähnt, ist und kann das Tragen der Uniform nur ein kleiner Aspekt zur Stärkung der Identifizierung mit der Gruppe „Bundespolizisten“ sein.

Welche positiven Eigenschaften werden der Gruppe der (Bundes)Polizisten zugeschrieben? Macht, Stärke, Autorität, Sicherheit, Omnipotenz, Aufklärung, Beruhigung, Freund & Helfer, Respekt, Akzeptanz, Anerkennung.¹²⁹ Die Liste lässt sich beliebig fortführen. Die dazugehörige Uniform soll ein Symbol gegen das Böse und das Unrecht sein; zeigt Stabilisation, Vertrauen, Ordnung und Kontrolle.¹³⁰ Wer möchte da nicht sein Selbstwertgefühl steigern, indem er PVB wird? Wer wäre nicht stolz darauf, PVB zu sein? Es gibt durchaus Personenkreise (aus der Sicht der Gruppe „Polizei“ also die Fremdgruppen oder deren Mitglieder), die keine oder nur wenige positive Eigenschaften für die wiederum „Fremdgruppe“ Polizei finden. Dies können zum Beispiel Studenten sein¹³¹, die nichtuniformierten Studierenden der HS Bund in Brühl, Demonstranten, Menschen, die schon einmal negative Erfahrungen mit der Polizei gemacht haben usw. Nicht wenige Menschen kann die Polizei oder eine Uniform sogar aggressiv machen.¹³²

Um dem aus dem Weg zu gehen, versucht auch die BPOL ihr Image zu verbessern¹³³ (siehe Kap. 2.2.2.). Doch Images basieren meist zu einem kleinen Teil aus reinem Faktenwissen (kognitive Dimension) und zu einem größeren Teil aus Emotionen (affektive Dimension), welches die bewusste Imageänderung besonders schwer macht.¹³⁴ Ei-

¹²⁹Vgl. Füllgrabe et al 1979, S. 170; Behr 2000, S. 9; Wiggerich & Kensy 2011, S. 9.

¹³⁰Vgl. Arnu 2010.

¹³¹ Vgl. Nitzschke 1969.

¹³² Vgl. u.a. Füllgrabe et al 1979, S. 179; Behr 2000, S. 9; Euskirchen 2000.

¹³³ Vgl. Bundespolizei kompakt 1-2009, S. 5.

¹³⁴ Vgl. Wesselmann & Hohn 2012, S. 43.

ne ähnliche Schwierigkeit ließ sich auch bei den Vorurteilen beschreiben. Ein Image kann entweder durch Informationen entstehen, die auf dem direkten persönlichen Wahrnehmungsweg gesammelt wurden (Nahbild) oder indirekt aus Erzählungen anderer oder Medienberichten stammen (Fernbild), wobei diese Informationen von jeder Person in geeignete Schemata oder auch Kategorien (Schubladen) eingeordnet werden. Ähnlich, wie es bei der Entstehung von Vorurteilen geschieht.¹³⁵ Dies lässt die enge Beziehung zwischen Vorurteilen und Image erkennen.

Ist es somit überhaupt für die BPOL möglich, bei dem Wunsch, das „Wir-Gefühl“ gerade bei den PKA durch das Tragen der Uniform auch während des Grundstudiums an der HS Bund stärken zu wollen, gleichzeitig Vorurteile abzubauen und das Image der BPOL an der HS Bund zu verbessern?

Wie die bisherigen Ausführungen erkennen lassen, wirkt eine Uniform nie klar abgegrenzt intrapersonal oder interpersonal. Daher soll nun vereinfacht die mögliche Wirkung der Uniform auf interpersonaler Ebene dargestellt werden.

¹³⁵ Vgl. ebd., S. 45.

4. Interpersonale Wirkung der Uniform

Im vorangegangenen Kapitel wurde beschrieben, was Vorurteile sind und worauf sie sich beziehen können. Dazu gehören sowohl Gruppen, einzelne Mitglieder dieser Gruppe oder auch Objekte. Spezifiziert wurde dies im Kontext der HS Bund im Rahmen dieser Arbeit für die Gruppe der nichtuniformierten Studierenden und der uniformierten Studierenden der BPOL bzw. ihrer Uniform als Objekt für Vorurteile. Vorurteile besitzen nicht nur die Komponente der intrapersonalen Einstellung, sondern auch die der interpersonalen Wirkung oder gar Störung, da sie nicht nur den kommunikativen Inhaltsaspekt widerspiegelt, sondern auch die ggf. gestörte Beziehungsebene sozialer Gruppen oder ihrer Mitglieder zueinander.¹³⁶ Aufgrund dessen, dass das soziale Umfeld ein wesentlicher Bestandteil des menschlichen Dasein ist und Menschen viel Zeit damit verbringen, in Interaktion mit anderen zu stehen, soll nun die mögliche Wirkung der Uniform der Studierenden der BPOL auf deren Interaktion mit den nichtuniformierten Studierenden beleuchtet werden.

4.1 Sozialkompetenz

Reetz beschreibt die Sozialkompetenz als die Fähigkeit, kooperativ mit Menschen umzugehen und die Fähigkeit, solidarisch, sozialkritisch und kommunikativ zu handeln.¹³⁷ Dies unterstreichen Siebert und Seidel (2011). Hier werden als Bestandteil der Sozialkompetenz Schlagworte wie Empathie, Toleranz, Teamfähigkeit, Kommunikation und Solidarität genannt.¹³⁸ Die Entfaltung der sozialen Kompetenz hängt maßgeblich vom individuellen Persönlichkeitstyp und von den Sozialisationsbedingungen des Einzelnen ab.¹³⁹ Auch das soziale Handeln, wie es bei Höffer-Mehlmer als „[...] alles Handeln, das seinem Sinn nach auf andere Menschen bezogen ist. Soziales Handeln

¹³⁶ Vgl. Watzlawick 1972, S. 53.

¹³⁷ Vgl. Reetz 1999, S. 42.

¹³⁸ Vgl. Siebert/Seidel 2011, S. 59.

¹³⁹ Vgl. Hillmann 2007, S. 814.

folgt meist gewissen Mustern, die durch Normen oder Rollen vorgegeben sind [...]“ definiert wird¹⁴⁰, ist eine Ausprägung der Sozialkompetenz, bei der bereits deutlich wird, wie wichtig Normen und Rollen sind. Dazu ist es jedoch notwendig, auf Bedürfnisse einzugehen und sich in das jeweilige Gegenüber hineinzusetzen.¹⁴¹

Über eine soziale Kompetenz könnte mithin jeder verfügen, der im Zwiespalt seiner Pflicht und seiner persönlichen Neigung verantwortungsvoll und selbstbewusst handelt. Menschen mit einer hohen sozialen Kompetenz können trotz ihrer persönlichen Einstellung kooperativ mit anderen zusammenarbeiten. Sie sind also in der Lage, selbstkritisch, kommunikations-, kontakt- und beziehungsfähig zu agieren und sich partnerschaftlich, umsichtig, vorurteilsfrei, kompromissfähig, tolerant zu verhalten.¹⁴²

Die Sozialkompetenz der einzelnen Studierenden kann also helfen, innere und äußere (Rollen?) Konflikte zu lösen und kann so ein adäquates Miteinander von Lernenden in Uniform und ohne Uniform hervorbringen. Sie umfasst dazu unter anderem Faktoren wie soziale Verantwortung, Fairness, Kooperationsbereitschaft, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, Selbstkritikfähigkeit und die Verantwortung für sich, für andere und für die bestehenden Aufgaben.¹⁴³

Hier wird klar, dass eine gut ausgeprägte Sozialkompetenz dazu führen kann, dass man trotz oder gerade wegen seiner persönlichen Einstellungen durchaus in der Lage ist, mit anders gekleideten Studierenden zu kommunizieren und zu interagieren. Daher ist die Ausprägung der sozialen Kompetenz im Laufe der polizeilichen Ausbildung und im Laufe der Ausführung des Polizeiberufes von großer Bedeutung.¹⁴⁴

Doch auch die nichtuniformierten Studierenden sollten darüber verfügen, um ggf. Vorurteile beiseite zu schieben und mit den Studierenden

¹⁴⁰ Vgl. Höffer-Mehlmer 2009, S. V.

¹⁴¹ Vgl. Beck, 1995, S. 50.

¹⁴² Vgl. Becker 2013, S. 343f; Franke 2005, S. 33.

¹⁴³ Vgl. Beck 1995, S. 36ff; Hillmann 2007, S. 814.

¹⁴⁴ Vgl. Büttner in Lorei 2003, S. 161.

der BPOL trotz der Uniform in Kontakt zu treten. Aber auch in der HS Bund hat jeder seine feste Rolle.

4.2 Rollen & Interaktion

Wie bereits mehrfach erwähnt wurde, gestalten sich gerade das soziale Leben und die soziale Interaktion meist aufgrund der Rollen, die wir im Leben einnehmen. (Soziale) Rollen kann man als allgemein geteilte Erwartungen ansehen, wie sich eine bestimmte Person in einer bestimmten Situation (z.B. in einer Gruppe oder in einer Uniform/Beruf) zu verhalten hat.¹⁴⁵ Lempert beschreibt näher, dass sich die Individuen seitens ihrer Interaktionspartner stets normativer Erwartungen ausgesetzt sehen, die nichts mit ihrer Persönlichkeit zu tun haben, sondern mit ihrer Rolle (nach Geschlecht, Ausbildungsstand, Beruf, Kultur usw.).¹⁴⁶ Bierhoff (2006) beschreibt hierzu, dass die interpersonellen Beziehungen, welche neben den intergruppalen Beziehungen die wichtigste Beziehungsebene der sozialen Identität jedes Einzelnen ist, vor allem auf den unverwechselbaren Merkmalen der Interaktionspartner beruhen.¹⁴⁷ Dieses Rollenverhalten wird in der typischen Sozialisation entwickelt, demnach also auch im Prozess der berufsspezifischen Sozialisation zum Bundespolizisten. Es wird von ihm erwartet, dass er ordentlich auftritt, hilfsbereit ist, Disziplin und Autorität ausstrahlt. Problematisch wird es jedoch, wenn von den Rollen-Erwartungen¹⁴⁸, also denen, die an das Handeln und das Auftreten des Rolleninhabers geknüpft sind (soziale Rolle, die unabhängig von der die Rolle ausfüllenden Person ist; z.B. die Rolle des Bundespolizisten), abgewichen wird¹⁴⁹ oder es in extremen Formen zu einer übertriebenen Rollenkonformität und damit zu einer Deindividuation (siehe Kap. 3.1.1) kommt.¹⁵⁰

¹⁴⁵ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 559.

¹⁴⁶ Vgl. Lempert 1998, S. 185.

¹⁴⁷ Vgl. Bierhoff 2006, S. 370.

¹⁴⁸ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 559.

¹⁴⁹ Vgl. Lempert 1998, S. 185.

¹⁵⁰ Vgl. Werth & Mayer 2008, S. 559.

Worin jedoch der Spagat oder auch der Rollenkonflikt für die Studierenden der BPOL in Uniform (und den damit verbundenen Eigenschaften und Erwartungen anderer an einen Polizisten) liegen kann, ist die Problematik, dass sie gleichzeitig unterschiedliche Rollen in der HS Bund erfüllen müssen (Bundespolizist, Studierender und „Ich“), sich ggf. diese Rollen widersprechen (korrekter Polizist, entspannter Studierender) und sie damit einem inneren Rollenkonflikt¹⁵¹ ausgesetzt sind.

Ist es möglich, wenn man sich tagtäglich diesem inneren Konflikt ausgesetzt sieht, etwas zu lernen, entspannt mit anderen (nichtuniformierten) Studierenden und Dozenten an der HS Bund in Brühl zu kommunizieren und mit ihnen zu interagieren oder sich „normal“ zu verhalten, wenn man nicht weiß, in welcher Rolle man gerade als „normal“ in seinen Handlungen gesehen wird? Interaktion bedeutet nichts anderes als Wechselwirkung, welche permanent mit der gesamten Umwelt der Person stattfindet und im soziologischen Bereich als gegenseitige Beeinflussung von Individuen mit ihren Wertvorstellungen und Normen, an denen man sich orientieren kann, gesehen wird.¹⁵²

Interaktion hat immer auch etwas mit Kommunikation zu tun. Dies soll nun im folgenden Kapitel aufgegriffen werden.

4.3 Kommunikation & Kommunikationsbarrieren

Hermanutz et al (2005) stellten in ihren Untersuchungen fest, dass die Art und Weise der Kommunikation von Polizeibeamten einen starken Einfluss auf die Einstellung und die Zufriedenheit des Gegenübers hat. Menschen haben demnach eine bestimmte Erwartung in Bezug auf das respektvolle Verhalten gegenüber Polizisten in Uniform und somit ist eine Wahrung des gepflegten und einheitlichen (uniformierten) Er-

¹⁵¹ Vgl. Lempert 1998, S. 185; Werth & Mayer 2008, S. 559.

¹⁵² Vgl. Lempert 1998, S. 181.

scheinungsbildes der Polizeibeamten unerlässlich, um Respekt und Akzeptanz vom polizeilichen Gegenüber zu erfahren.¹⁵³

Uniformen sollen somit nach außen hin den Eindruck eines Macht- oder auch Herrschaftsverhältnisses präsentieren und die Erleichterung der Kommunikation schaffen.¹⁵⁴ Die Uniform als solche ist also ein Mittel der nonverbalen oder auch symbolischen Kommunikation, wie es bereits Joseph im Jahre 1986 in seinem Bericht beschreibt. Er geht davon aus, dass Uniformen ein Mittel, ein Zeichen oder auch ein Symbol der symbolischen Kommunikation sind, für etwas stehen, durch sie etwas zum Ausdruck gebracht und somit immer kommuniziert wird.¹⁵⁵

20 Jahre später haben Haas und Hackspiel-Mikosch das Thema der Uniform als Medium der symbolischen Kommunikation nochmals aufgegriffen und herausgearbeitet, dass sowohl die Beziehung des Uniformträgers zu seiner Organisation, also der Bundespolizisten zur Einrichtung der BPOL an sich als Institution für Sicherheit und Ordnung auf Bundesebene¹⁵⁶, als auch die Beziehung zwischen Uniformträgern und den Nichtuniformträgern durch eine Uniform dargestellt wird.¹⁵⁷ Auch hier wird wieder deutlich, dass die Uniformen des Staates (hier BPOL) nicht nur ein Machtmittel, sondern auch ein Kommunikationsmittel sind, da sie dem Bürger gegenüber klarstellen sollen, dass den Weisungen des uniformierten Beamten zu folgen ist.¹⁵⁸ Watzlawick hat erkannt, dass es unmöglich ist, in sozialen Beziehungen nicht zu kommunizieren.¹⁵⁹

Demnach wird auch permanent unter den Studierenden aller Fachrichtungen kommuniziert, ob verbal, nonverbal oder auch durch die bloße symbolische Interaktion, welche auf sozialen Regeln und Normen be-

¹⁵³ Vgl. Hermanutz et al 2005, S. 2.

¹⁵⁴ Vgl. Wiggerich & Keny 2011, S. 9.

¹⁵⁵ Vgl. Joseph 1986, S. 9.

¹⁵⁶ Vgl. bpb 2011.

¹⁵⁷ Vgl. Haas & Hackspiel-Mikosch 2006, S. 15.

¹⁵⁸ Vgl. Wiggerich & Keny 2011, S. 10.

¹⁵⁹ Vgl. Watzlawick 2011, S. 50.

ruht¹⁶⁰ oder eben durch Uniformen als Zeichen der symbolischen Kommunikation (als Sonderform der non-verbalen Kommunikation) bzw. den Haltungen, die die Kommunikationspartner zu dieser besonderen äußeren Erscheinungsform haben.¹⁶¹ Watzlawick et al. haben bereits 1972 für die Bedeutung der Kommunikation im Sinne einer Interaktion fünf Axiome festgelegt, wovon Ersteres bereits im Eingang dieses Kapitels benannt wurde. Dazu zählen weiterhin unter anderem, dass jede Form der Kommunikation einen „Inhalts- und Beziehungsaspekt“ hat¹⁶², dass die Kommunikation aus digitalen und analogen Bestandteilen besteht¹⁶³ und dass die interpersonale Kommunikation entweder symmetrisch oder komplementär verläuft, je nachdem, ob die Beziehung zwischen den Kommunikationspartnern auf Gleichheit oder Unterschiedlichkeit im Rollengefüge basiert.¹⁶⁴

Dieses Rollengefüge oder auch Rollenverhältnis zwischen den Kommunikationspartnern wird als symmetrisch bezeichnet, wenn die Rollen oder auch Beziehungsebenen etwa gleich sind und damit verhindert wird, dass eine Ungleichheit zwischen den Partnern entsteht. Hingegen wird das interpersonale Rollenverhältnis als interaktional komplementär bezeichnet, wenn die Kommunikationspartner sich gegenseitig in ihren Unterschiedlichkeiten ergänzen.¹⁶⁵

Der komplementäre Ansatz ist im Alltag¹⁶⁶ und somit auch im Gefüge zwischen den Lernenden der Bundespolizei, die Uniform tragen, und den Lernenden der anderen Fachbereiche, der häufigste Fall.

Im Wörterbuch der Soziologie von Hillmann (2007) findet man folgende Definition für die Kommunikation: „[...] ist die Fähigkeit des Individuums, seine Gefühle und Ideen einem anderen mitzuteilen, sowie die Fähigkeit von Gruppen, enge und vertrauliche Verbindungen

¹⁶⁰ Vgl. Kron, 1994, S. 239.

¹⁶¹ Vgl. Joseph 1986, S. 9, Haas & Hackspiel-Mikosch 2006, S. 15.

¹⁶² Vgl. Watzlawick u.a. 1972, S. 53.

¹⁶³ Vgl. ebd. S. 64.

¹⁶⁴ Vgl. ebd. S. 70.

¹⁶⁵ Vgl. ebd. S. 69.

¹⁶⁶ Vgl. ebd. S. 70.

miteinander zu haben [...] oder jede erkennbare, bewusste oder unbewusste, gerichtete oder nicht-gerichtete Verhaltensänderung, mittels der ein Mensch die Wahrnehmung, Gefühle, Affekte, Gedanken oder Handlungen anderer beeinflusst [...]"¹⁶⁷

Damit wird klar, dass die Kommunikation die Basis einer jeden sozialen Beziehung ist, welche davon lebt, dass die Kommunikationspartner die gleiche Sprache im Sinne von gleichen oder ähnlichen Bedeutungen für Gestik, Mimik, Sprache, Symbolen usw. sprechen¹⁶⁸. Bei der interpersonalen Kommunikation geht es nicht darum, wie die einzelne Person mit sich selber als Träger unterschiedlicher sozialer Rollen kommuniziert, sondern um die soziale Beziehung zwischen einem Kommunikator und dem Empfänger, wobei diese jeweils unterschiedliche soziale Rollen innehaben.

Tajfel und Turner (1986) fassten zusammen, dass ein zentrales psychologisches Konzept in den Kommunikationstheorien die Identität ist, welche je nach Kontext und nach zu identifizierender Identität des Kommunikationspartners in ihren Bestandteilen sozialer und/oder personaler Identität aktiviert und salient gemacht wird. Doch für diese Identifikation braucht der Mensch Hinweisreize, die seine Aufmerksamkeit auf eine Auffälligkeit zieht. Hierzu gehören Dinge wie Namen, Aussehen, Kleidung, Mimik, Gestik, Umgebung.¹⁶⁹

Die Frage, die sich im Laufe der Kommunikationsbetrachtung speziell in der vorliegenden Arbeit stellt, ist diese nach einer möglichen Kommunikationsstörung in Form der Uniform als Ausdruck der besonderen und vor allem bewussten non-verbalen Kommunikation zwischen den Studierenden in Uniform und den anderen Studierenden, denn als welche Identität werden die Bundespolizisten von den anderen Studierenden identifiziert und auf welcher Grundlage sollen sie in ihren Uniformen angesprochen werden?

¹⁶⁷ Vgl. Hillmann 2007, S. 435.

¹⁶⁸ Vgl. ebd., S. 436.

¹⁶⁹ Vgl. Reips in Bierhoff & Frey 2006, S. 558.

5. Methode

Im folgenden Kapitel wird die Methode dargestellt, mit deren Hilfe die Forschungsfrage unter Berücksichtigung der Hypothesen beantwortet werden soll. Nach einigen Überlegungen wurde sich zur Erfassung der notwendigen Daten für die qualitative Erhebungsmethode des Interviews entschieden, um nach Flick (1999) die unterschiedlichen subjektiven Perspektiven der Befragten einzufangen.¹⁷⁰ Gerade die beschriebenen Werte, Einstellungen und Erfahrungen führen zu subjektiven Sichtweisen auf eine Problemstellung. In diesem Fall also die Sichtweise auf das Verhalten und die Kommunikation mit den Studierenden in Uniform oder ohne Uniform und den Umgang mit dieser optischen Besonderheit während der Studienzzeit (vor allem an der HS Bund in Brühl). Es soll den Interviewpartnern die Gelegenheit gegeben werden, offen über ihre Empfindungen, ihre Gedanken und ihren Umgang mit der Dienstbekleidung zu kommunizieren. Daher ist die Wahl nicht auf eine quantitative Methode gefallen.

Es geht vielmehr um die Deskription der sozialen Interaktion und den Umgang als Individuum mit der Uniform, also um eine Datenerhebung, die bestimmte Verhaltensweisen beschreiben soll.¹⁷¹ Um jedoch die 16 Interviews vergleichbar zu machen, wird auf die Methode des halbstrukturierten Leitfadeninterviews in der Ausprägung des Experteninterviews gesetzt.¹⁷²

5.1 Erhebung: problemzentriertes leitfadengestütztes Experteninterview

Das problemzentrierte Interview nach Witzel ist eine offene, halbstrukturierte und qualitative Erhebungsmethode¹⁷³ auf Basis des Leitfadeninterviews¹⁷⁴. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der freie

¹⁷⁰ Vgl. auch Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 179.

¹⁷¹ Vgl. Mruck & Mey 2005, S. 7.

¹⁷² Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 180.

¹⁷³ Vgl. Mayring 2002, S. 67.

¹⁷⁴ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 217.

narrative und subjektiv geprägte Charakter des Interviews nicht verloren geht und dennoch durch die Orientierung an die im Leitfaden vorhandenen Fragen nicht vom eigentlichen Kernthema zur Beantwortung der Forschungsfragen abzukommen. Dies kann natürlich eine Vergleichbarkeit der 16 Interviews garantieren.

Lamnek beschreibt den Leitfaden als eine Art „Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen“.¹⁷⁵ Das problemzentrierte Interview ist durch drei Grundpositionen gekennzeichnet. Die erste Grundposition ist die Problemzentrierung. Hierbei orientiert sich der Forscher an einer gesellschaftlich relevanten Problemstellung¹⁷⁶, bei der der individuelle Umgang des bzw. der einzelnen Menschen mit diesem gesellschaftlich gegebenen Problem erforscht werden soll¹⁷⁷. Dies ist hier der Umgang der Studierenden in Uniform mit der Wirkung ihrer Dienstbekleidung.

Damit die individuelle Art und Weise des Umgangs eines Menschen mit der Problemstellung besser verstanden und nachvollzogen werden kann und somit während des Interviews spezifische Fragen bzw. Nachfragen gestellt werden können, ist eine vorausgehende Erkundung der objektiven Rahmenbedingungen des gesamten Problemfeldes unumgänglich.¹⁷⁸

Hierzu wurde im Vorfeld Literaturrecherche zu den Themen der vorangegangenen Kapitel betrieben. Die zweite Grundposition ist die Gegenstandsorientierung. Damit soll das problemzentrierte Interview nicht nur am Instrument, sondern auch an dem jeweils spezifischen Untersuchungsgegenstand orientiert sein.¹⁷⁹

Das problemzentrierte Interview ist durch eine Anzahl von unterschiedlichen Methoden (z.B. Gruppendiskussion oder Experteninterview) gekennzeichnet.

¹⁷⁵ Vgl. Lamnek 1989, S. 77.

¹⁷⁶ Vgl. Witzel 2000, Abschnitt 3.

¹⁷⁷ Vgl. Witzel 1982, S. 67.

¹⁷⁸ Vgl. ebd., S. 68ff.

¹⁷⁹ Vgl. ebd., S. 70.

Da die Problematik des Hochschulbetriebes mit Studierenden in Uniform so weit einmalig in der deutschen Hochschullandschaft auf Bundesebene ist und sich die Studierenden der HS Bund allein dieser Problematik im Umgang mit der Präsenz von Uniformen auseinandersetzen müssen, wurde sich für Experteninterviews (als Sammelbegriff für teilstandardisierte Befragung von Experten¹⁸⁰) entschieden, in dem die 16 befragten Bundespolizisten nicht als Person gesehen wurden, sondern in ihrer Funktion als Experten ihres eigenen Studierendenlebens an der HS Bund in Brühl.¹⁸¹

Die dritte Grundposition stellt die Prozessorientierung dar, die sowohl in Bezug auf den gesamten Forschungs- und Kommunikationsprozess, als auch in Bezug auf die Entwicklung des Verstehens zu berücksichtigen ist.¹⁸² Der Interviewer soll dem interviewten Experten das Gefühl vermitteln, ernst genommen zu werden. Dadurch kann dieser Vertrauen gegenüber dem Interviewer entwickeln, was sich wiederum positiv auf die Selbstreflexion der Experten auswirkt.¹⁸³ Das problemzentrierte Interview umfasst vier Instrumente: den Kurzfragebogen, die Tonträgeraufzeichnung, den Leitfaden und das Postskriptum. Mit dem Kurzfragebogen wurden im Vorfeld die Sozialdaten erhoben (siehe Tabelle 1).

Die im Anschluss der Sozialdatenerhebung erfolgte Tonträgeraufzeichnung ermöglichte eine detailgetreue Aufnahme der gesprochenen Daten zur Beantwortung der Forschungsfrage. Durch die darauf folgende vollständige Transkription des Interviews wurde dies unterstützt.

Das Hintergrundwissen des Interviewers wurde systematisch in Form eines Leitfadens, der als Orientierungsrahmen für das Interview diente, aufbereitet. Das Postskriptum, welches regulär nach dem jeweiligen Interview verfasst wird und Anmerkungen im Verlauf des Ge-

¹⁸⁰ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 315.

¹⁸¹ Vgl. Mayer 2013, S. 38.

¹⁸² Vgl. Witzel 1982, S. 71.

¹⁸³ Vgl. Witzel 2000, Abschnitt 4.

sprächs enthalten soll¹⁸⁴, wurde aufgrund von Unauffälligkeit nicht näher in Erwägung gezogen.

5.1.1 Forschungsfrage

Es stellte sich folgende Forschungsfrage, der zwei Hypothesen zu Grunde liegen:

Welche Wirkung hat die Uniform der Studierenden der Bundespolizei aus ihrer Sicht im Grundstudium an der Hochschule des Bundes in Brühl auf ihr Leben als Studierende?

Hypothesen:

- 1. Je mehr das Berufsbild des Bundespolizisten bei den Studierenden der Bundespolizei durch die Uniform geprägt werden soll, desto geringer ist bei ihnen das Wohlbefinden als individueller Studierender an der Hochschule des Bundes in Brühl.*
- 2. Je mehr das „Wir-Gefühl“ der Bundespolizisten durch das Tragen der Uniform gestärkt werden soll, desto gehemmter ist die interdisziplinäre Kommunikation zu nichtuniformierten Studierenden der Hochschule des Bundes in Brühl.*

5.1.2 Zielgruppe & Stichprobe

Es ist natürlich in Anbetracht des geringen Umfangs der vorliegenden Arbeit nicht möglich, die Grundgesamtheit aller Studierenden der Bundespolizei mittels der qualitativen Erhebung zu untersuchen. Natürlich hat die Stichprobe in der qualitativen Forschung eine andere Stellung, als die der quantitativen Forschung.¹⁸⁵ Um die konkrete Forschungsfrage zu beantworten wurden bewusst vorab Kriterien zur Erhebung der Stichprobe festgelegt.¹⁸⁶ Um ein möglichst breites Spektrum zu erfassen, wurden 16 PKA unterschiedlichster Startmodi (Auf-

¹⁸⁴ Vgl. ebd., Abschnitt 5-9.

¹⁸⁵ Vgl. Mayer 2013, S. 39.

¹⁸⁶ Vgl. Flick 1999, S. 78 ff., Merrens 2000, S. 292.

steiger/Einsteiger), unterschiedlichsten Alters und Geschlechts und unterschiedlicher Studienjahrgänge ausgewählt.¹⁸⁷

Um die Wirkung der Dienstbekleidung der BPOL an der HS Bund im Grundstudium im Interaktionsverhalten zu nichtuniformierten Studierenden noch besser herausstellen zu können, wurde darauf geachtet, dass die befragten Bundespolizisten mit unterschiedlichen Vorerfahrungen durch das Tragen von Dienstbekleidung ausgestattet waren (Aufsteiger/Laufbahnbewerber).

Nach der weiteren Definition von Mayring ist aufgrund dessen, dass das Leben vielfältige Informationen bereithält, Fähigkeiten abverlangt, um das alltägliche Leben zu bewältigen, theoretisch jedermann Expertise seines eigenen Lebens und seiner eigenen Handlungen.¹⁸⁸

Tabelle 1: Soziodemografische Daten der Interviewpartner (eigene Darstellung)

	Alter	Geschlecht	Status	SJ	Abschnitt	GSZ	BPol
P1	30	w	E	67	Ende	Jan´11-Jun´11	2008
P2	35	m	A	68	HS 3	Jul´12-Dez´12	2002
P3	25	w	E	67	Ende	Jan´11-Jun´11	2010
P4	27	w	A	68	HS 3	Jul´12-Dez´12	2003
P5	40	m	A	68	HS 3	Jul´12-Dez´12	1992
P6	23	m	E	69	P	Jan´13-Jun´13	2012
P7	27	m	E	69	P	Jan´13-Jun´13	2012
P8	28	m	A	68	HS 3	Jul´12-Dez´12	1996
P9	24	w	E	69	P	Jan´13-Jun´13	2012
P10	27	w	E	69	P	Jan´13-Jun´13	2012
P11	27	m	A	68	HS 3	Jul´12-Dez´12	2005
P12	40	w	A	68	HS 3	Jul´12-Dez´12	1994
P13	29	m	A	68	HS 3	Jul´12-Dez´12	2003
P14	24	w	E	67	Ende	Jan´11-Jun´11	2010
P15	21	w	E	69	P	Jan´13-Jun´13	2012
P16	23	m	E	69	P	Jan´13-Jun´13	2012

(PNr= Interviewpartner, w= weiblich/m= männlich, E= Einsteiger/A= Aufsteiger, SJ= Studienjahrgang, GSZ= Grundstudiumszeit)

¹⁸⁷ Vgl. Mayer 2013, S. 40ff.

¹⁸⁸ Vgl. Mayring 1996, S. 49.

5.1.3 Datenerhebung und Ablauf der Befragung

Der Zugang zu den uniformierten Experten verlief problemlos mittels direkter Ansprache und Abfragen des Interesses, sich zu der vorgestellten Problematik zu äußern. Um eine problemfreie Kommunikation und vor allem freie Entfaltung des Gespräches zu ermöglichen¹⁸⁹, wurden die Interviewtermine an die Wünsche der zu befragenden Bundespolizisten angepasst und die Interviews in einem ruhigen entspannten Umfeld (Büro des Interviewführers) abgehalten.

5.2 Aufbereitung: wörtliche Transkription

Die möglichst genaue und angemessene Deskription des Forschungsgegenstandes ist die Hauptaufgabe der qualitativen Forschung.¹⁹⁰ Um die 16 gehaltenen problemzentrierten leitfadengestützten Interviews gangbar und auswertbar zu machen, wurden sie mittels der wörtlichen Transkription verschriftlicht.¹⁹¹

Es kann damit ermöglicht werden, die Worte der Experten (uniformierte Bundespolizisten, die ihr Grundstudium an der HS Bund in Brühl im Rahmen ihres Verwaltungsstudiums absolviert haben) in ihrem Kontext näher zu betrachten und vor dem Hintergrund der Fragestellung nach der Wirkung der Dienstbekleidung der Bundespolizei an der Hochschule des Bundes zu interpretieren. Für eine bessere Nachvollziehbarkeit wurde auf umständliche Regelungen, Transkription nach dem internationalen phonetischen Alphabet oder auf die literarische Umschrift unter Berücksichtigung von dialektischen Färbungen des Gesagten verzichtet.

Da es um die reine inhaltlich geglättete Komponente des Gesagten geht und nicht um die Äußerungsform¹⁹², wurde eine Übertragung in das normale Schriftdeutsch gewählt¹⁹³. Die Interviews wurden jedoch

¹⁸⁹ Vgl. Pfadenhauer 2005, S. 118.

¹⁹⁰ Vgl. Mayring 1996, S. 60.

¹⁹¹ Vgl. ebd., S. 64.

¹⁹² Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 236.

¹⁹³ Vgl. ebd., S. 237, Mayring 1996, S. 65.

vollständig transkribiert, um die Aussagen und Antworten der Experten vor dem Hintergrund des gesamten Datenmaterials verständlicher zu machen.¹⁹⁴

5.3 Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

Das qualitativ erhobene Datenmaterial der problemorientierten leitfadengestützten Interviews wurde mittels der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet, da es das vorrangige Ziel war, die Inhalte des Datenmaterials in ihrem sozialen Kontext und in den Bedeutungsfeldern zu interpretieren, wobei vor allem die Perspektive der Akteure herausgearbeitet werden sollte.¹⁹⁵

Diese Interpretation soll intersubjektiv nachvollziehbar und inhaltlich möglichst erschöpfend sein.¹⁹⁶ Aufgrund des enormen Materialumfanges und dem Wunsch nach einer Materialverdichtung stellte die qualitative Inhaltsanalyse ein geeignetes Mittel dar, um die Forschungsfrage und die damit verbundenen Hypothesen zu beantworten und zu bewerten. Es sollten die Vorteile dieser systematischen Technik genutzt werden, um den Kontext der Transkriptbestandteile zu erfassen, latente Sinnstrukturen zu skizzieren, markante Einzelfälle herauszuarbeiten und zu beleuchten.¹⁹⁷

Die ausgewählten Bedeutungsaspekte wurden in Form eines Kategoriensystems expliziert, wonach ausgewählte Textbestandteile einer Kategorie zugeordnet wurden.¹⁹⁸ Das Kategoriensystem wurde deduktiv-induktiv hergeleitet, da die Kategorien sowohl aus vorhandenem Material (deduktiv) als auch aus dem Interviewmaterial heraus (induktiv) entwickelt wurden.¹⁹⁹

¹⁹⁴ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 236.

¹⁹⁵ Vgl. Mayring 1996, S. 72.

¹⁹⁶ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 329.

¹⁹⁷ Vgl. Mayring, 1996, S. 86.

¹⁹⁸ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 245.

¹⁹⁹ Vgl. ebd., S. 246; Bortz/Döring 2006, S. 330.

In der vorliegenden Arbeit wurden Formulierungen aus der Frage des Interviewers als Kategorie ausgewählt (z.B. „Uniform & der Bundespolizeialltag“, „Uniform & die nichtuniformierten Studierenden“) und danach passende Antwortbestandteile (Phrasen) des jeweiligen Interviewpartners einsortiert oder Aussagen der Interviewpartner zu Kategorien umgewandelt (z.B. die Unterkategorien „Wohlgefühl“ aus P1 22, P4 22, P5 22, P6 22, P7 23, P16 23²⁰⁰). Bei mehreren ähnlichen Phrasen für eine Kategorie wurden dann zur besseren Übersicht Unterkategorien gebildet, bei denen wiederum Phrasen, die ähnlich waren, zusammengefasst wurden. (z.B. Oberkategorie „Uniform & die Studienabschnitte außerhalb der HS Bund in Brühl“ mit den Unterkategorien „nachvollziehbar in Lübeck“, „erforderlich in der Praxis“, „sinnvoll in den AFZ“, „verpflichtend im Gesamtstudium“ und „unnötig in Lübeck“) (Anhang 2-10).

Das Datenmaterial wurde so generalisiert und zu Ober- und Unterkategorien gebündelt.²⁰¹ Je klarer diese Kategorien definiert wurden, umso einfacher war es, die Phrasen eindeutig zuzuordnen. Daher ist für die Kategoriensystematik die eindeutige Definition Voraussetzung.²⁰² Um dies zu erreichen, wurde das Material zerlegt und schrittweise bearbeitet. Das Material wurde in regelmäßigen Abständen immer wieder überprüft und durch einen externen Beobachter nochmals überprüft und somit das vorerst grobe Kategorienraster ergänzt, verfeinert und überarbeitet.²⁰³

5.4 Gütekriterien

Die Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität dienen der Überprüfung der Forschungsmethode.²⁰⁴ Als Gütekriterien von quantitativen Erhebungsverfahren müssen sie jedoch für qualitative Metho-

²⁰⁰ Vgl. Anhang 2.

²⁰¹ Vgl. Mayring 1996, S. 72.

²⁰² Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 246.

²⁰³ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 330f, Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 248.

²⁰⁴ Vgl. Mayer 2013, S. 55.

den spezifiziert werden²⁰⁵, was sich als nicht einfache Aufgabe gestaltet²⁰⁶. Im qualitativen Setting stellt weniger die Objektivität (interpersonaler Kontext, bei dem unterschiedliche Forscher beim gleichen Sachverhalt mit den gleichen Methoden zu vergleichbaren Ergebnissen kommen müssen) das Problem dar, sondern eher die Validität. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde mit einem Leitfaden gearbeitet, der bei einer Wiederholung oder neuen Interviews den Forscher in die Lage versetzt, die Punkte „abzuarbeiten“, die für die Beantwortung der Forschungsfrage und der Hypothesen relevant sind, auch wenn die Frage der Gesprächssituation angepasst umformuliert werden muss.²⁰⁷ Ob qualitative Erhebungstechniken zuverlässig sein müssen, ist strittig, da jedes Interview für sich einzigartig und unwiederholbar ist (die Interviewpartner werden nie wieder die gleiche Wortwahl nutzen)²⁰⁸. Daher wird darüber diskutiert, für die qualitative Forschung die Begriffe der Validität und der Reliabilität angepasst zu formulieren, um einerseits im Rahmen der Reliabilität das Zustandekommen der erhobenen Daten transparent zu gestalten und danach das gesamte Vorgehen so zu öffnen, dass es für unterschiedliche Interviewer möglich wäre, das Interview stets zu erheben, um möglichst identische Daten zu erhalten.²⁰⁹

Gerade die Validität ist somit, wie in der quantitativen Forschung, das wichtigste Gütekriterium. Die Glaubwürdigkeit der Aussagen ist hier im vorliegenden Fall nicht in Frage zu stellen, da die Interviews in einem entspannten Kontext, auf Augenhöhe und mit interessierten Interviewpartnern geführt wurden, die keinerlei Intensionen für eine unwahrheitsgemäße Aussage hatten, denn das Thema Uniform an der HS Bund wird zu kontrovers diskutiert, als dass Interesse am Verschweigen oder Verherrlichen oder Negieren vorhanden sei. Im Rahmen der Auswertung über die qualitative Inhaltsanalyse wurde im Bereich der Validität darauf geachtet, dass jede Textstelle (Paraphrase)

²⁰⁵ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 326.

²⁰⁶ Vgl. Mayer 2013, S. 56.

²⁰⁷ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 326.

²⁰⁸ Vgl. ebd. S. 327.

²⁰⁹ Vgl. Mayer 2013, S. 56.

nur einer Kategorie zugeordnet wurde (Disjunktheit). Die beiden anderen verfahrensspezifischen Kriterien der Exhaustion (jede Textstelle wird einer Kategorie zugeordnet) und der Saturiertheit (keine Kategorie darf unbesetzt bleiben) sind ebenfalls umstritten und werden diskutiert.²¹⁰ In der vorliegenden Arbeit wurde jedoch darauf geachtet, dass jede Kategorie besetzt ist und jede Textstelle auch nur einmal Anwendung findet.

6. Ergebnisse

16 Bundespolizisten wurden interviewt. Daraus ergab sich eine Fülle von Antworten, Reaktionen, Standpunkten und Meinungen. Daher stand die Frage, wie man der Fülle an Informationen Raum geben konnte, ohne den vorgegebenen Rahmen zu sprengen. Die gewählte Methode der Kategorisierung konnte sich gut verbildlichen lassen, so dass die Ergebnisse in nachfolgenden Abbildungen dargestellt sind. Dabei wurde nicht darauf eingegangen, in welcher Gewichtung oder Anzahl Antworten und Paraphrasen zu den jeweiligen Fragen gegeben bzw. gefunden wurden.

Die zusammengefassten Unterkategorien zu der jeweiligen zentralen Oberkategorie sind gleichrangig zu sehen, da es sich lediglich um eine Sammlung an Meinungen handelt, die veranschaulicht werden sollte. Zu jeder Ergebnisabbildung wird im Einzelnen nochmals eingegangen, um genauere Beschreibungen und Erläuterungen geben zu können, damit Schlagworte nicht frei stehen und zu interpretieren sind, sondern durch geäußerte Paraphrasen der Interviewpartner entstanden sind, die zusammengefasst wurden.

²¹⁰ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 248.

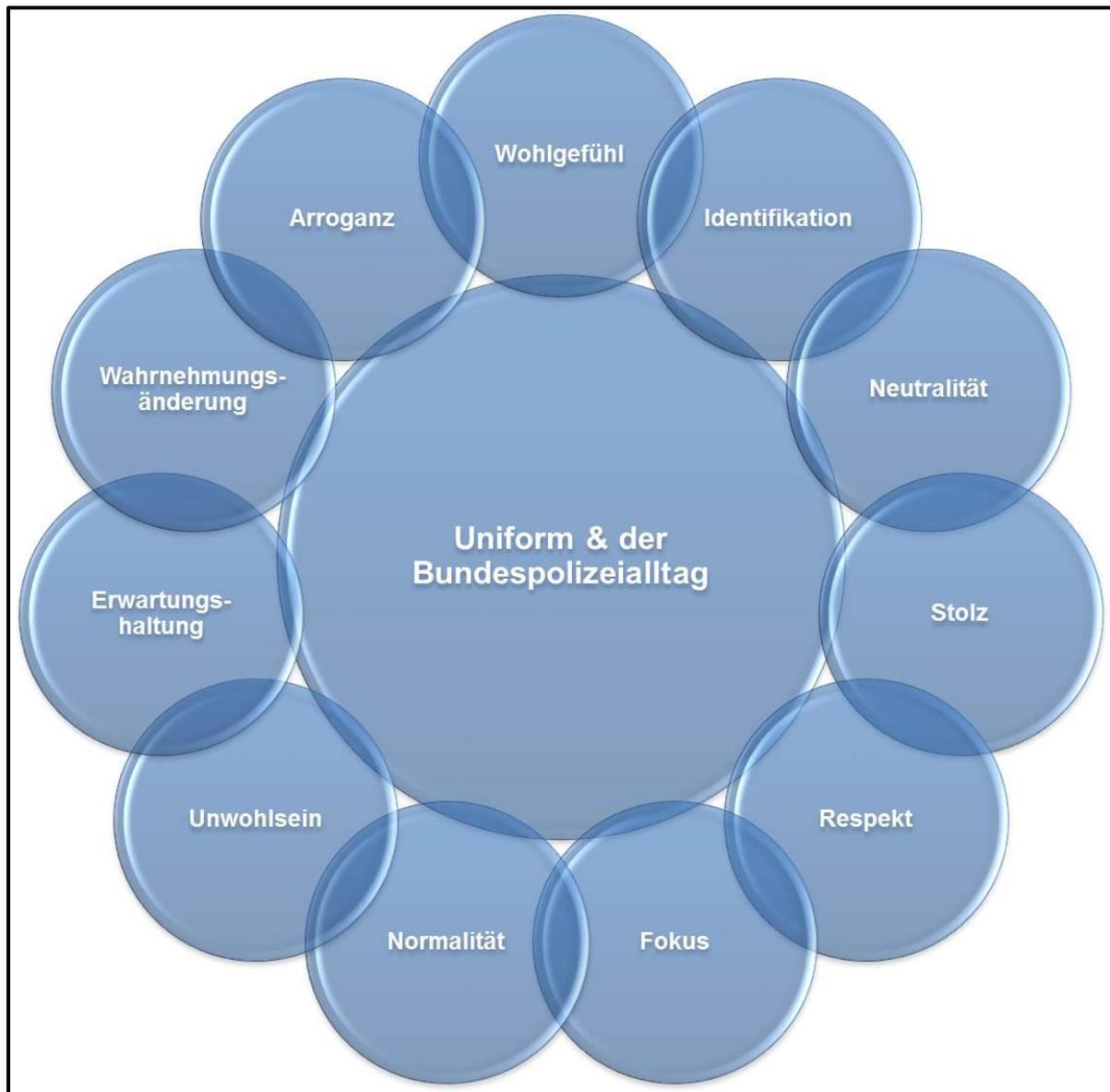


Abbildung 3: Uniform & der Bundespolizei Alltag (eigene Darstellung)

Bei der Frage, wie sich die Interviewpartner in ihrer Uniform fühlen, wurden die in Abb. 3 gezeigten Punkte aufgeschlüsselt. Hierbei konnte eine Fülle von Gefühlen und Aspekten gefunden werden, die die befragten BPOL im Alltag mit der Uniform in Verbindung bringen. Positive Assoziationen sind Wohlgefühl: „ich trage meine Uniform recht gerne“²¹¹, „seit der Umstellung von grün-blau fühle ich mich

²¹¹ Anhang 2 P1 22.

sehr wohl²¹², „ich fühle mich in der Uniform wohl“²¹³; Stolz: „ich war stolz, die Uniform zu tragen“²¹⁴, „Gefühl von Stolz“²¹⁵, „das Tragen der Uniform erfüllt mich einerseits mit Stolz“²¹⁶ oder Respekt: „äußeres Erscheinungsbild soll Eindruck und Respekt verschaffen“²¹⁷, „man wird als Person in Uniform stets respektiert“²¹⁸, „viele reagieren mit erhöhtem Respekt“²¹⁹. Aber auch Normalität²²⁰ und Neutralität²²¹ sind Werte, die die interviewten BPOL mit der Uniform in ihrem Alltag verbinden. Aber auch eher negativ besetzte Punkte wie Unwohlsein: „ist das PGÜ aggressiv, ist es ein unangenehmes Gefühl, durch die Uniform aufzufallen“²²², „Polizei als Sündenbock“²²³, „manchmal fühlt man sich wie ein Tier im Zoo“²²⁴ und Arroganz²²⁵ werden mit dem Tragen der Uniform im Alltag der BPOL verbunden. Auf die einzelnen interpretativ schwer greifbaren Worten wie Identifikation, Fokus, Erwartungshaltung und Wahrnehmungsänderung soll nun kurz eingegangen werden. Unter „Identifikation“ wurde die Identifikation der interviewten Bundespolizisten mit ihrem Beruf verstanden²²⁶, da es für sie zum Bild des PVB gehört, eine Uniform zu tragen. Ebenfalls gehört es für viele BPOL dazu, im „Fokus“ zu stehen. Hier wird davon gesprochen, dass die Bundespolizisten mit einer Uniform zum „Ziel“ für Bürger werden, eine „Signalfunktion“ haben, die „Auf-

²¹² Anhang 2 P4 22.

²¹³ Anhang 2 P5 22.

²¹⁴ Anhang 2 P2 23.

²¹⁵ Anhang 2 P3 25.

²¹⁶ Anhang 2 P11 22.

²¹⁷ Anhang 2 P1 27.

²¹⁸ Anhang 2 P11 65.

²¹⁹ Anhang 2 P16 32.

²²⁰ Vgl. Anhang 2 P1 32, P2 25, P3 22, P5 48/49, P9 22, P10 22, P11 36/37, P13 22.

²²¹ Vgl. Anhang 2 P5 23, P7 24, P9 23/24, P10 36/37, P11 24, P14 22.

²²² Anhang 2 P3 26/27.

²²³ Anhang 2 P7 32.

²²⁴ Anhang 2 P15 28.

²²⁵ Vgl. Anhang 2 P13 42/43.

²²⁶ Vgl. Anhang 2 P1 34, P3 38, P4 37/38, P7 41, P10 34, P11 53/54.

merksamkeit“ auf sich lenken oder als „Servicepersonal“ durch die Uniform sofort erkennbar sind²²⁷. Den interviewten BPOL ist zu dem bewusst, dass sie nach „außen hin“ stets korrekt auftreten sollen und somit permanent einer gewissen „Erwartungshaltung“ unterstehen, die von Ihnen erfüllt werden soll.²²⁸ Jedoch spüren sie nicht nur eine Wahrnehmungsänderung an sich, dass sie nun aufmerksamer ihre Umwelt wahrnehmen, sondern ebenso anders von dieser wahrgenommen werden, wenn sie die Uniform tragen.²²⁹

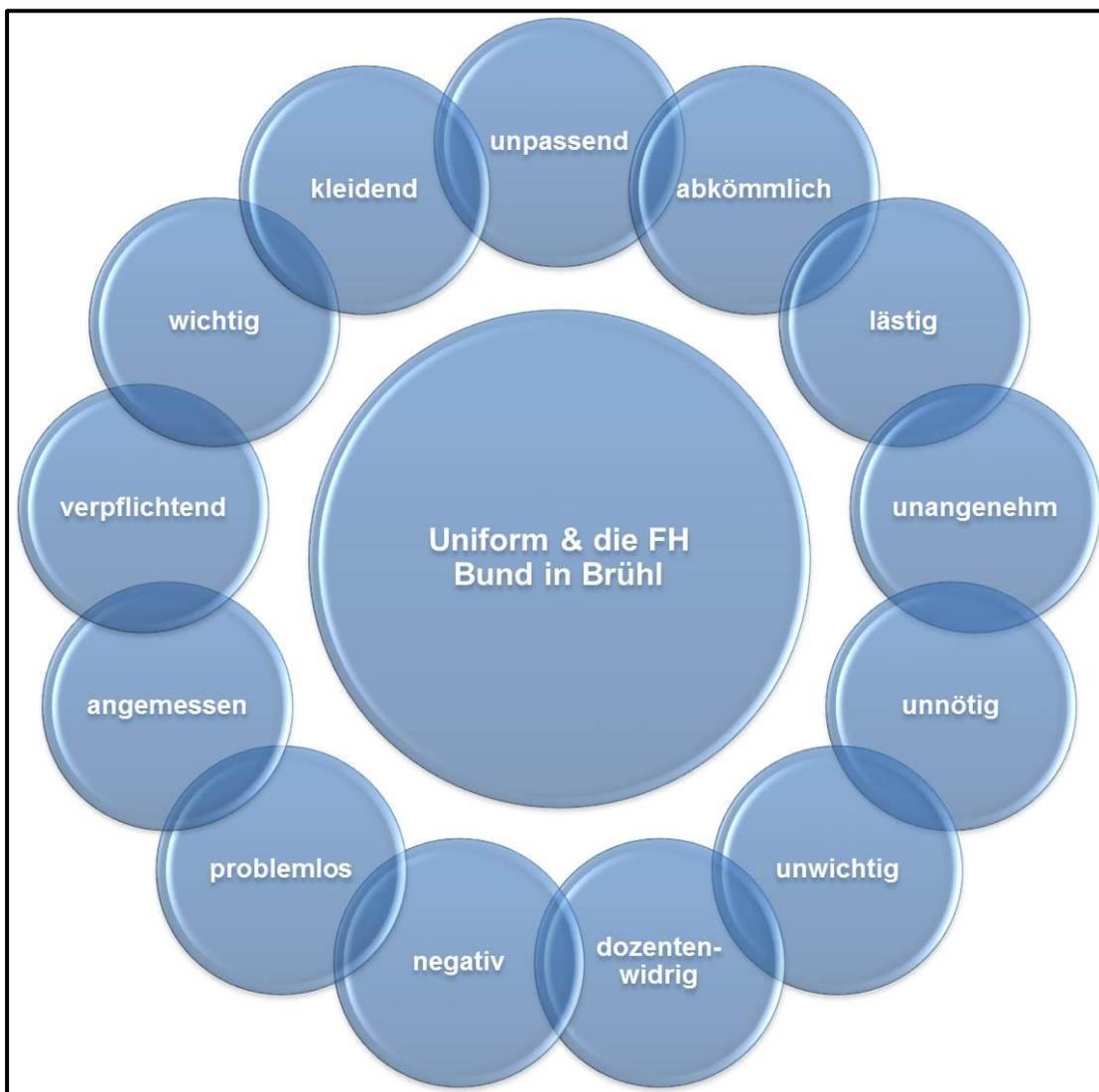


Abbildung 4: Uniform & die HS Bund in Brühl (eigene Darstellung)

²²⁷ Vgl. Anhang 2 P2 30, P3 33, P10 28, P14 23, P14 31, P15 27.

²²⁸ Vgl. Anhang 2 P1 26, P11 23, P13 37.

²²⁹ Vgl. Anhang 2 P3 24, P8 25, P13 24.

Die Interviewpartner der BPOL wurden jedoch nicht nur gefragt, wie sie sich insgesamt in ihrer Uniform fühlen und wie diese sich auf ihren Alltag auswirkt, sondern sie hatten ebenfalls Gelegenheit, sich zu der Frage zu äußern, was sie von der Uniformtragepflicht für Studierende der BPOL an der HS Bund am Standort Brühl halten. Auch hier wurden, wie in Abb. 4 dargestellt, unterschiedliche Unterkategorien gefunden, die wiederum im Einzelnen nicht gewichtet wurden, jedoch erkennen lassen, dass es insgesamt von den 16 Interviewpartnern als eher negativ behaftet gesehen wird, dass die Studierenden der BPOL an der HS Bund eine Uniform während des Unterrichtes tragen müssen. Sie sprachen davon, dass die Uniform an der HS Bund unpassend (u.a. „Tragen der Uniform nicht passend“²³⁰, „gehört nicht zum eigentlichen Erscheinungsbild der FH in Brühl“²³¹, „man hat sich hauptsächlich gefragt, wozu der Uniformzwang“²³²), abkömmlich (z.B. „könnte weggelassen werden“²³³, „an der FH in Brühl würde ich zivile Kleidung vorziehen“²³⁴, „in Brühl sollte keine Uniform getragen werden“²³⁵) oder gar lästig²³⁶ und unwichtig²³⁷ ist. An dieser Stelle soll auf den Aspekt „dozentenwidrig“ eingegangen werden. Es war im Rahmen der Auswertung schwierig, Aussagen über das Verhalten der Dozenten in eine Unterkategorie zu bringen. Daher wurde diese geschaffen. Im Kern sprachen acht der 16 interviewten Bundespolizisten davon, dass sich Dozenten „ablehnend“, „abstempelnd“ und „abwertend“ gegenüber den uniformierten Studierenden der BPOL äußerten²³⁸ und offen mit dieser Thematik den BPOL in teilweise unprofessioneller Form gegenübertraten.²³⁹ Doch es wurden nicht nur negativ gewichtete Aussagen getätigt. Einige der Bundespolizisten hatten kei-

²³⁰ Anhang 3 P1 38.

²³¹ Anhang 3 P2 49.

²³² Anhang 3 P14 110/111.

²³³ Anhang 3 P1 105/106.

²³⁴ Anhang 3 P2 86.

²³⁵ Anhang 3 P12 69/70.

²³⁶ Vgl. Anhang 3 P3 44, P4 43/44, P6 42, P15 37.

²³⁷ Vgl. Anhang 3 P3 43, P5 43/44, P6 48, P8 33/34, P9 36, P13 54, P14 49/50.

²³⁸ Vgl. Anhang 3 P5 31, P7 62-64, P8 52/53, P9 52, P16 117/118.

²³⁹ Vgl. Anhang 3 P5 65/66, P12 51/52.

ne Probleme damit, die Uniform in der HS Bund in Brühl zu tragen, obwohl sie die Einzigen waren. Sie fühlten sich verpflichtet, die Uniform zu tragen, da sie zum Gesamterscheinungsbild und zum Beruf bzw. zur Ausbildung eines Polizisten gehört und man dadurch angemessen gekleidet ist.²⁴⁰

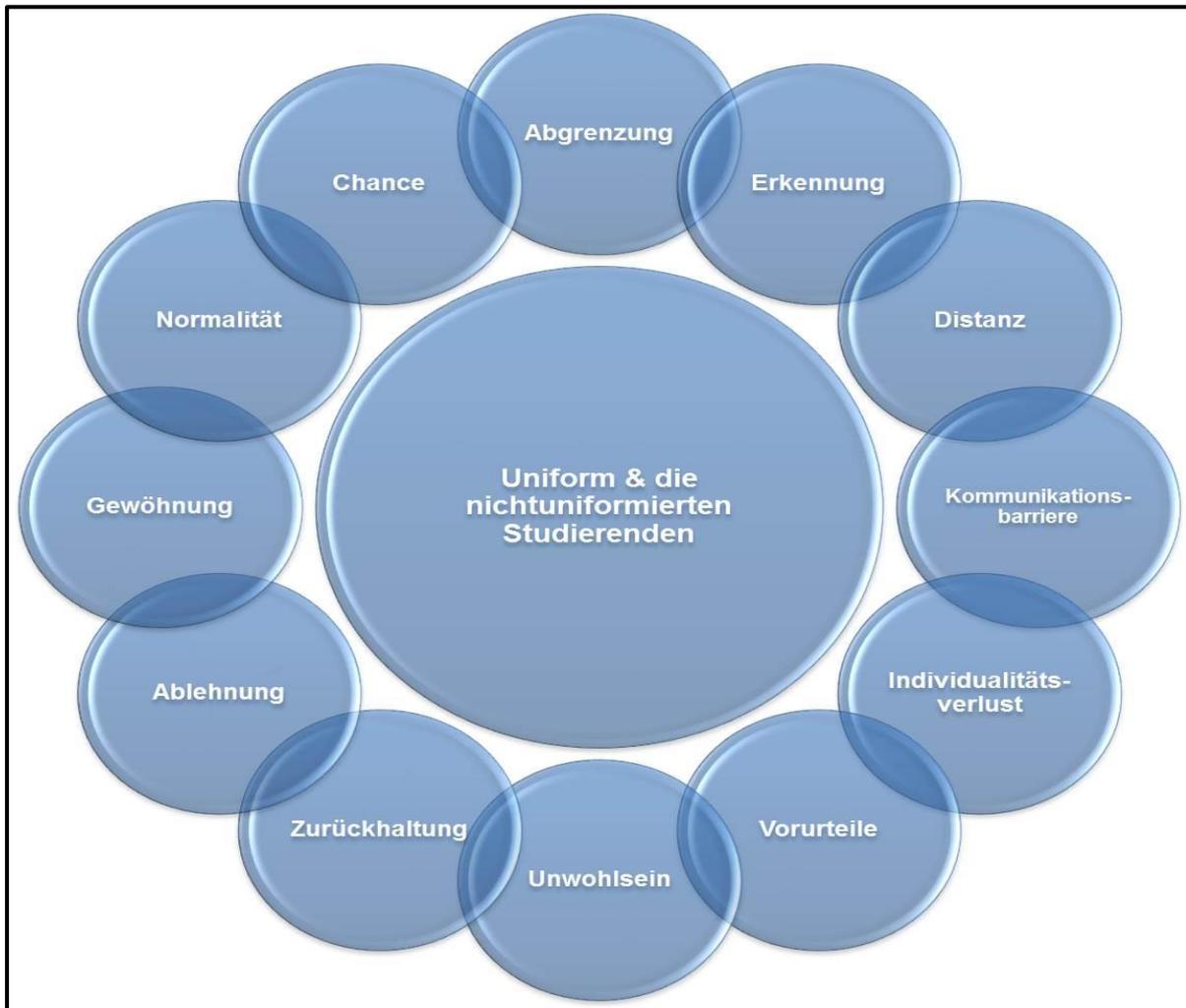


Abbildung 5: Uniform & die nichtuniformierten Studierenden (eigene Darstellung)

Bei der Frage, wie denn die uniformierten Studierenden der BPOL glauben, dass sie auf die nichtuniformierten Studierenden der HS Bund wirken, konnten die in Abb. 5 dargestellten Aspekte herausgestellt werden. Auch hier wurde keine Gewichtung vorgenommen.

²⁴⁰ Vgl. Anhang 3 P5 47, P7 44, P10 42, P11 52.

Doch Abb. 5 zeigt, dass die eher negativ behafteten Punkte wie Abgrenzung (z.B. „PVB dadurch irgendwie abgekapselt“²⁴¹, „sie grenzte mich gegenüber den anderen Studenten anderer Fachbereiche ab“²⁴², „unbestritten ist, dass andere Studierende das Tragen der Uniform als Abgrenzung empfinden“²⁴³, „wir sind Sonderlinge“²⁴⁴), Erkennung (u.a. „uniformierte Bundespolizisten stechen aus der Masse heraus“²⁴⁵, „Tragen der Uniform hebt PVB optisch hervor“²⁴⁶, „werden für alle erkennbar an den Pranger gestellt“²⁴⁷), Distanz²⁴⁸, Kommunikationsbarriere, Individualitätsverlust (z.B. „wirkten wir immer nur als blaue Masse“²⁴⁹, „möglicherweise in einer Art anonymer „Uniform-Masse“ verschwinden“²⁵⁰, „nicht der Mensch wird wahrgenommen“²⁵¹), Vorurteile, Unwohlsein, Zurückhaltung und Ablehnung überwiegen. Zehn der interviewten BPOL konnten den Aspekt der Abgrenzung zu den anderen nicht uniformierten Studierenden der HS Bund ausmachen²⁵², während zwölf die Uniform sogar als Kommunikationsbarriere empfinden²⁵³. Es konnte festgestellt werden, dass die Uniform bzw. die Träger der Uniform bereits seitens der nichtuniformierten Studierenden in der HS Bund mit Vorurteilen behaftet sind²⁵⁴ und von beiden Seiten ein gewisses Unwohlsein mit der Uniform der Studierenden der BPOL verbunden ist²⁵⁵. Doch auch hier wurden neutrale bzw. unprob-

²⁴¹ Anhang 4 P1 42.

²⁴² Anhang 4 P3 53/54.

²⁴³ Anhang 4 P5 39/40.

²⁴⁴ Anhang 4 P12 42.

²⁴⁵ Anhang 4 P2 50/51.

²⁴⁶ Anhang 4 P4 42.

²⁴⁷ Anhang 4 P16 89/90.

²⁴⁸ Vgl. Anhang 4 P4 46, P8 47, m P11 66, P12 47, P14 66/67, P15 47.

²⁴⁹ Anhang 4 P3 61.

²⁵⁰ Anhang 4 P10 60.

²⁵¹ Anhang 4 P13 69.

²⁵² Vgl. Anhang 4 P1 42, P3 53/54, P5 52, P6 53/54, P7 51, P12 30, P13 64.

²⁵³ Vgl. Anhang 4 P1 54/55, P3 55, P6 78/79, P7 49/50, P11 59/60, P12 38, P13 63, P16 97.

²⁵⁴ Vgl. Anhang 4 P1 55/56, P4 50/51, P11 58, P13 14/145, P14 43, P16 121.

²⁵⁵ Vgl. Anhang 4 P1 86, P14 68, P16 101.

lematische Aspekte wie Gewöhnung und Normalität angesprochen, da davon ausgegangen wird, dass sich alle Beteiligten an das Bild der uniformierten Studierenden von der BPOL gewöhnt haben und es, anders als es bereits beschrieben wurde, keinerlei Kontaktschwierigkeiten gab und sich die nichtuniformierten Studierenden teilweise normal verhalten haben²⁵⁶. Ein Bundespolizist traf sogar die Aussage bzgl. der Frage, wie die BPOL glauben, dass sie auf die nichtuniformierten Studierenden wirken, dass man dadurch durchaus die Chance für „einen zweiten Anlauf für den ersten Eindruck“ bekommen konnte, wenn man nach dem Unterricht in Zivil auftrat.²⁵⁷

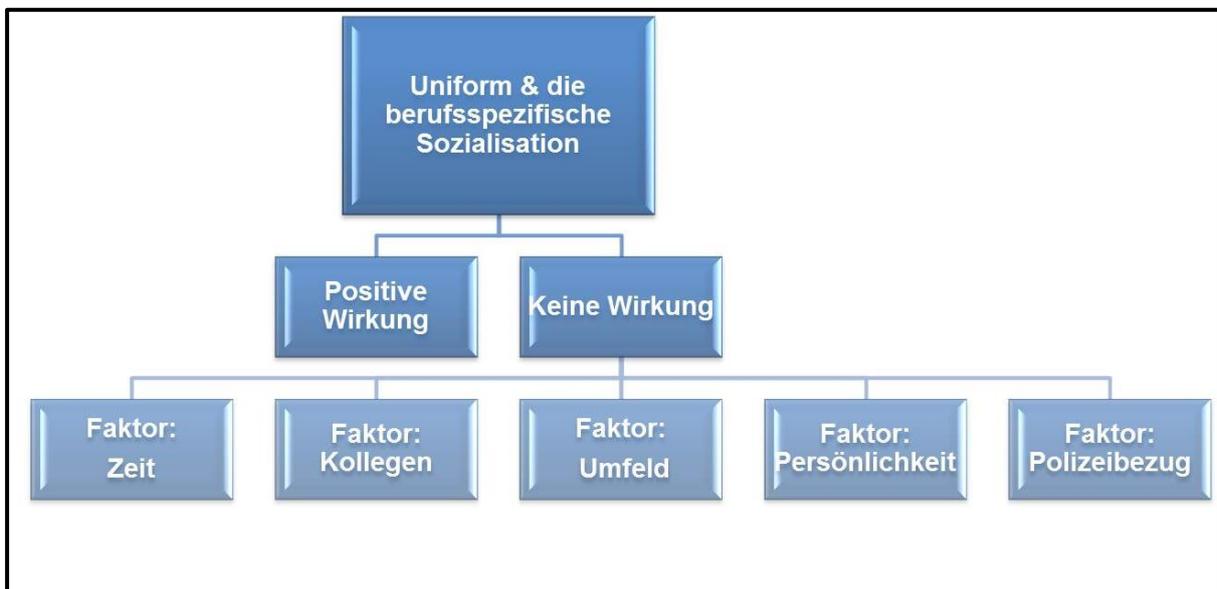


Abbildung 6: Uniform & die berufsspezifische Sozialisation (eigene Darstellung)

Im Rahmen der Interviews wurde jedoch nicht nur darauf eingegangen, wie sich die BPOL im Grundstudium an der HS Bund mit ihrer Uniform fühlen oder was sie denken, wie sie damit auf die nichtuniformierten Studierenden wirken, sondern sie wurden gebeten, zu Aussagen, die im Rahmen der Wiedereinsetzung der Uniformtragepflicht an der HS Bund in Brühl getroffen wurden, um diese zu begründen, Stellung zu beziehen und ihre Gedanken zu der Aussage zu äußern. In Abb. 6 sind die Gedanken der 16 BPOL zu der Aussage „Durch das

²⁵⁶ Vgl. Anhang 4 P5 57/58, P9 44, P10 59.

²⁵⁷ Vgl. Anhang 4 P16 139.

Tragen der Uniform während des gesamten Studiums werden gerade die Anwärter berufsspezifisch sozialisiert.“ dargestellt. Neun der interviewten BPOL konnten sich durchaus eine positive Wirkung der Uniform auf die berufsspezifische Sozialisation vorstellen.²⁵⁸ Doch wie es auch in der obigen Abb. 6 ersichtlich ist, ist die Uniform nicht alleiniger oder gar kein Faktor²⁵⁹, um eine berufsspezifische Sozialisation bei den BPOL auszulösen und zu entwickeln, denn wie aus den Aussagen hervorgeht, sind es auch oder gerade andere Faktoren, die dazu beitragen, dass sich die Bundespolizisten als Polizisten fühlen. Hierzu konnten die Faktoren Zeit, Kollegen, Umfeld, Persönlichkeit und der Polizeibezug herausgearbeitet werden. Dahinter stehen Aussagen wie „das gesamte Studium dürfte zur angesprochenen Sozialisation ausreichen“²⁶⁰, die „berufsspezifische Sozialisierung ergab sich aus den nachdienstlichen Gesprächen mit erfahrenen Kollegen“²⁶¹ oder „berufsspezifische Sozialisierung ist ein ganzheitlicher Prozess“²⁶² und „mir reicht meine innere Einstellung zum Beruf“²⁶³.

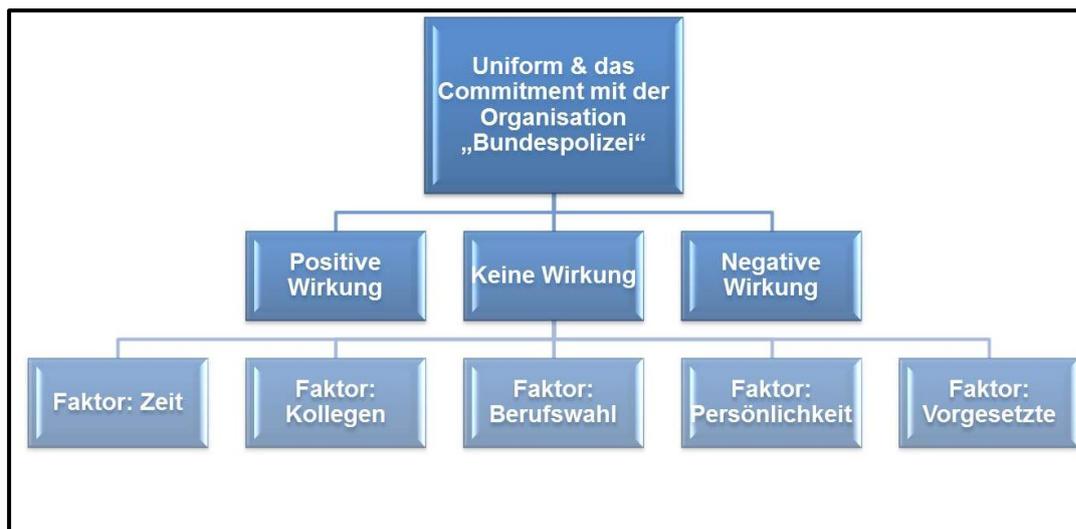


Abbildung 7: Uniform & das Commitment mit der Organisation „Bundespolizei“ (eigene Darstellung)

²⁵⁸ Vgl. Anhang 5 P1 72, P3 97/98, P7 68, P10 23, P11 81, P16 147.

²⁵⁹ Vgl. Anhang 5 P5 72, P7 69, P12 56, P13 93, P14 96.

²⁶⁰ Anhang 5 P4 64.

²⁶¹ Anhang 5 P14 94.

²⁶² Anhang 5 P2 84.

²⁶³ Anhang 5 P3 98.

Eine weitere Aussage, zu der die Interviewpartner Stellung beziehen sollten lautete: „Durch das Tragen der Uniform wird das Commitment besser ausgebildet.“. Ähnlich der Abb. 6 wurden die Antworten zu dieser Aussage in der obigen Abb. 7 zusammengefasst und dargestellt. Auch hier wird ersichtlich, dass diese vorangestellte Aussage von den Bundespolizisten unterschiedlich bewertet wird. Sechs Interviewpartner sprechen der Uniform durchaus eine positive Wirkung auf das Commitment mit der Organisation „Bundespolizei“ zu²⁶⁴, während ein Gesprächspartner sogar eine negative Wirkung sieht, da „man sehr unter Druck stand, eine Behörde, die man kaum kannte, nach außen zu repräsentieren“²⁶⁵. Ähnlich wie bei der berufsspezifischen Sozialisation stehen einige BPOL der alleinigen Wirkungsweise der Uniform auf das Commitment mit der Organisation „Bundespolizei“ eher kritisch gegenüber²⁶⁶ und sehen durchaus andere Faktoren oder die Kombination aus unterschiedlichen Faktoren verantwortlich für die Identifikation der einzelnen Personen mit der BPOL. Hierzu zählen unter anderem die Kollegen, mit denen man zusammen studiert oder arbeitet²⁶⁷, die Berufswahl selbst²⁶⁸, die Vorgesetzten, wie die Leitung der Akademie und die Studienbegleiter²⁶⁹ oder wiederum die Zeit, in der man bei der BPOL als PVB arbeitet²⁷⁰ und die Persönlichkeit der einzelnen Bundespolizisten²⁷¹.

²⁶⁴ Vgl. Anhang 6 P2 69/70, P5 81/82, P7 22/23, P7 27, P11 85/86, P12 60, P16 62.

²⁶⁵ Vgl. Anhang 6 P16 104/105.

²⁶⁶ Vgl. Anhang 6 P3 95, P9 64/65, P9 70/71, P14 108/109.

²⁶⁷ Vgl. Anhang 6 P8 64, P9 66/67.

²⁶⁸ Vgl. Anhang 6 P6 92.

²⁶⁹ Vgl. Anhang 6 P6 116/117, P13 111/112.

²⁷⁰ Vgl. Anhang 6 P2 70/71, P4 72, P8 62.

²⁷¹ Vgl. Anhang 6 P3 99/100, P6 96, P16 159/160.

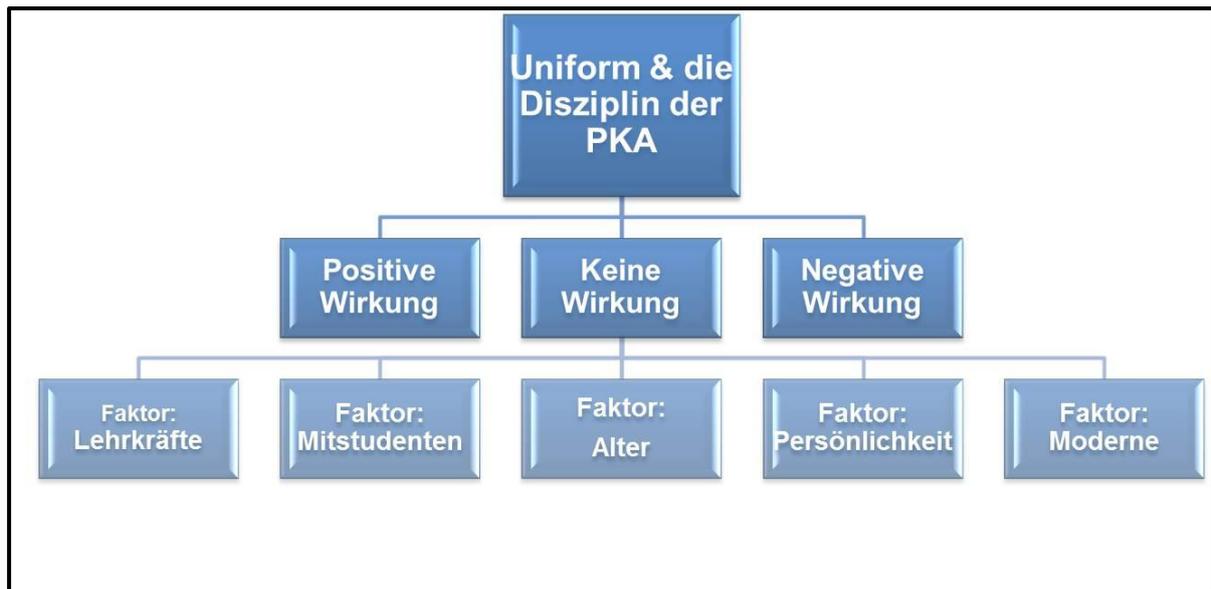


Abbildung 8: Uniform & die Disziplin der PKA (eigene Darstellung)

Eine weitere Begründung zur Uniformtragepflicht an der HS Bund war die Aussage: „Durch das Tragen der Uniform während des Studiums lassen sich die PKA besser disziplinieren.“ Im Rahmen der Interviews wurden die BPOL gebeten, dazu Stellung zu beziehen. In Abb. 8 wird ersichtlich, dass die Meinungen der Interviewpartner zu der getätigten Aussage differenzieren. Sechs der interviewten BPOL können der Uniform durchaus eine positive Wirkung auf die Disziplin der PKA zuschreiben²⁷², da sie eine genaue Identifizierung mit dem Beruf und dem damit verbundenen Ansehen und der Erwartungshaltung eines korrekten Verhaltens in Uniform sehen. Ein Interviewpartner vertrat sogar die Meinung, dass die Uniform gerade eine negative Wirkung auf die Disziplin der PKA haben könnte, da sie Fehlverhalten fördern konnte, indem „der Einzelne unter den restlichen Uniformträgern schlicht untergeht“²⁷³. Zehn Interviewpartner konnten jedoch keine (alleinige) Wirkung der Uniform auf die Disziplin der PKA ausmachen²⁷⁴. Auch hier sind es wieder andere Faktoren oder die Kombination aus unterschiedlichen Faktoren, die eine Wirkung auf

²⁷² Vgl. Anhang 7 P2 78/79, P4 76, P10 97, P11 92, P12 63, P16 175.

²⁷³ Anhang 7 P6 102.

²⁷⁴ Vgl. Anhang 7 P1 90, P3 107, P5 86, P7 78/79, P9 74, P10 94/95, P11 93/94, P13 116.

die Disziplin der PKA an der HS Bund aus der Sicht der interviewten BPOL haben. Hier werden die Mitstudenten und Lehrkräfte angesprochen, welche einerseits „auf Fehlverhalten aufmerksam machen sollen“²⁷⁵ und andererseits es als „sehr traurig“ empfunden wird, sollten sich Lehrkräfte nur durchsetzen können, wenn die BPOL während des Unterrichts im Grundstudium an der HS Bund ihre Uniform tragen²⁷⁶. Weiterhin wird auch hier wieder die Persönlichkeit jedes einzelnen BPOL angesprochen, in der das angemessene oder auch disziplinierte Verhalten zu suchen ist.²⁷⁷ Einigen Interviewpartnern scheint die oben getroffene Aussage, vor allem bezogen auf lebensältere PKA, nicht pauschal mit diesen Worten in die Frage nach der Disziplinierung einbezogen werden zu können.²⁷⁸ Ein interviewter BPOL äußerte sich insgesamt kritisch zu den Ansichten zum Thema der Disziplin in der heutigen Zeit, da diese als unangepasst und rückständig empfunden werden.²⁷⁹

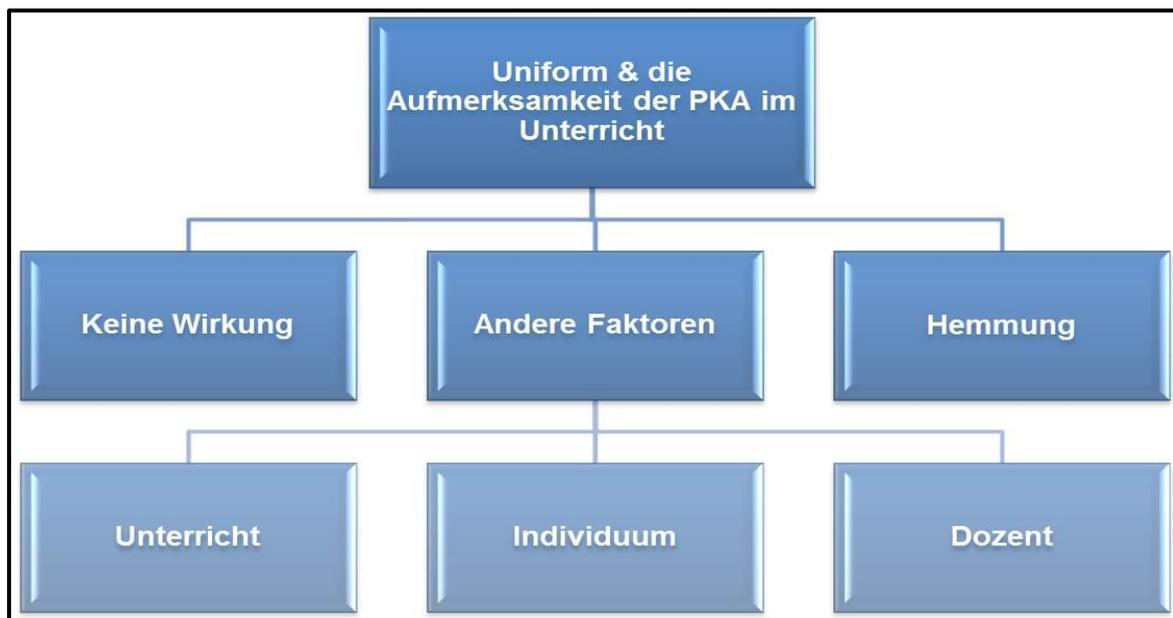


Abbildung 9: Uniform & die Aufmerksamkeit der PKA im Unterricht
(eigene Darstellung)

²⁷⁵ Anhang 7 P3 108/109.

²⁷⁶ Vgl. Anhang 7 P1 91.

²⁷⁷ Vgl. Anhang 7 P9 78/79, P13 117/118, P14 123, P15 69/70.

²⁷⁸ Vgl. Anhang 7 P8 68, P8 71-73, P14 118/119, P14 120/121.

²⁷⁹ Vgl. Anhang 7 P9 75-77.

Im Rahmen der Einführung der Uniformpflicht an der HS Bund wurde unter anderem mit der Aussage argumentiert: „Durch das Tragen der Uniform während des Studiums sind die PKA aufmerksamer und lernen besser.“. Der Einfachheit halber wurden die Stellungnahmen der interviewten BPOL in den Komplex der Aufmerksamkeit, der in der obigen Abb. 8 dargestellt wird, und in den nachfolgenden mit der Abb. 9 verbundenen Komplex der Lernbereitschaft aufgeteilt. Zwölf Interviewpartner konnten für sich keine Wirkung der Uniform auf die Verbesserung der Aufmerksamkeit der PKA ausmachen und sich so nicht mit der Aussage identifizieren.²⁸⁰ Zwei BPOL sahen in der Uniform sogar eine Art Hemmung für die Aufmerksamkeit während des Unterrichts.²⁸¹ Auch auf dem Feld der Aufmerksamkeit sahen die Interviewpartner durchaus andere Faktoren wirksamer als die Uniform. Hierzu zählen unter anderem der Unterricht an sich und wie er vom Dozenten gestaltet wurde²⁸² oder der BPOL als Individuum, da die „Motivation für das Studium individuell verschieden“²⁸³ ist und sich die „Aufmerksamkeit eines Menschen durch seinen Charakter und nicht durch das Tragen der Uniform“²⁸⁴ definiert.



Abbildung 10: Uniform & die Lernbereitschaft der Bundespolizisten
(eigene Darstellung)

²⁸⁰ Vgl. Anhang 8 P1 95, P2 84, P4 83, P7 83, P8 77, P9 86, P10 104, P11 98/99, P12 67, P13 123, P14 127, P16 183.

²⁸¹ Vgl. Anhang 8 P3 113/114, P16 116/117.

²⁸² Vgl. Anhang 8 P5 93/94, P16 188.

²⁸³ Anhang 8 P2 83/84.

²⁸⁴ Anhang 8 P13 124.

Analog zu den in Abb. 7 dargestellten unterschiedlichen Wirkungsweisen der Uniform auf die Aufmerksamkeit der BPOL im Unterricht oder allgemein im Studium an der HS Bund können auch bei der Wirkung der Uniform auf die Lernbereitschaft der BPOL unterschiedliche Ergebnisse festgestellt werden. Elf BPOL können keine Wirkung der Uniform auf die Lernbereitschaft ersehen²⁸⁵. Auch sind Hemmungen durch die Uniform auf die Lernbereitschaft genannt worden, da „man sich in eigener Kleidung eine bessere Lernatmosphäre schaffen“ kann²⁸⁶ und sich durch die Uniform „als Student irgendwie im Lernwillen gehemmt“ fühlte²⁸⁷. Nicht nur die Uniform wurde als Faktor für die Lernbereitschaft der BPOL gesehen, sondern hier zählen wiederum das Individuum und die Gestaltung des Unterrichtes²⁸⁸.

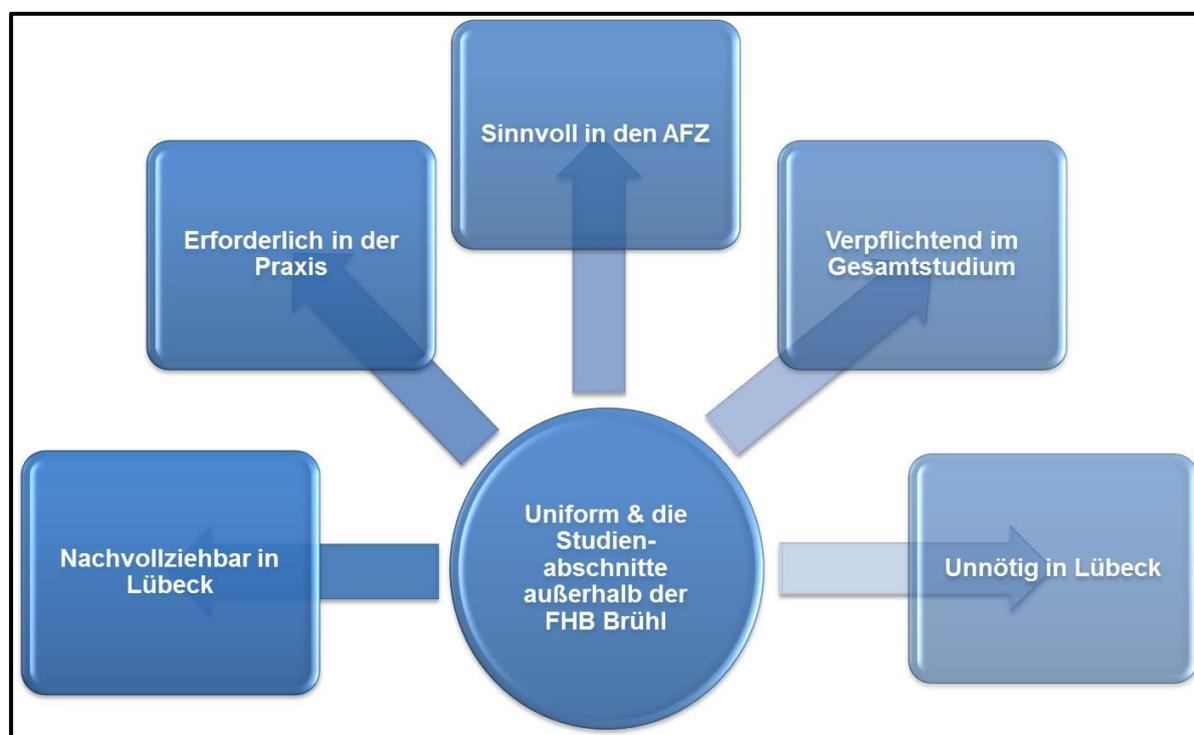


Abbildung 11: Uniform & die Studienabschnitte außerhalb der HS Bund Brühl (eigene Darstellung)

²⁸⁵ Vgl. Anhang 9 P1 95, P3 118, P4 85/85, P6 108, P8 77, P10 106/107, P11 98/99, P15 74.

²⁸⁶ Anhang 9 P6 37.

²⁸⁷ Anhang 9 P16 116/117.

²⁸⁸ Vgl. Anhang 9 P5 94/95.

Die interviewten BPOL wurden im Rahmen des Gespräches jedoch nicht nur gefragt, wie sie sich in der Uniform generell fühlen, wie sie denken, dass sich die Uniform auf das Miteinander mit den anderen nichtuniformierten Studierenden der HS Bund auswirkt oder ob und wie sich die Uniform ihrer Meinung nach auf das Commitment, die berufsspezifische Sozialisation, die Disziplin oder die Aufmerksamkeit und das Lernverhalten auswirkt, sondern auch, wie wichtig ihnen die Uniform in den anderen Studienabschnitten außerhalb der HS Bund in Brühl ist. Die getroffenen Aussagen wurden in Abb. 11 zusammengefasst und dargestellt. Auch hier wurde keine Gewichtung der Aussagen vorgenommen. Es wird ersichtlich, dass die interviewten BPOL in der Gesamtheit durchaus Verständnis für das Tragen der Uniform im Studium zur Erlangung der Befähigung für den gPVD haben, dies jedoch stark nach den einzelnen Studienabschnitten differenzieren. Fünf Interviewpartner äußerten sich verständnisvoll zum Tragen der Uniform am Fachbereich Bundespolizei in Lübeck, wo die Studierenden der BPOL ihre Hauptstudienabschnitte absolvieren, da dort „alle Uniform getragen“ haben²⁸⁹. Sechs BPOL sahen das Tragen der Uniform in den praktischen Studienabschnitten und Studienfächern als erforderlich an, da hier „polizeispezifisch“ gearbeitet wird²⁹⁰ und das „Tragen der Uniform in den Polizeitrainingsstunden voll und ganz ausreichend ist“²⁹¹. Auch in den Ausbildungs- und Fortbildungszentren (kurz AFZ) macht es für einige Interviewpartner Sinn, die Uniform zu tragen²⁹².

Drei der interviewten BPOL sahen sogar für das gesamte Studium das Tragen der Uniform als verpflichtend an, da „in polizeilichen Einrichtungen die Uniform zu tragen“²⁹³ ist und es „eine Dienstanweisung ist, die Uniform während der Dienstzeit zu tragen“²⁹⁴. Weitere drei BPOL vertraten jedoch die Meinung, dass auch in Lübeck das Tragen der

²⁸⁹ Vgl. Anhang 10 P1 102/103, P2 42/43, P3 47/48, P14 60, P16 70.

²⁹⁰ Vgl. Anhang 10 P1 103/104, P3 122.

²⁹¹ Anhang 10 P14 52/53.

²⁹² Vgl. Anhang 10 P1 80, P4 34/35, P16 64.

²⁹³ Anhang 10 P4 37/38.

²⁹⁴ Anhang 10 P10 42.

Uniform unnötig sei²⁹⁵. Warum die abgebildeten Ergebnisse entstanden sind und worin Aussagen begründet liegen könnten, soll im folgenden Kapitel diskutiert werden.

²⁹⁵ Vgl. Anhang 10 P8 35, P9 36, P12 34.

7. Diskussion

Genau wie die Sinnhaftigkeit der Uniformpflicht der Studierenden der BPOL an der HS Bund diskutiert wird, kann auch im Rahmen dieser Arbeit vor allem über die Methodik und die Ergebnisse bzw. über deren Interpretation und Aussagekraft diskutiert werden. Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass die Ergebnisse nur für die Betroffenen der HS Bund von Bedeutung sind und somit keine verallgemeinerte Aussage für alle Hochschulen, an denen Dienstbekleidung getragen wird, getroffen werden kann. Die Methodik des Kapitels 5 soll nun kritisch betrachtet werden und im Anschluss die Ergebnisse der Interviews und der erfolgten Auswertung über die qualitative Inhaltsanalyse.

7.1 Methode

Da Interviews stets sehr subjektiv gefärbt sind und die Gesprächspartner ihre ganz eigenen Perspektiven und Deutungen offenlegen, können die Interviews nicht für alle Studierenden der BPOL, die je bisher das Grundstudium an der HS Bund in Uniform absolviert haben, sprechen, aber doch einen kleinen Ausschnitt dessen zeigen, was das Tragen einer Uniform in einer FH für Konflikt- und vor allem Diskussionspotenzial mit sich bringen kann. Aber nicht nur das Erhebungsverfahren birgt Probleme in sich.

Im Verlauf der 16 hintereinander erfolgten Experteninterviews konnten Interaktionseffekte festgestellt werden, die zwar zu einem zeitweiligen „Ausbruch“ aus der leitfadengestützten Erhebung führten und im ersten Augenblick keine, zur Beantwortung der Forschungsfrage und der damit verbundenen Hypothesen relevanten, Daten und Informationen geliefert haben, doch sie haben in der Auswertung wichtige Hinweise und Ideen für weitere Forschungsfragen geliefert.

In mehreren Interviews war zudem ein Ansatz des Katharsiseffekts zu sehen, da die Uniform als solche nicht gern an der FH gesehen wird und die Interviewpartner die Möglichkeit genutzt haben, die Interviews als Sprachrohr ihrer Unzufriedenheit über diese Situation zu

nutzen.²⁹⁶ Als kritisch ist weiterhin der Zeitpunkt der Interviewführung zu sehen, da alle Interviewpartner zu dieser Zeit mindestens schon 12 Monate ihr Grundstudium absolviert haben.

Die Schwierigkeit bestand zudem darin, die Leitfragen stets so zu formulieren, dass sie in den recht offenen Gesprächsverlauf eingeflochten werden konnten. Dies führte unter anderem dazu, dass Informationen auch auf anderem Wege oder durch nochmaliges Nachfragen erhalten wurden. Retrospektiv wurde versucht, eine Vergleichbarkeit zwischen den Interviews herzustellen und zu wahren. Es muss jedoch an dieser Stelle kritisiert werden, dass aufgrund der unterschiedlichen Gesprächsverläufe Punkte nicht abgefragt oder durch neue Aspekte ersetzt wurden.

Auch der nächste Schritt, die Aufbereitungsphase in Form der wörtlichen Transkription, kann Ergebnisse verfälschen oder verschieben, da sich hier das Spannungsfeld zwischen der Lesbarkeit einer verschriftlichten Tonbandaufnahme und deren Authentizität aufbaut. Man kann durch eine reine wörtliche Transkription, wie sie in der vorliegenden Arbeit angewendet wurde, keine Emotionen, para- und nonverbale Informationen aufnehmen, die jedoch wiederum Informationen über die Einstellungen und Hintergründe des Gesagten bringen können. Andererseits besteht durch die Aufnahme solcher zusätzlichen Informationen das Problem der Lesbarkeit und Verständlichkeit eines Transkriptes.²⁹⁷

Da jedoch zur Beantwortung der Forschungsfrage und der Hypothesen reine Äußerungsinhalte ausreichend waren, konnte auf zusätzliche Informationen verzichtet werden. Natürlich muss man sich dessen bewusst sein, dass bei der Auswertung durch die qualitative Inhaltsanalyse der konkrete Kontext, die Interviewsituation verloren geht²⁹⁸, da es sich hierbei stets um ein datenreduzierendes und überindividuell zusammenfassendes Auswertungsverfahren handelt. Individuelle Aspekte der Interviews konnten somit teilweise nicht berücksichtigt wer-

²⁹⁶ Vgl. Bogner, Littig & Menz 2005, S. 181/183.

²⁹⁷ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 238.

²⁹⁸ Vgl. Mayring 1996, S. 72.

den und Vergleiche werden somit erschwert.²⁹⁹ Auch die Frage nach den Gütekriterien von qualitativen Methoden erfährt größte Aufmerksamkeit. Wie bereits beschrieben, ist es nicht möglich oder nur schwer haltbar, die gleichen Schwerpunkte und Maßstäbe wie bei der quantitativen Forschung zu erheben, da es sich um sehr subjektive und zum Teil nicht reproduzierbare Ereignisse handelt. Dennoch müssen und sollen die Gütekriterien auch im qualitativen Bereich gewahrt werden, wobei darauf hingewiesen wird, dass es z.B. für die erforderliche Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Ergebnissen und Interpretationen nicht ausreicht, passende Textstellen aus Interviews aufzuzeigen.

Es müssen also angepasste Gütekriterien geschaffen werden, wie sie unter anderem in der Reformulierung und Unterteilung der Validität erfolgte. Hier wird deutlich, dass versucht werden muss, die Gültigkeit der Interviews im Kontext des Raumes, in dem sich der Befragte aufhält, zu sehen (ökologische Validierung), den Befragten um die Zustimmung und Prüfung der Ergebnisse und Interpretationen, ob das Gesagte auch richtig verstanden wurde, zu bitten (kommunikative Validierung) und die Validierung an der Praxis auszurichten, in wie weit es möglich ist, zukünftige Ereignisse korrekt vorher zu sagen.³⁰⁰ Im Rahmen der vorliegenden Arbeit kann darauf verwiesen werden, dass die Aussagen der Interviewpartner ökologisch und kommunikativ valide sind.

Über die praxisrelevante Validierung kann an dieser Stelle noch keine Aussagen getroffen werden, doch mit dem Blick auf die teilweise retrospektiven Antworten der Interviewpartner ist eine gewisse zukunftsweisende Validierung bereits eingetreten.

7.2 Ergebnisse

Nachdem nun die angewandte Methode kritisch betrachtet wurde, ist es an der Zeit, auch die Ergebnisse der Interviews vor dem Hinter-

²⁹⁹ Vgl. Hussy, Schreier, Echterhoff 2010, S. 249.

³⁰⁰ Vgl. Mayer 2013, S. 57.

grund der theoretischen Einführung auf den Feldern Leitbild, Corporate Identity, berufsspezifische Sozialisation oder auch Deindividuation, Disziplin, Vorurteile, Rollen und Kommunikation zu diskutieren.

Es überrascht nicht, dass die befragten Bundespolizisten die gleichen Eigenschaften und Worte für die Bedeutung ihrer Uniform im Bundespolizeialltag finden, wie sie in den vorangegangenen Kapiteln durch die Literatur beschrieben wurden. Egal, ob sie Aufsteiger oder Laufbahnbewerber sind. Sie haben alle die Erfahrungen gemacht, dass die Uniform zu ihrem Beruf gehört, sie dadurch für den Bürger als Anlaufstelle erkennbar sind, Respekt erfahren und mit der Uniform eine gewisse Erwartungshaltung verbunden ist, die die Öffentlichkeit an die BPOL hat.

Generell war jedoch zu erwarten, dass die Mehrheit der befragten Bundespolizisten die Dienstbekleidungspflicht im Rahmen des Grundstudiums als eher negativ empfinden, da davon auszugehen ist, dass sie alle ein Studium absolvieren, welches bei vielen mit der Freiheit der Lehre, des freien Hochschulcharakters, der auch von der HS Bund angestrebt wird, und damit mit einem zivilen Kleidungsstil verbunden ist. Daher verwundert es gerade bei den befragten Einsteigern nicht, dass sie die Uniform eher ablehnen, als die Aufsteiger, die die Uniform aufgrund ihrer längeren Tätigkeit bei der Bundespolizei als normal empfinden und daher auch im Grundstudium dies nicht per se als Zwang oder lästig empfanden.

Die Bundespolizisten befinden sich in einem Rollenkonflikt. Der ständige Zwiespalt zwischen der Rolle des Bundespolizisten, die jedoch noch nicht einmal richtig eingenommen werden kann, da die Bundespolizisten an der HS Bund keine Waffen tragen dürfen und somit keine vollwertigen Bundespolizisten sind, und des Studierenden, die jedoch auch nicht vollwertig ausgefüllt werden kann, da man in der Rolle des Bundespolizisten seine Aufmerksamkeit auf seine Umgebung legt und permanent angespannt ist, da man die Erwartung zu erfüllen hat, sofort zu agieren und zu helfen, wenn etwas passieren sollte.

Die Aufmerksamkeit für den Unterricht und den Inhalt hat damit wenig zu tun, wie die Interviewpartner bestätigen, denn dazu gehören andere Umstände, wie die Gestaltung des Unterrichtes, die Lehrkraft oder das Lehrthema. Die Bundespolizisten befinden sich also permanent zwischen den Stühlen und dies kann auf Dauer unzufrieden machen, dazu führen, dass man sich unwohl fühlt und sich einen Grund sucht, woran das liegen könnte: die Uniform.

Sie kann also durchaus verantwortlich sein für die negativen Erfahrungen, die die PKA an der HS Bund in Brühl gemacht haben. Denn auch die nicht uniformierten Mitarbeiter und Studierenden der HS Bund befinden sich in einem Rollenkonflikt: sind sie nur Mitarbeiter und Studierende oder befinden sie sich in einem permanenten Kontrollsektor der BPOL?

Niemand möchte ständig das Gefühl haben, kontrolliert zu werden und sein Handeln danach „verkrampft“ ausrichten. Ist man verkrampft, wird man unsicher und wenn man unsicher wird, wird man oft auch aggressiv oder böse. Dies kann wiederum zu Vorurteilen führen und so schließt sich der Kreis. Ein Mensch kann nicht aus seiner Haut, aber er kann aus seiner Uniform, hinter der er sich durchaus verstecken kann oder anderen das Gefühl gibt, in einer Rolle zu sein, die man nicht möchte.

Auch die Aussagen, dass die berufsspezifische Sozialisation oder das Commitment mit der Organisation der Bundespolizei durch das Tragen der Uniform auch während des Grundstudiums verstärkt werden soll, kann nicht bestätigt werden.

Vielmehr sind resultierend aus den Interviews und bestätigt durch die Literatur viele unterschiedliche Faktoren, wie Familie, Organisation, Freunde, Kollegen, Vorgesetzte usw. verantwortlich für das Gelingen solcher Prozesse. Hier soll nun auf die im Kapitel 2.3.1 erwähnten Untersuchungen eingegangen werden, die als Basis für die Wiedereinführung der Dienstbekleidungspflicht für Bundespolizisten an der HS Bund verantwortlich sein sollen.

Es handelt sich in der Tat um Untersuchungen, mit deren Unterstützung die Mitarbeiterzufriedenheit bei der BPOL erfasst wurde. Doch die Frage ist, ob die Ergebnisse ausreichend als Begründung (vor dem theoretischen Hintergrund und den Ergebnissen dieser Arbeit) für die Aussetzung der Ausnahme der Tragepflicht für Uniformen an der HS Bund sind.

Die Beerlage-Studie aus dem Jahre 2008 befasste sich im Rahmen eines Forschungsprojektes mit den „Arbeitsbedingungen und Organisationsprofilen als Determinanten von Gesundheit, Einsatzfähigkeit sowie von haupt- und ehrenamtlichen Einsatzkräften in Einsatzorganisationen des Bevölkerungsschutzes“. Es wurden u.a. Einsatzkräfte und Führungskräfte der BPOL zu unterschiedlichen Aspekten interviewt. Die Ergebnisse zeigten, dass eine hohe Aufgabendichte, hohe Einsatzzahlen, eine geringe Personaldichte, die Nicht-Besetzung von Planstellen, fehlende Beförderungsmöglichkeiten, zu enge Gestaltungsspielräume, mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten, fehlende Haushaltsmittel, geringe Anerkennung usw. als Gründe für eine Unzufriedenheit und damit einer höheren gesundheitlichen Belastung bei der BPOL genannt wurden.

Doch gerade die Zusammenarbeit im Team, die Einbindung der Einsatzkräfte und der offene Umgang miteinander wurden positiv bewertet. Auch hier wurden Vermutungen geäußert, dass die Umstrukturierung der BPOL in den letzten Jahren gerade den Zusammenhalt in Teams und die Fluktuation der Teamzusammensetzung beeinflusst.³⁰¹

Basierend auf der Beerlage-Studie wurden durch die GdP vom 15.06.2010 bis zum 15.09.2010 alle in der GdP organisierten Beschäftigten der BPOL (über 19.000) aufgerufen, sich zur Berufszufriedenheit in der BPOL zu äußern. Federführend war hier Universitätsprofessor Dr. Gerd Strohmeier (Strohmeier-Studie).

Die Ergebnisse zeigten ein sehr umfassendes, detailliertes und differenziertes Meinungsbild zur Berufszufriedenheit in der BPOL, wel-

³⁰¹ Vgl. Beerlage 2008, u.a. S. 128, S. 142.

ches im Kern eine sehr große Unzufriedenheit in der BPOL erkennen lässt.

Diese resultiert aber vor allem aus der massiven dienstlichen Belastung, den problematischen beruflichen Rahmenbedingungen (u.a. bewerten nur 20,9% die Eignung und Qualität der persönlichen Dienst- und Einsatzbekleidung als gut bzw. sehr gut), der schweren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der schwereren Nachwuchsgewinnung.³⁰²

Demnach ist es nur richtig, dass die BPOL diese Unzufriedenheit auszubessern versucht, wie es auch als Begründung für die Tragepflicht für Dienstkleidung an der HS Bund hervorgeht. Problematisch wird es jedoch, wenn an ungünstigen Punkten angesetzt wird.

Strohmeier verfasste aus den Ergebnissen einen Maßnahmenkatalog, wie der Unzufriedenheit entgegengetreten werden kann. Dazu gehört u.a., dass die Arbeitsbedingungen sowie die Gewährleistung einer einwandfreien Ausrüstung und Bekleidung verbessert werden sollten.³⁰³

Wie aus den Interviews hervorgeht, wünschen sich die Bundespolizisten, ihr Studium (zumindest an der HS Bund) in ziviler Kleidung zu absolvieren, da sie diese als für geeigneter sehen. Nicht nur im Hinblick auf die Kommunikation und Interaktion mit den anderen nicht uniformierten Studierenden, in denen einige befragte Bundespolizisten sogar die Möglichkeit für eine spätere leichtere interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Behörden sehen, sondern auch im Prozess zur Schaffung eines optimalen individuellen „Lernraumes“. Jeder Mensch lernt anders und ist daher bestrebt seine individuelle Lernblase zu gestalten.

Analog hierzu kann auch die juristische Definition des Wortes „Eignung“ herausgezogen werden. Gemäß § 2 Absatz 2 BLV erfasst die Eignung insbesondere die Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind.

³⁰² Vgl. Strohmeier 2011, S. 1-3.

³⁰³ Vgl. ebd., S. 5.

Eine von außen aufgezwungene Uniformierung kann und wird als störend und gar hemmend empfunden.

Warum also nicht wieder zivile Kleidung tragen, wie es bereits bis 2010 an der HS Bund der Fall war? Eine weitere Begründung könnte darin gesehen werden, dass im Sonderfall der Dienstbekleidungsbe freiung im Rahmen des Grundstudiums eine Abnutzungsentschädigung nicht gewährt wurde und daraufhin Beschwerden (gerade von Aufsteigern) eingegangen sind.

Wie aus der Strohmeier-Studie hervorgeht, sehen rund 48% der Befragten die Bezahlung im Verhältnis zu den Kosten für den Lebensunterhalt als nicht angemessen.³⁰⁴

Doch wenn die Unzufriedenheit der Mitarbeiter der BPOL (und aus einem anderem Blickwinkel auch der Studierenden der BPOL an der HS Bund) u.a. daraus resultiert, dass die Dienstbekleidung nicht geeignet ist und der finanzielle Aspekt nicht angemessen ist, warum entscheidet man sich dann für die Einführung einer Uniform, wenn diese doch nachweislich soziopsychologisch betrachtet und im Bereich des Studierendenlebens nachteilig ist?

Weil die PKA dadurch eine erhöhte Aufmerksamkeit hätten und besser lernen würden. Doch auch diese Aussagen wurden von den interviewten Bundespolizisten widerlegt. Es möge sein, dass die Durchfallquote des 1. SJ, der das Grundstudium in Uniform absolviert hat, auffällig niedrig gewesen sei, wie es in der Niederschrift der 163. Sitzung des Zentralbereichsrates vom 03.09.2012 unter dem TOP 5 „Uniformen am Zentralbereich“ heißt, doch ein Prüfungsergebnis hängt von vielen Faktoren wie z.B. Thema der Prüfung, Zeitpunkt, Räumlichkeit, Unterricht, Lernmaterialien und Persönlichkeit ab und kann daher auch Zufall sein.

Nach Gesprächen mit Mitarbeitern des Prüfungsamtes der HS Bund ist festzuhalten, dass sich die Zwischenprüfungsergebnisse der BPOL verschlechtern und auch die Durchfallquote steigt. Hierzu sei, wie es

³⁰⁴ Vgl. Strohmeier 2011, S. 27.

auch in den Interviews bestätigt wurde, die Zwischenprüfung des 69.SJ I (Juni 2013) genannt, die eine der schlechtesten war.

Auch hier sind viele Umstände zu nennen, die zu diesem Ergebnis geführt haben können. Dazu gehört vor allem das Inkrafttreten der neuen Studienordnung, die Umstrukturierung des Studienablaufes während der aktiven Studienzeit und, wie es aus dem Prüfungsamt hieß, der Wegfall der gemeinsamen Grundstudienzeit von Aufsteigern und Laufbahnbewerbern im Zuge der Modularisierung.

Bis 2011 konnten die Laufbahnbewerber bereits im Grundstudium von den Aufsteigern lernen, wurden berufsspezifisch sozialisiert, hatten Vorbilder, die wiederum eine gewisse disziplinarische Wirkung auf die Laufbahnbewerber ausstrahlen konnten. Dies deckt sich mit den Aussagen der interviewten Bundespolizisten und der in der Literatur beleuchteten Aspekte (vgl. Kap. 3.1.2 und 2.2.3), dass eine Disziplinierung und die berufsspezifische Sozialisation nicht alleine durch die Uniform initiiert wird, sondern vielmehr durch das Umfeld, Kollegen, Vorgesetzte, Vorbilder und Lehrpersonal.

Die Uniform allein kann nicht das auffangen, was vorher „ältere“/erfahrene Kollegen (ggf. in der Rolle des Vorbildes, welches einen Laufbahnbewerber unter seine Fittiche nimmt) übernommen haben.

Auch die Führungskraft hat ihren Anteil dazu beizutragen, doch durch die räumliche Distanz der Studierenden der BPOL (vor allem der PKA jüngeren Alters) zu den AFZ oder auch zur Bundespolizeiakademie in Lübeck, an denen Vorgesetzte, Führungspersonal und Ausbilder permanent präsent sind und einlenken können, sind sie an der HS Bund mehr oder weniger auf sich alleine gestellt.

Eine Uniform vermag zwar eine Menge bewirken, doch wenn man nie „gelernt“ hat, und das Lernen an sich ist ein währer Prozess, was die Uniform zu bewirken hat, wie man sich richtig zu verhalten hat und niemand da ist, der einen auf den „richtigen Weg“ bringt, so kann sie alleine nichts bewirken, außer dass man sich hinter ihr verstecken kann und dank des Deindividuationseffektes seine Persönlichkeit in

den Schatten des offiziell nach außen hin sichtbaren Uniformträgers oder gar der „blauen Masse“ treten lassen kann.

Die von der BPOL gewünschten, auf die Uniform projizierten Effekte können nur erzielt werden, wenn sich die Bundespolizisten, die sie tragen, freiwillig und gern mit der Organisation BPOL identifizieren, für sie einstehen, sie anerkennen und vor allem spüren, dass auch die Organisation Bundespolizei ihren Leitbildern durch aktive Vorbilder folgend hinter den PKA steht und ihnen das nötige Vertrauen entgegenbringt, sie unterstützt und dadurch ggf. ein Stück attraktiver für den Nachwuchs wird.

Denn unter Zwang ist dies schwer zu erzielen. Die PKA können teilweise noch gar nicht nach bestem Gewissen durch die Uniform die BPOL in der Öffentlichkeit repräsentieren und den Erwartungen gerecht werden, weil sie, wie es auch einige Interviewpartner bestätigten, die Organisation nach so kurzer Zeit noch gar nicht kennen.

8. Fazit/Ausblick

16 Interviews können nur eine Stichprobe sein, die jedoch weiteren Forschungsbedarf belegt. Die Wirkung der Uniform der Studierenden aus dem FB BPOL an der HS Bund ist vielfältig, doch im Kern auf das Tragen der Uniform im Rahmen des Grundstudiums bezogen negativ mit Assoziationen wie Abgrenzung, Distanz, Kommunikationsbarriere, unnötig, unsinnig, Vorurteile und Individualitätsverlust behaftet. Somit können auch die Hypothesen weitestgehend verifiziert werden.

Durch die Uniform werden die Bundespolizisten klar von den anderen nicht uniformierten Studierenden abgegrenzt und erkennbar gemacht. Natürlich wird ihnen somit vermittelt, dass sie Bundespolizisten sind, doch als Individuum fühlen sich die meisten dadurch unwohl. Denn durch den Rollenkonflikt, den die meisten Bundespolizisten an der HS Bund erleben, ist es schwer, gleichzeitig PVB zu sein, der in seiner Gruppe der Bundespolizisten durch das Tragen der Uniform, welche eine optische Abgrenzung zu den anderen Studierenden darstellt, ein „Wir-Gefühl“ entwickeln soll, und Studierender zu sein, der ein Individuum mit ganz eigenen Bedürfnissen, Einstellungen und Haltungen ist. Ebenso ist es durch das verstärkte Auftreten in der „blauen Masse“ (also als „Wir“) durch das Tragen der Uniform in Kombination mit Vorurteilen, die kaum abzubauen sind, schwer, eine interdisziplinäre Kommunikation mit nicht uniformierten Studierenden aufzubauen.

Zusammenfassend aus den Aussagen der Interviewpartner, die aus unterschiedlichen Blickwinkeln (Aufsteiger, Laufbahnbewerber, männlich, weiblich, jünger, lebensälter) das Thema der Uniformtragepflicht im Grundstudium an der HS Bund in Brühl betrachteten und dem theoretischen Hintergrund dieser Arbeit, könnte als Idee zur Vereinbarkeit beider Pole das Modell vorgeschlagen werden, welches an den Universitäten der Bundeswehr oder an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen angewandt wird.

Hier tragen die Studierenden während der Lehreinheiten keine Uniform, da sie sich an Hochschuleinrichtungen mit anderen zivilen Studierenden befinden und alle gleichwertig sein sollen, sondern haben

einmal in der Woche einen „Polizeitag“ oder „militärischen Nachmittag“, an dem die Dienstbekleidung getragen wird. Ebenso wird beim Einsatztraining und Schießtraining, welches im Rahmen der fachpraktischen Ausbildung ggf. einen größeren Zeitraum in Anspruch nehmen sollte, Dienstkleidung getragen.

Eine weitere Möglichkeit wäre eine komplette räumliche Trennung der „zivilen“ Fachbereiche vom FB BPOL, wie es u.a. bei der Landespolizei in Thüringen praktiziert wird, in dem z.B. das gesamte Grundstudium der BPOL, wie die Hauptstudienabschnitte, ebenfalls in Lübeck durchgeführt wird. Dies zieht jedoch Aufwendungen im logistischen Bereich, Lehrbereich und finanziellen Bereich nach sich, die einer gründlichen Überprüfung bedürfen.

Eine weitere Möglichkeit wäre die Aussetzung der Dienstbekleidungspflicht für den Zeitraum des Grundstudiums in Brühl, wie es sie bis zum Wintersemester 2010/2011 gegeben hat. An der HS Bund in Brühl sollte eine Befragung aller Mitarbeiter und Studierenden erfolgen, um ein Gesamtmeinungsbild zu erhalten und eine für alle aktiv Beteiligten abschließende Lösung zu finden und keine „Probe“ auf ewig laufen zu lassen.

Die Kombination aus Uniformen und einer Hochschule, an der auch zivile Studierende lernen, bedarf also einer sorgfältigen Überprüfung durch alle beteiligten Akteure, denn bereits 250 Jahre v.Chr. stellte der chinesische Prinz Han Fei-Tse fest, dass „alle Theorie und alle Praxis auf den praktischen Nutzen gerichtet sein sollten. Dinge, die sich nicht miteinander vertragen, sollten auch nicht nebeneinander bestehen.“

Literaturverzeichnis

- Aligbe, U. Uniformierungsverbot, 11.03.2011. Online im Internet URL: <http://www.sicherheitsrecht-bayern.de/sites/default/files/Uniformierungsverbot.pdf> (Stand: 14.09.2014).
- Arnu, T. Wie Militär Mode macht. Der Ninja von nebenan. 19.05.2010 Online im Internet URL: <http://www.sueddeutsche.de/kultur/wie-militaer-mode-macht-der-ninja-von-nebenan-1.896743> (Zugriff: 15.10.2014).
- BAMF (Hrsg.) Einheitliche Schulkleidung in Deutschland. Dokumentation der aktuellen Debatte unter besonderer Berücksichtigung von Integrationsfragen, 2006.
- Bammé, A., Holling, E. & Lempert, W. Berufliche Sozialisation. Ein einführender Studententext. Max Hueber Verlag, 1983.
- Beck, H. Schlüsselqualifikationen – Bildung im Wandel. Winklers Verlag, Darmstadt, 2. Auflage, 1995.
- Becker, M. Personalentwicklung – Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 6., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage, 2013.
- Beerlage, I. Arbeitsbedingungen und Organisationsprofile als Determinanten von Gesundheit, Einsatzfähigkeit sowie von haupt- und ehrenamtlichem Engagement bei Einsatzkräften in Einsatzorganisationen des Bevölkerungsschutzes. Hochschule Magdeburg-Stendal (FH). 3. Zwischenbericht zum Jahresverwendungsnachweis 2008.

- Behr, R. Cop Culture. Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur der Polizei. Leske & Budrich Verlag, Opladen, 2000.
- Beta 45 (Hrsg.) Farbecodes, 2002. Online im Internet URL: <http://www.beta45.de/farbcodes/theorie/heller.html> (Zugriff: 20.10.2014).
- Bickman, L. The Social Power of a Uniform Journal of Applied Social Psychology, 4 (1), 47-61, 1974.
- Bierhoff, H.-W. Sozialpsychologie. Ein Lehrbuch. Kohlhammer Verlag, Stuttgart, 6. Auflage, 2006.
- Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.) Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Hogrefe Verlag, Göttingen, 2006.
- Bleicher, K. Leitbilder. Orientierungsrahmen für eine integrative Managementphilosophie, Zürich, 2. Auflage, 1994.
- BMI (Hrsg.) Verwaltungsvorschrift über die Dienstkleidung der Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei, 2011.
- Bogner, A., Littig, B., Menz, W. (Hrsg.) Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag, Wiesbaden, 2. Auflage, 2005.
- Böhm, J. Zum Leitbild sind alle gefragt. In: Hessische Polizeirundschau (HPR) 7-8/97, S. 9-11, 1997.
- Böhm, W. Wörterbuch der Pädagogik. Alfred Kröner Verlag, Stuttgart, 2005.

- Bundespolizei (Hrsg.) Dynamischer in die Zukunft. Das neue Corporate Design der Bundespolizei. Bundespolizei kompakt 1-2009, S. 4-6, 2009.
- Bundespolizei (Hrsg.) Historie der Bundespolizei. Online im Internet URL: http://www.bundespolizei.de/DE/06Die-Bundespolizei/Historie/historie_node.html (Zugriff: 11.10.2014).
- bpb (Hrsg.) Bundespolizei, 2011. Online im Internet : <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/17146/bundespolizei-bpol> (Zugriff: 11.09.2014 14:32Uhr).
- Bortz, J. & Döring, N. Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer, Heidelberg, 4. Auflage, 2006.
- Burger, A. & Seidenspinner, G. Berufliche Ausbildung als Sozialisationsprozess. Juventa Verlag, München, 1979.
- Burkert, U. Vergleichende Analyse der Einführung einer neuen Polizeiuniform. In: Schrenk, K. H. (Hrsg.): Polizei in der demokratischen Gesellschaft. Eigenverlag der Hochschule der Sächsischen Polizei, Rothenburg / Oberlausitz, S. 189-205, 2010.
- Büttner, C. Interkulturelle Kompetenz – eine nützliche Fähigkeit für deutsche Polizisten? In: Lorei, C. (Hrsg.): Polizei & Psychologie. Kongressband der Tagung „Polizei & Psychologie“ am 18. und 19. März 2003 in Frankfurt am Main. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt, S. 159-174, 2003.
- Craik, J. Uniforms Exposed. From Conformity to Transgression, Oxford/New York, S. 119-121, 2005.

- Durkin, K., & Jeffery, L. The salience of the uniform in young children's perception of police status *Legal and Criminological Psychology*, 5 (1), 47-55, 2000.
- Ebertz, S. Blaue Uniform: Vom City-Förster zum Großstadt-Steward. In: wz-newsline, 13.12.2007. Online im Internet URL: <http://www.wz-newsline.de/lokales/krefeld/stadtleben/blaue-uniform-vom-city-foerster-zum-grossstadt-steward-1.480569> (Zugriff: 20.10.2014).
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. Die Kompetenzbiografie. Münster, zweite überarbeitete Auflage, 2007.
- Erpenbeck, J. & Sauter, W. Kompetenzen erkennen und finden. Studienbrief Nr. EB 1510 des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern, 2010.
- Erpenbeck, J. & Sauter, W. Kompetenzentwicklung ermöglichen. Studienbrief Nr. EB 1520 des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern, 2010.
- Euskirchen, M. Uniformen im zivilen Alltag, 2000. Online im Internet URL: http://www.antimilitarismus-information.de/ausgaben/2000/11-00_5.htm (Zugriff: 16.10.2014).
- Flick, U. Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Rowohlt, Reinbek, 1999.

- Franke, G. Facetten der Kompetenzentwicklung. Bibb, Bonn, 2005.
- Füllgrabe, U. et al Polizeipsychologie. Lehrbuch der Psychologie für die Ausbildung in der Polizei. Richard Boorberg Verlag, Stuttgart, 1979.
- Gordon, A. The power of the police uniform: An instinct to obey authority, 25.07.2011. Online im Internet URL: <http://berkeleyscience.com/the-power-of-the-police-uniform-an-instinct-to-obey-authority/> (Zugriff: 18.10.2014).
- Güttler, P.O. Sozialpsychologie. Soziale Einstellungen, Vorurteile, Einstellungsänderungen. R. Oldenbourg Verlag, München, 4. Auflage, 2003.
- Haas S. & Hackspiel-Mikosch, E. Ziviluniformen als Medium symbolischer Kommunikation. Geschichte und Theorie der Erforschung einer Bekleidungsform an der Schnittstelle von Politik, Gesellschaft, Geschlecht und Kultur. In: dies. (Hrsg.): Die zivile Uniform als symbolische Kommunikation: Kleidung zwischen Repräsentation, Imagination und Konsumption in Europa vom 18. bis zum 21. Jahrhundert, 24, S. 13-46, 2006.
- Hackspiel-Mikosch, E. Vom bürgerfreundlichen Grün zum respektinflößenden Blau. Paradigmenwechsel der deutschen Polizeiuniformen“. In: Wiggerich, S. & Kensy, S. (Hrsg.): Staat Macht Uniform. Uniformen als Zeichen staatlicher Macht im Wandel, Tagung der Westfälischen Wilhelms-Universität Mün-

- ster, Stuttgart: Franz Steiner, S. 99-123, 2011.
- Haselow, R.
& Kissmann, G. Ausbildungs- und Sozialisationsprozesse der Polizei seit 1949. In: H.-J. Lange (Hrsg.): Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der Inneren Sicherheit. Leske & Budrich Verlag, Opladen, S. 123-140, 2003.
- Haselow, R. & Meyer, H. Massenverhalten und polizeiliches Handeln. Der shadow effect oder wenn Gefühle den Verstand überschatten. VDP, Hilden, 1997.
- Herrnkind, M. Polizeiarbeit in der Ambivalenz zwischen dem Schutz von Freiheit und ihrer Verletzung. 2007. Online im Internet: URL http://www.amnesty-polizei.de/d/wp-content/uploads/herrnkind_polizei_demonstrationen.pdf (Zugriff: 21.10.2014).
- Hillmann, K.-H. (Hrsg.) Wörterbuch der Soziologie (5. Auflage). Kröner, Stuttgart, 2007.
- Hermanutz, M.,
Spöcker, W., Cal, Y.
& Maloney, J. Kommunikation bei polizeilichen Routinetätigkeiten. Polizei & Wissenschaft, 3, S. 19-39, 2005.
- Hof, C. (Wie) lassen sich Kompetenzen bewerten? In: Arnold R., Clement U. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. Schriften der DGfE, 1. Auflage, Opladen, Leske und Buderich, 2002.
- Höffer-Mehlmer, M. Methoden in der Erwachsenenbildung. Studienbrief Nr. EB 0530 des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern, 2009.

- Hölzl, E. Sozialer Einfluss und Konformität. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Hogrefe Verlag, Göttingen, S. 741-747, 2006.
- HS Bund (Hrsg.) http://www.hsbund.de/nn_14986/DE/01_Studieninteressierte/20_Zentralbereich__Fachbereiche/04_FB_BP/bpfb_bpol_node.html?__nnn=true#doc18682bodyText3 (Zugriff: 08.10.2014)
- Hussy, W., Schreier, M., Echterhoff, G. Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften. Springer, Berlin / Heidelberg, 2010.
- Illeris, K. Das „Lerndreieck“. Rahmenkonzept für ein übergreifendes Verständnis vom menschlichen Lernen. In: Nuissl, E. (Hrsg.) : Vom Lernen zum Lehren. Bielefeld, S. 29-41, 2006.
- Iwin, A. Grundlagen der Logik von Wertungen. Akademie-Verlag, Berlin, 1975.
- Joseph, N. Uniforms and Nonuniforms. Communication Through Clothing. In: Contributions in Sociology, 61, 9-62, 1986.
- Kron, F. W. Grundwissen Didaktik (2. Auflage). UTB, München, 1994.
- Lamnek, S. Qualitative Sozialforschung: Bd. 2: Methoden und Techniken. Beltz Verlag, München/Weinheim, 1989.
- Lempert, W. Berufliche Sozialisation oder Was Berufe aus Menschen machen. Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung. Band

16. Schneider Verlage Hohengehren, 1998.
- Liebl, K. Wer geht zur Polizei? – Zur Soziologie der Berufswahl. In: Frevel, B. et al (Hrsg.): Soziologie. Studienbuch für die Polizei. VDP, Hilden, S. 181-203, 2002.
- Mainzinger, C. Organisationskultur und kooperative Führung. Studienbegleitende Unterlage Führungslehre. Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung Fachbereich Bundespolizei Führungslehre, Lübeck, 2014.
- Mayer, H. O. Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. Oldenbourg Verlag, 6. Auflage, 2013.
- Mayring, P. Einführung in die qualitative Sozialforschung. Beltz Verlag, Weinheim, 3. Auflage, 1996.
- Mayring, P. Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Beltz Verlag, Weinheim und Basel, 5. Auflage, 2002.
- Milgram, S. Das Milgram-Experiment – Zur Gehorsamsbereitschaft gegenüber Autorität. Rororo, Leipzig/Reinbek/Berlin, 18. Auflage, 1982.
- Möllers, H.W. & van Ooyen, R.C. Bundeskriminalamt, Bundespolizei und „neue Sicherheit“, 2008, Online im Internet: URL <http://www.bpb.de/apuz/30828/bundeskriminalamt-bundespolizei-und-neue-sicherheit.html> (Stand:11.10.2014).

- Mruck, K. & Mey, G. Qualitative Forschung: Zur Einführung in einen prosperierenden Wissenschaftszweig. *Historical Social Research*, 30(1), 5-27, 2005.
- Nicoli, M. Fetisch Uniform – Interview mit Susanne. Online im Internet: URL <http://www.ikonenmagazin.de/interview/Uniform.htm> (Zugriff: 12.10.2014).
- Nitzschke, B. Der Polizist – Feind und mißbrauchtes Werkzeug, 03.10.1969. Online im Internet URL: <http://www.zeit.de/1969/40/der-polizist-feind-und-missbrauchtes-werkzeug> (Zugriff: 15.10.2014).
- Nolda, S. Interaktionsanalysen in der Erwachsenenbildung. In: Friebertshäuser, B. & Prengel, A. (Hrsg.): *Handbuch der qualitativen Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Studienausgabe. München, S. 745-755, 3.Auflage, 2010.
- Otten, S. Vorurteile. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie*. Hogrefe Verlag, Göttingen, S. 437-443, 2006.
- Pfadenhauer, M. Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In: Bogner, A., Littig, B., Menz, W. (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. VS Verlag, Wiesbaden, S. 113-128, 2. Auflage, 2005.

- Reetz, L. Zum Zusammenhang von Schlüsselqualifikationen-Kompetenzen-Bildung. In: Tramm, T., Sembill, D., Klauser, F. & John, E. (Hrsg.): Professionalisierung kaufmännischer Berufsbildung. Peter Lang, Frankfurt, S. 32-51, 1999.
- Reips, U.-D. Computervermittelte Kommunikation. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Hogrefe Verlag, Göttingen, S. 555-564, 2006.
- Siebert, H. & Seidel, E. Lernen im Lebenslauf. Studienbrief Nr. EB 0420 des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern, 2011.
- Simon, B. & Trötschel, R. Soziale Identität. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Hogrefe Verlag, Göttingen, S. 684-693, 2006.
- Six, B. Autoritäre Persönlichkeit. In: Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Hogrefe Verlag, Göttingen, S. 63-70, 2006.
- Strohmeier, G. Studie zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei (Strohmeier-Studie). Zusammenfassung und Bewertung der wesentlichen Ergebnisse. Technische Universität Chemnitz. Klartext 2010.

- Süddeutsche (Hrsg.) Massaker in Norwegen. Attentäter nennt Anschläge „grausam aber notwendig“, 24.07.2011. Online im Internet URL: <http://www.sueddeutsche.de/politik/bluttat-in-norwegen-attentaeter-nennt-anschlaege-grausam-aber-notwendig-1.1123955> (Zugriff: 18.10.2014).
- Unbekannt Faszination Uniform. Online im Internet: URL <http://home.arcor.de/camouflagefascistisch/faszination-uniform.html> (Zugriff: 12.10.2014).
- von Felden, H. Didaktisches Handeln und Kommunikation in Lerngruppen. Studienbrief Nr. EB 0510 des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern, 2008.
- Wagner-Haselbauer, M. M. Sozialisation durch den Beruf – Was der Beruf aus Lehrpersonen machen kann. 2008. Online im Internet: URL http://members.aon.at/monikawagner/daten/WAGNER_Sozialisation_durch_den_Beruf.pdf (Zugriff: 09.10.2014).
- Watzlawick, P., Beavin, J. & Jackson, D. Menschliche Kommunikation. Formen, Strömungen, Paradoxie. Huber Verlag, Berlin, 1972.
- Watzlawick, P. Menschliche Kommunikation. Formen, Strömungen, Paradoxien. Huber, Bern, 12. Auflage, 2011.
- Werth, L. & Mayer, J. Sozialpsychologie. Springer-Verlag, Berlin, 2008.

- Wesselmann, S.
& Hohn, B. Public Marketing. Marketing-Management für den öffentlichen Sektor. Springer-Gabler-Verlag, Wiesbaden, 3. Auflage, 2012.
- Wiggerich, S.
& Kensy, S. Staat Macht Uniform. Uniformen als Zeichen staatlicher Macht im Wandel? Studien zur Geschichte des Alltags-29. Franz Steiner Verlag, Stuttgart, S. 9-15, 2011.
- Witzel, A. Verfahren der qualitativen Sozialforschung: Überblick und Alternativen. Campus Verlag, Frankfurt/Main; New York, 1982.
- Witzel, A. Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung /Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22, 2000. Online im Internet: URL <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (Stand: 07.10.2014).

Anhang 2: Zusammenfassung „Uniform & der Bundespolizeialltag“

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & der Bundespolizeialltag	Wohlgefühl	P1 22	trage meine Uniform recht gerne
		P1 22	fühle mich wohl darin
		P4 22	seit der Umstellung grün-blau fühle ich mich sehr wohl
		P5 22	ich fühle mich in der Uniform wohl
		P6 22	fühle mich häufig sehr wohl
		P7 23	ich trage gerne Uniform
		P16 23	als junger Beamter fühle ich mich ganz wohl
	Identifikation	P1 34	jeder sollte sich damit identifizieren
		P1 34	jeder weiß um die Uniformtragepflicht
		P3 38	war klar, dass ein Polizist als Dienstkleidung Uniform zu tragen hat
		P4 37/38	Selbstverständnis, dass ein PVB Uniform trägt
		P5 80/81	Es liegt im Wesen einer Polizeiorganisation, Uniformen zu tragen
		P7 41	Uniformtragen gehört zum Polizeidasein
		P10 34	da die Uniform zum Beruf gehört
		P11 35	die Uniform gehört zu meinem gewählten Berufszweig dazu
		P11 39	über die Uniform identifiziert man sich mit dem gewählten Polizeiberuf
		P11 53/54	Kleidungssil, der in meinem Beruf zum Dienstgeschäft dazu gehört
	Neutralität	P5 23	negative Erfahrungen habe ich bisher nicht gemacht
		P7 24	ist aber nicht zwingend notwendig, um mich gut zu fühlen
		P9 23/24	ich fühle mich weder schlecht, noch fühle ich mich mega gut
		P10 36/37	nie als unangenehm oder störend empfunden
		P11 24	geprägt durch ein neutrales Auftreten/ Verhalten
		P14 22	mit dem Tragen der Uniform kein Problem
	Stolz	P2 23	besonderer Moment
		P2 23	ich war stolz, die Uniform zu tragen
		P3 25	Gefühl von Stolz
		P10 33	ein bisschen stolz, bald uniformiert zu sein
		P11 22	das Tragen der Uniform erfüllt mich einerseits mit Stolz
		P16 24	man hat sein Ziel erreicht, Uniform zu tragen

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & der Bundespolizei Alltag	Respekt	P1 27	äußeres Erscheinungsbild soll Eindruck und Respekt verschaffen
		P4 25	respektvolleres Verhalten zu Beginn der Kommunikation
		P11 65	man wird als Person in Uniform stets respektiert
		P13 35	das reicht von eingeschüchtert
		P16 32	viele reagieren mit erhöhtem Respekt
		P16 38	man wird eher akzeptiert und respektiert
	Fokus	P2 30	Uniform besitzt gegenüber Bürger Signalfunktion
		P3 23	in der Öffentlichkeit ist man spürbar Uniformträger
		P3 33	auf Grund der Uniform wird man zum Ziel
		P7 30	man sticht aus der Menge heraus
		P7 31	man ist Anlaufstelle, um Personen helfen zu können
		P9 28	ich denke, jede Uniform weckt Interesse
		P10 27	erhöhter Blickkontakt durch zivile Bürger
		P10 28	man dient in Uniform grundsätzlich als Servicepersonal
		P11 28	man wird regelrecht von den Menschen fokussiert
		P11 29	man steht unter ständiger Beobachtung
		P11 30/31	Handlungen, welche man in Uniform vollzieht, werden durch den Bürger begutachtet
		P14 23	dient der Erkennbarkeit als Polizist
		P14 24	man fühlt sich vom Bürger beobachtet
		P14 25	man muss auf sein allgemeines Verhalten in der Öffentlichkeit acht geben
		P14 31	man lenkt die Aufmerksamkeit der Bürger definitiv mehr auf sich
		P14 32	viele Menschen schauen einem nach
		P14 33/34	in Uniform sticht man auf jeden Fall aus der Menge heraus
	P15 27	man wird immer und überall beobachtet	
	Normalität	P1 32	zum Polizeialltag gehört Uniform
		P2 25	das dienstliche Erscheinungsbild gehört zum Arbeitsalltag
		P2 90/91	Uniform ein fester Bestandteil des polizeilichen Alltags
		P3 22	unter Gleichen fühlt es sich wie Alltagskleidung an
		P3 40	wie Bauarbeiter seine Latzhose und der Arzt seinen Kittel
		P5 48/49	wird als selbstverständlich empfunden
		P4 22	sie gehört zu meinem Berufsalltag
		P5 48	Tragen der Uniform gehört zum Berufsalltag
		P9 22	es gehört zu meinem Alltag
P9 24		es ist ein Gebrauchsgegenstand wie der Computer für den Informatiker	
P10 22		zügig als "normal" empfunden	
P11 36/37		mit einem Chemiker zu vergleichen, der einen weißen Kittel und eine Schutzbrille tragen muss	
P12 22		im Einsatz bzw. unter Kollegen okay	
P12 22/23	ist halt die Arbeitskleidung		
P13 22	Tragen der Uniform ist alltäglich geworden		

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & der Bundespolizeialltag	Unwohlsein	P3 26/27	ist PGÜ aggressiv, ist es ein unangenehmes Gefühl, durch die Uniform aufzufallen
		P4 26	auch ein distanzierendes Verhalten von Personen, die mich nicht kennen
		P5 28/29	Stimmung der Demonstrationsteilnehmer wurde aggressiver
		P6 22-24	wenn es etwas hektischer wird, Stress, Hitze, dann kann die Uniform durchaus nervig sein
		P7 32	Polizei als Sündenbock
		P12 22/23	allein in Uniform komisch
		P12 26	man wird argwöhnisch beäugt
		P12 26	teilweise recht abfällig
		P13 35	bis hin zu aggressiv
		P15 22/23	manchmal ist sie eher lästig
		P15 28	manchmal fühlt man sich wie ein Tier im Zoo
	Erwartungshaltung	P1 26	Sinn und Zweck der Uniform
		P1 98	Uniform soll Diszipliniertheit & Kompetenz nach außen hin ausdrücken
		P11 23	fühle mich dazu verpflichtet, in der Öffentlichkeit ein positives Bild abzugeben
		P13 37	es besteht eine gewisse Erwartungshaltung des Umfelds
		P13 39	professionelles und selbstsicheres Auftreten
	Wahrnehmungs- änderung	P3 24	dies fühlt sich je nach Situation unterschiedlich an
		P8 25	die Personen in meiner Umgebung nehmen mich anders wahr
		P13 23	Ankleiden der Uniform ein gewisser Rollenwechsel
		P13 24	man achtet mehr darauf, wie man von seinem Umfeld wahrgenommen wird
		P13 27	habe gelernt, mich in Uniform permanent selbst zu betrachten
		P13 28/29	meine Körpersprache, mein Gang und meine Haltung ändern sich in Teilen, wenn ich Uniform trage
		P13 34	Menschen reagieren unterschiedlich auf Uniformierte
	Arroganz	P13 42	Selbstverherrlichung
		P13 42	Überheblichkeit
		P13 43	Arroganz

Anhang 3: Zusammenfassung „Uniform & die HS Bund in Brühl“

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die FH Bund in Brühl	unpassend	P1 38	Tragen der Uniform nicht passend
		P1 82	einfach unpassend
		P1 75/76	Uniform für Brühl nicht zutreffend
		P2 49	gehört nicht zum eigentlichen Erscheinungsbild der FH in Brühl
		P8 40	unangemessen
		P13 50	dass Uniform getragen werden muss, kleine Enttäuschung
		P14 110/111	man hat sich hauptsächlich gefragt, wozu der Uniformzwang
	abkömmlich	P1 105/106	könnten weggelassen werden
		P2 86	an der FH in Brühl würde ich zivile Kleidung vorziehen
		P3 121	an der FHB in Brühl könnte man es wieder abschaffen
		P6 35	ich hatte gehofft, gerade in Brühl, sie nicht tragen zu müssen
		P6 113	ich wünsche es kommenden Studiengängen, dass der Uniformzwang in Zukunft wieder rückgängig gemacht wird
		P12 69/70	in Brühl sollte keine Uniform getragen werden
	lästig	P3 44	an der FHB in Brühl war sie mir eher etwas lästig
		P4 43/44	Tragen der Uniform dort eher überflüssig und lästig
		P6 42	teilweise hat es stark genervt, die Uniform tragen zu müssen
		P15 37	zum Teil eher lästig
	unangenehm	P6 36	in eigener Kleidung ist man entspannter
		P6 44	gerade an langen Tage ist es schlicht unangenehm, die Uniform zu tragen
		P14 57	an der FHB Brühl war das Tragen der Uniform eher unangenehm
		P15 38	im Sommer war es sehr warm mit der Uniform
	unnötig	P2 44	an der FH in Brühl sehe ich in diesem Bereich keine Notwendigkeit
		P2 49	unnötig
		P4 89/90	das Tragen der Uniform an der FHB in Brühl stellt keine sinnvolle Veränderung dar
		P9 90	absolut unnötig
		P13 59	weder positiv, noch negativ, aber überflüssig
		P13 55	hier auf eine "Außenwirkung" zu bestehen ist Nonsense

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die FH Bund in Brühl	unwichtig	P3 43	im Grundstudium eher nicht so wichtig
		P5 43/44	für das Studium ist die Uniform, mit Ausnahme in praktischen Studienabschnitten, ohne Bedeutung
		P6 48	mir erschließt sich der Sinn hinter dieser Anordnung nicht wirklich
		P8 33/34	besonders während des Grundstudiums wäre es unerheblich, ob die Uniform getragen wird
		P9 36	überhaupt nicht wichtig
		P13 54	unwichtig
		P14 49/50	eher unwichtig, denn ich trete in der Zeit des Studiums nicht mit der Öffentlichkeit in Kontakt
		P14 50/51	muss während ich im Lehrsaal sitze auch keine polizeilichen Maßnahmen treffen
	Dozent	P5 31	einige Dozenten zeigten eine offene Ablehnung ggü. der Uniform
		P5 32/33	Gespräch mit Dozenten in Zivil eine deutlich positivere Verhaltensweise
		P5 65/66	wurde durch einen Dozenten als meinungsloser Befehlsempfänger bezeichnet
		P5 67/68	durch Dozenten wurde das Tragen der Uniform offen als negative Erscheinung an einer FH bezeichnet
		P7 62-64	einige Dozenten machten keinen Hehl daraus, dass sie das Tragen der Uniform nicht gut finden
		P8 52/53	Tragen der Uniform durch die Leitung sowie den Dozenten nicht gewünscht
		P9 52/53	Dozenten der Hochschule machten abfällige Bemerkungen zum Thema Tragen der Uniform im Unterricht
		P11 71/72	Professor während seiner Unterrichtung der Meinung war, dass eine Uniform an einer FH unangebracht wäre
		P11 75/76	Problematik darf nicht durch Unmutsäußerungen auf dem Rücken der PVB geschehen
		P12 51/52	ein Dozent meinte, wir seien doch alle nur stumpfe Befehlsempfänger und alle dumm
		P12 39	manche Dozenten haben einen abgestempelt
		P14 136/137	wiele Dozenten äußerten, dass sie es besser fänden, wenn die Studierenden in Zivilkleidung an den Vorlesungen teilnehmen würden
		P16 114/115	schwierig, eine persönliche Beziehung zu Dozenten aufzubauen
		P16 117/118	fühlte mich als abgelehnt und mit meiner Meinung unwichtig
	negativ	P6 87	in Brühl ist man nicht unter "Feinden", eine solche Einstellung zu vermitteln, halte ich für fatal
		P12 30	fand ich nicht gut
		P13 154/155	Tragen der Uniform an der FHB führt nur zu Nachteilen
		P13 155	Vorteile sind für mich nicht ersichtlich
		P14 41	an der FHB-Brühl auch andere Studiengänge ansässig, die keine Uniform tragen müssen, ist man dem Ganzen eher negativ entgegengetreten
P14 131/132		an der FHB Brühl hat das Tragen der Uniform einen eher negativen Einfluss	

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die FH Bund in Brühl	freiwillig	P5 98/99	das Tragen der Uniform freistellen
	problemlos	P5 47	problemlos/normal
		P10 43	weder als Zwang noch als unangenehm empfunden
	angemessen	P7 44	ich hatte nichts dagegen; wir sind Polizisten und können nicht einfach in Zivil rumlaufen
		P11 52	fühlte ich mich angemessen und ordentlich gekleidet
		P11 102/103	Uniform an der Hochschule gerade für einen Berufseinsteiger angemessen
	verpflichtend	P10 42	ist eine Dienstanweisung, die Uniform während der Dienstzeit zu tragen
		P10 51/52	Tragen der Uniform für Studierende der Bundespolizei eine Vorschrift und wird somit erfüllt
		P11 104	Bestandteil der gesamten Ausbildung
	wichtig	P7 40/41	es ist sehr wichtig diese während dem Studium zu tragen
		P11 106/107	FHB in Brühl sollte für das Tragen und den Nutzwert der Uniform besser sensibilisiert werden
	kleidend	P9 91	einzigster Vorteil: man muss sich morgens keine Gedanken machen, was man anziehen soll

Anhang 4: Zusammenfassung „Uniform & die nichtuniformierten Studierenden“

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die nichtuniformierten Studierenden	Abgrenzung	P1 42	PVB dadurch irgendwie abgekapselt
		P1 43/44	Vermischung mit anderen Studiengängen sehr, sehr selten
		P1 43	PVB in den Pausen unter sich
		P1 51/52	klare Trennung von uniformierten und nichtuniformierten Studierenden festzustellen
		P1 57	die Nichtuniformierten dachten, die PVB wollen unter sich bleiben
		P3 53/54	sie grenzte mich gegenüber der anderen Studenten anderem Fachbereich ab
		P3 62/63	man wirkte auf die anderen, als ob man sich abgrenzen wollte
		P3 63/64	als ob man etwas anderes darstellte als die übrigen Studenten
		P3 125	keiner möchte sich durch das Tragen der Uniform separieren
		P5 39/40	unbestritten ist, das andere Studierende das Tragen der Uniform als Abgrenzung empfinden
		P5 52	möglicherweise wird das Tragen der Uniform als Abgrenzung empfunden
		P6 38/39	Abgrenzung zu anderen Studenten, wie von der Akademie gewollt, nicht sinnvoll
		P6 53/54	jeden persönlich ein wenig von allen Nicht-Uniformträgern ausgrenzt
		P6 55/56	man ist sofort erkennbar abgegrenzt
		P6 76/77	durch die Uniform wird eine grundsätzliche visuelle Abgrenzung geschaffen
		P6 84	Art Aufforderung zum "Einigeln" vor denen, die keine Uniform tragen
		P7 51	wir Bundespolizisten waren dadurch zum größten Teil nur unter uns
		P12 30	Abgrenzung zu anderen Studierenden
		P12 42	andere dachten, wir sind eine eigene Gruppe
		P12 42	wir sind Sonderlinge
		P12 42	wir sind eine eingeschworene Gemeinschaft
		P13 64	Bundespolizisten bleiben mehr unter sich
		P13 85	jeder bleibt für sich, was sehr schade ist
		P14 59	man fühlte sich vom Rest der Studierenden eher ausgegrenzt
		P14 74	sämtliche nichtuniformierte Studierende sind lieber unter sich geblieben
		P14 75	man hat sich häufig ausgeschlossen gefühlt
		P15 41	es war, als wären wir separiert worden
P16 94/95	durch Uniformpflicht werden Studierende der Bundespolizei einer sozialen Sonderschicht gleichgestellt		

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die nichtuniformierten Studierenden	Erkennung	P1 25/26	von Nichtuniformierten wird man ganz anders wahrgenommen
		P1 41	PVB stets als solche zu erkennen
		P2 45/46	alle Studierenden aus anderen Bereichen tragen keine Uniform
		P2 50/51	uniformierte Bundespolizisten stechen aus der Masse heraus
		P2 88	Angehörige der Bundespolizei momentan eine Ausnahme
		P3 52/53	Uniform machte mich als Bundespolizisten sofort für alle anderen erkennbar
		P4 42	Tragen der Uniform hebt PVB optisch hervor
		P4 43	ständiger Augenmerk auf PVB
		P6 69	es fällt sofort auf, wenn sonst jeder nichtuniformiert zum Essen geht
		P6 70	sofort fallen alle Blicke auf einen selbst
		P14 42	wir haben befürchtet, durch die Uniform aus der Masse herauszustechen
		P16 88/89	Studierende der Bundespolizei treten aus der Anonymität heraus
		P16 89/90	werden für alle erkennbar an den Pranger gestellt
		P16 126	man war stets für andere Studierende erkennbar
	Distanz	P4 56	das Verhalten der anderen war meist distanziert
		P8 47	die nichtuniformierten Studierenden waren distanziert
		P11 66	gewisse soziale Distanz von den nichtuniformierten Studierenden gewahrt
		P12 47	es wurde sehr auf Distanz geachtet
		P14 66/67	sie wirkten sehr distanziert
		P15 47	es ist vielleicht auch ein bisschen befremdend für sie

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die nichtuniformierten Studierenden	Kommunikationsbarriere	P1 45	erst nach Dienstschluss in ziviler Kleidung kam es zu Gesprächen/Kontakten
		P1 54/55	es hat sich keiner getraut, die Uniformierten anzusprechen
		P3 45	stellte für andere Mitstudenten anderer Studienbereiche doch eine Barriere dar, um Kontakt aufzunehmen
		P3 54/55	erschwerte die Kontaktaufnahme
		P3 55	erschwerte Kommunikation mit den ununiformierten Studenten
		P3 72/73	nach Feierabend in Zivil waren die Gespräche durchaus persönlicher und gelöster
		P3 127/128	Austausch der Studenten der einzelnen Fachbereiche wird dadurch behindert
		P3 127	führt zu Kommunikationsbarrieren
		P5 59/60	nach Ablegen der Uniform waren keinerlei Unterschiede festzustellen
		P6 61/62	die meisten der anderen Studierenden habe ich auf den Feiern kennengelernt und weniger in Uniform
		P6 78/79	Kontakt zu den Studierenden anderer Behörden erschwert
		P6 79	mögliche Beziehungen gehen verloren, die im späteren Arbeitsalltag hilfreich sein können
		P7 49/50	durch das Tragen der Uniform wurde der Kontakt zu anderen Studierenden erschwert
		P10 69	wenig Kontakt zu anderen Studienrichtungen
		P11 59/60	speziell bei jüngeren Menschen baut eine Uniform eine gewisse Barriere auf
		P11 60/61	sozialer Umgang in Bezug auf die nichtuniformierten Studierenden etwas gehemmt
		P12 38	nicht förderlich, um mit anderen Studenten in Kontakt zu kommen
		P12 43	Kontakt mit anderen nicht erwünscht
		P13 63	baut die Uniform eine gewisse Barriere zu anderen Studienklassen
		P13 68/69	erschwert eine Kontaktaufnahme
		P13 79/80	wenn man sich als Mensch persönlich gekannt hat, war es kein Problem
		P14 67	als würden sie sich nicht trauen, mit uns in Kontakt zu treten
		P14 85	war man man in Zivil an der FH, so hat man direkt zu den anderen nichtuniformierten knüpfen können
		P14 87	in Zivil konnte man sich in entspannter Atmosphäre unterhalten
		P14 88	in Uniform erhielt man höchstens ein kleines Lächeln und ein zögerliches "Hallo"
		P15 42	wenn wir die Uniform an hatten, kamen nicht so schnell Gespräche mit den anderen zustande
		P15 51	sie haben nicht so viel mit uns gesprochen, wie wenn wir Zivil getragen haben
		P16 97	den Bundespolizisten wird das soziale Miteinander erschwert
	P16 131	Kontakt zu anderen nichtuniformierten Studenten kam meist durch abendlich Veranstaltungen zustande	
	Individualitätsverlust	P3 61	wirkten wir generell immer nur als "blaue Masse"
		P3 61/62	der einzelne von uns wurde gar nicht groß wahrgenommen
		P10 60	möglicherweise in einer Art anonymer "Uniform-Masse" verschwinden
		P13 69	nicht der Mensch wird wahrgenommen
P16 90		negative Eindrücke eines PKA werden als Stereotypen auf die ganze Bundespolizei übertragen	
P16 92		positive Eindrücke gehen in der Masse verloren, weil sie nicht der bestimmten Person zugeordnet werden können	

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase	
Uniform & die nichtuniformierten Studierenden	Vorurteile	P1 55/56	oder die Nichtuniformierten dachten, dass sich die PVB in ihren Uniformen als etwas Besseres fühlen	
		P1 83/84	es wird ein falsches Bild transportiert	
		P1 85	die anderen Studenten dachten bestimmt, die PVB wollen sich mit der Uniform hervorheben	
		P4 50/51	nicht uniformierte Studenten könnten Anschein erlangen, dass sich BPOL hervorheben wollen	
		P4 52	nicht uniformierte Studenten könnten Anschein erlangen, dass sich BPOL profilieren wollen	
		P11 58	kann durchaus sein, dass eine gewisse Überheblichkeit mir zugerechnet wird	
		P11 58	oder eine gewisse Arroganz	
		P13 70	nur die Uniform wird stigmatisiert	
		P13 144/145	ich bin es gewohnt, dass die Uniform mit Vorurteilen behaftet ist	
		P14 43	dass wir entsprechend als Leute, die sich für was Besseres fühlen, abgestempelt werden	
		P16 121	die Studierenden der Bundespolizei und damit auch die Behörde hat bei den anderen Studierenden nicht den besten Ruf	
		P16 123	Studierende der Bundespolizei haben nicht das beste Ansehen	
		P16 123	man hat als PKA mit Vorurteilen zu kämpfen	
		P16 127	man befand sich sofort in der für die BPOL vorgesehenen Schublade	
		Unwohlsein	P1 86	Uniformierte fühlen sich größtenteils in ihrer Uniform nicht wohl, wenn der Rest in Zivilkleidung rumläuft
			P3 126	oder gar die anderen Studenten einschüchtern
	P8 43		wir wirkten teilweise als Fremdkörper	
	P14 68		als würden sie sich eher unwohl in unserer Gegenwart fühlen	
	P15 46		es ist bestimmt sehr ungewohnt für sie	
	P16 101		als Student fühle ich mich deshalb immer zusätzlich belastet, beobachtet, ratlos	
	Zurückhaltung	P1 51	Scheu vor den Uniformierten	
		P3 68	die anderen Studenten war mir gegenüber verhaltener	
		P3 69/70	die anderen Studenten waren nett, freundlich, höflich, aber unsicher im persönlichen Umgang	
		P5 59	zurückhaltend	
		P14 65/66	die nichtuniformierten Studierenden eine Art "Berührungsängste" uns gegenüber	
	Ablehnung	P2 32	abwertende Blicke	
		P7 52/53	grundsätzlich hatte ich das Gefühl, dass bei den anderen Fachbereichen das Tragen der Uniform nicht gut angekommen ist	
		P7 57	vielleicht etwas Ablehnung	
	Gewöhnung	P9 44	ich glaube, dass sich alle Beteiligten daran gewöhnt haben	
		P10 59	von den nichtuniformierten Studierenden zumindest als gegeben hingenommen	
	Normalität	P5 57	ein Teil der Studenten verhielt sich völlig normal	
		P5 58	keinerlei Kontaktschwierigkeiten	
		P10 48/49	Anwesenheit von nichtuniformierten Studierenden stellte für mich kein Hindernis/keine Störung dar	
		P10 68	keine Unterschiede aufgefallen	
	Chance	P16 139	man hatte in Zivil einen zweiten Anlauf für den ersten Eindruck	

Anhang 5: Zusammenfassung „Uniform & die berufsspezifische Spezialisierung“

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase	
Uniform & die berufsspezifische Sozialisation	positive Wirkung	P1 72	grundsätzlich ist da was Wahres dran	
		P1 74/75	während der Vorbereitungszeit eine gute Sache	
		P4 76/77	durch das Tragen der Uniform wird den Einsteigern eher bewusst, wofür sie sich entschieden haben	
		P4 79/80	die Tragweite, was es heißt, PVB zu sein, kann besser vermittelt werden	
		P5 72/73	ohne Zweifel führt Uniformität zur Bildung eines Gemeinschaftsgefühls	
		P3 97/98	der eine braucht seine Uniform, um Polizist zu sein	
		P7 68	auf der einen Seite ja, weil man die Uniform trägt	
		P9 59	eine gewisse Polizeikultur ist vorhanden	
		P10 23	bessere Identifizierung mit dem Beruf durch das Tragen der Uniform	
		P10 78/79	Tragen der Uniform verlangt vom Träger ein angemessenes und berufsorientiertes Verhalten	
		P10 80/81	mit dem Tragen der Uniform vergegenwärtige ich mir gerade zu Beginn der Ausbildung die mit der Uniform verbundenen Erwartungen	
		P11 39	für Berufseinsteiger eine wichtige Erfahrung	
		P11 45	Uniform fördert das Gruppengefühl, welches für die spätere Praxis eine wichtige Eigenschaft ist, um in der Praxis zu bestehen	
		P11 81	in jeglicher Art und Weise	
		P16 147	ich stehe zu dieser Aussage	
		Faktor: Umfeld	P2 82/83	berufsspezifische Sozialisierung spielt sich nicht ausschließlich während der direkten Ausübung des Berufs ab
	P2 84		berufsspezifische Sozialisierung ist ein ganzheitlicher Prozess	
	P2 85		dehnt sich auch auf das Privatleben aus	
	P2 87-91		Verhalten im Privaten sollte dem Ansehen eines Polizisten nicht entgegenstehen	
	P5 74		für die Sozialisierung bedarf es vielfältiger Faktoren (Elternhaus, Freundeskreis, Vorgesetzte)	
	Faktor: Persönlichkeit	P3 95/96	abhängig davon, wie ich mich selbst mit dem Beruf des Bundespolizisten identifiziere	
		P3 98	mir reicht meine innere Einstellung zum Beruf	
		P3 99/100	ich bin der gleiche Polizist, auch wenn ich in ziviler Kleidung auf Streife unterwegs bin	
		P6 118	entweder man identifiziert sich selbst mit dem gewählten Beruf oder eben nicht	
		P15 60	es sollte egal sein, ob man die Uniform an hat oder aus	
		P15 61	man sollte sich immer bewusst sein, dass man Polizist ist/wird	
	keine Wirkung	P3 102/103	es ändert sich ohne Uniform an meinem Verhalten dem PGÜ nichts	
		P5 72	FALSCH	
		P7 69	auf der anderen Seite nein, weil das Tragen der Uniform nicht in der Öffentlichkeit sondern nur auf dem Campus stattfindet	
		P9 57/58	ich habe bis auf einige Richtlinien, die einzuhalten sind, nicht viel davon wahrgenommen	
		P12 56	trifft nicht zu	
		P13 93	sozialisiert nein, geprägt ja	
		P14 93	dem kann ich nicht zustimmen	
		P14 96	das alleinige Tragen der Uniform während des Studiums hat keinen Einfluss	
		Faktor: Zeit	P4 64	das gesamte Studium dürfte zur angesprochenen Sozialisierung ausreichen
		Faktor: Kollegen	P14 94	berufsspezifische Sozialisierung ergab sich aus den nachdienstlichen Gesprächen im Beisein erfahrener Kollegen sowie den Praktika
	Faktor: Polizeibezug	P8 57/58	das würde auch funktionieren, wenn die Uniform nur während der Lehrabschnitte in den AFZ getragen würde	
		P13 94	Fehlen einer Formalausbildung wird deutlicher	
		P13 95	Fehlen von genügend Ausbildungspersonal an der FHB wird deutlich klarer	
		P13 98	durch verschwindend geringe Anzahl an Studienbegleitern an der FHB findet Präzessionsphase nicht statt	
P16 149/150		auch die äußeren Umstände müssen berufsspezifisch sein		
P16 151/152		sind die Inhalte wenig berufsspezifisch, dann hilft auch keine Uniform, berufsspezifisch sozialisiert zu werden		

Anhang 6: Zusammenfassung „Uniform & das Commitment mit der Organisation „Bundespolizei““

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & das Commitment mit der Organisation "Bundespolizei"	positive Wirkung	P2 69/70	natürlich identifiziert man sich über die Uniform mit der Bundespolizei
		P5 81/82	jede Uniformität führt zu einer Identifizierung
		P7 22	durch die Uniform fühle ich mich der Institution stärker zugehörig
		P7 23	eine Identifizierung kann somit stärker stattfinden
		P7 27	durch das Tragen der Uniform bekennt man sich offen zu der Institution
		P7 28	man vertritt somit die Philosophie
		P11 85/86	kann mir durchaus vorstellen, dass die Uniform die Identifikation mit der Bundespolizei stärken bzw. fördern kann
		P12 60	ist möglich und vermutlich auch Ziel
		P16 62	die Uniform ist wichtig, um überhaupt erst einmal die Tatsache zu verinnerlichen, nun Angehöriger einer Polizeibehörde zu sein
		P16 157	ich kann durch das Tragen der Uniform nach außen den Eindruck machen, ich bin mit der Organisation verschmolzen und identifiziert
	Faktor: Zeit	P2 70/71	im Laufe seiner Dienstzeit wird man ein fester Bestandteil der Organisation
		P4 72	sechs Monate in Brühl ohne Uniform würde dem keinen Abbruch schaffen
		P8 62	die Zeit selbst - 3 Jahre Studium - trägt zur Identifizierung bei
	Faktor: Persönlichkeit	P3 95/96	abhängig davon, wie ich mich selbst mit Organisation der Bundespolizei identifiziere
		P3 99/100	ich bin der gleiche Polizist, auch wenn ich in ziviler Kleidung auf Streife unterwegs bin
		P6 96	jeder Einzelne setzt sich durch den täglichen Dienst, die vielen Reisen und die zahlreichen Ausbildungsabschnitte mit der Organisation Bundespolizei, ihren Stärken, Schwächen und
		P8 63	die persönliche Einstellung dazu bei
		P16 159/160	ein Mensch mit eigenen Werten, Vorstellungen und Überzeugungen wird mit einigen Werten der BPOL übereinstimmen und sie repräsentieren
	Faktor: Kollegen	P8 64	das Miteinander, besonders Aufsteiger und Einsteiger, trägt dazu bei
		P9 66	vielmehr der Umgang mit meinen Kollegen und der Dienststelle
		P9 67	vor allem der Umgang zeigt, ob ich in der Organisation angekommen bin
	Faktor: Berufswahl	P6 92	die Berufswahl und das Studium sind meiner Meinung nach genug Identifizierung mit der Behörde an sich
	keine Wirkung	P3 95	nicht zu 100%
		P9 64/65	meine Identifizierung mit der Organisation Bundespolizei steht bei mir nicht in Verbindung mit meiner Uniform
		P9 68/69	wäre je schrecklich, wenn man sich nur über die Uniform mit der Organisation identifizieren könnte
		P9 70/71	man stelle sich vor, man bekäme eine Verwendung, in der man zivil seinen Dienst verrichtet und man fühle sich nicht mehr als Angehöriger der Organisation
		P14 108/109	ich glaube nicht, dass ich mich, nur weil ich in der FH in Uniform herumlaufen musste, entsprechend mehr mit der Organisation identifizieren konnte
		P15 65	finde ich nicht zutreffend
	Faktor: Vorgesetzte	P13 107/108	Anwärtern ist in dieser frühen Phase des Studiums noch nicht bewusst, was es tatsächlich bedeutet, sich mit der Bundespolizei zu identifizieren
		P13 111/112	Vorbereitung, die bei der Akademie und den Studienbegleitern an der FHB liegt, ist in diesem Bereich kurz gesagt schlecht
		P6 116	man hat den Eindruck, dass die Verantwortlichen in der Akademie die Studierenden in diesen Identifikationsprozess zwingen wollen
		P6 117	Unter Zwang geht so etwas nicht
	negative Wirkung	P16 104/105	man stand sehr unter Druck, eine Behörde, die man kaum kannte, nach außen fehlerfrei zu repräsentieren

Anhang 7: Zusammenfassung „Uniform & die Disziplin der PKA“

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase	
Uniform & die Disziplin der PKA	keine Wirkung	P1 90	nicht durch die Uniform	
		P3 107	ich denke nicht, dass es die Uniform ist, die die PKA diszipliniert	
		P5 86	falsch, nicht durch die Uniform	
		P5 86/87	Fehlverhalten wird aus meiner beruflichen Erfahrung auch ohne das Tragen der Uniform sanktioniert	
		P7 78/79	durch den Freiraum, der den PKA gelassen wird und das studentische Leben, können PKA kaum diszipliniert werden	
		P9 74	absolut Unsinn	
		P9 81/82	ob das am Tragen einer Uniform hängt, wage ich zu bezweifeln	
		P11 93/94	bezweifle ich, dass eine direkte Disziplinierung dadurch verbessert wird	
		P13 116	von Disziplinierung kann keine Rede sein	
		P14 115/116	das Tragen der Uniform und eine Disziplinierung stehen in keinem Zusammenhang	
		P15 68	kann ich nicht viel abgewinnen	
		P10 94/95	denke nicht, dass dies allein durch die Uniform hervorgerufen wird	
		Faktor: Lehrkräfte	P1 91	Durchsetzen der Lehrkräfte nur durch Uniform sehr traurig
			P3 108	es ist das Lehrpersonal, was auf Fehlverhalten aufmerksam machen soll
	Faktor: Mitstudenten	P3 108/109	die Mitstudenten, die versuchen, die aus der Reihe tanzen auf ihr Fehlverhalten aufmerksam zu machen ja, denn das Tragen der Uniform beinhaltet bestimmte Rechte & Pflichten, die sanktioniert werden können	
	positive Wirkung	P2 78/79		
		P4 76	Aussagen trifft zu	
		P4 78	Einsteiger lernen mit Reaktionen Dritter umzugehen und diese einzuschätzen	
		P10 97	Missachtung in der Widerrufszeit hat schnell negative Folgen	
		P10 99/100	durch das Tragen der Uniform immer bewusste Disziplin	
		P10 93/94	das Tragen der Uniform macht die erhöhte Anforderung von Disziplin erkennbar	
		P11 92	Träger wird dazu angehalten, seinen berufsbedingten Rechten und Pflichten nachzukommen	
		P12 63	sind schnell identifizierbar	
		P16 172	hätte ich Ärger bekommen, so hätte ich dem Ansehen meines Arbeitgebers und meinem Vorgesetzten geschadet	
		P16 175	diente es dort durchaus der Disziplinierung	
	negative Wirkung	P6 102	ich denke eher, dass mögliches Fehlverhalten sogar gefördert werden kann, da der Einzelne unter den restlichen Uniformträgern schlicht untergeht	
	Faktor: Alter	P8 68	nicht alle Einsteiger sind Schulabgänger	
		P8 71-73	ich denke nicht, dass ein Dozent einen Disziplinierungs- bzw. Erziehungsauftrag hinsichtlich eines lebensälteren Einsteigers inne hat	
		P14 118/119	ist eine Disziplinierung überhaupt in der gD-Ausbildung als sinnvoll zu betrachten	
		P14 120/121	die Studierenden haben allesamt ein Alter erreicht, in dem sich die festen Grundzüge der Persönlichkeit schon gebildet haben	
		P9 78/79	jeder Studierende, ob bei der Polizei oder an einer Hochschule muss eine gewisse Disziplin an den Tag legen, um Erfolg zu haben	
	Faktor: Persönlichkeit	P13 117	den Anwärtern wird zwar gesagt: "Disziplin, ihr seid jetzt Uniformträger", aber die Auslegung ist jedem selbst überlassen	
		P13 118	Disziplin kann nur durch fortlaufende Prägung entwickelt werden	
		P14 123	eine grundsätzliche Disziplin sollte man von jedem erwarten können	
		P15 69/70	jeder sollte wissen, wie er sich zu verhalten hat, egal ob mit oder ohne Uniform	
	Faktor: Moderne	P9 75/76	veralteten und konservativen Formen der Bundespolizei zum Thema Uniform und Disziplin	
		P9 77	ist der heutigen Zeit absolut nicht angepasst	
		P9 77	rückständig	

Anhang 8: Zusammenfassung „Uniform & die Aufmerksamkeit der PKA im Unterricht“

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die Aufmerksamkeit der PKA im Unterricht	keine Wirkung	P1 95	nicht zustimmen
		P1 95/96	auch in ziviler Kleidung können PKA zuhören
		P2 84	hat nichts mit dem Tragen der Uniform zu tun
		P4 84	ich denke nicht, dass die Aufmerksamkeit der PKA etwas mit dem Tragen der Uniform zu tun hat
		P7 83	das sehe ich nicht so
		P7 83	werde ich aufmerksamer und lerne besser, wenn ich rote statt schwarze Schuhe trage?
		P7 84	eher nicht
		P7 85	das eine hat mit dem anderen in meinen Augen nichts zu tun
		P8 77	das denke ich nicht
		P9 86	absolut daneben
		P9 87	ich habe vorher ohne Uniform studiert und war nicht aufmerksamer als heute in Uniform
		P10 104	dem würde ich widersprechen
		P10 106/107	durch das Tragen der Uniform wird es meiner Ansicht nach weder unterstützt noch verhindert
		P11 98/99	die Uniform hat in meinen Augen keinen Einfluss auf die Aufmerksamkeit
		P12 67	nein, das trifft nicht zu
		P13 123	absolut gegenstandslos
		P14 127	ich denke, dass das eine nichts mit dem anderen zu tun hat
		P16 183	eine Uniform verleiht dem Menschen darin nicht mehr Interesse an einem bestimmten Fach
		P16 185/186	es macht die Unterrichtung eines Dozenten auch nicht interessanter und abwechslungsreicher
		andere Faktoren	P2 83/84
	P5 93/94		Aufmerksamkeit hängt von der Gestaltung des Unterrichts ab
	P13 124		Aufmerksamkeit eines Menschen definiert sich durch seinen Charakter und nicht durch das Tragen einer Uniform
	P16 187		jeder PKA erlebt jede Vorlesung anders
	P16 188		es ist Aufgabe des Dozenten, jeden Studenten zu motivieren
	P16 189/190		Motivation und Stoffvermittlung sind nicht Aufgabe der Uniform
	Hemmung	P3 113/114	eine Uniform, die nicht richtig sitzt, trägt nicht unbedingt dazu bei, dass man sich besser konzentrieren kann
		P16 116/117	dadurch fühlte ich mich als Student irgendwie in meinem Interesse gehemmt

Anhang 9: Zusammenfassung „Uniform & die Lernbereitschaft der Bundespolizisten“

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die Lernbereitschaft der Bundespolizisten	keine Wirkung	P1 95	nicht zustimmen
		P1 95/96	auch in ziviler Kleidung können PKA lernen
		P1 96/97	sonst würde an jeder sonstigen Universität nichts gelernt
		P3 118	der Lernerfolg wird davon nicht bestimmt
		P4 84/85	ich denke nicht, dass die Lernbereitschaft der PKA etwas mit dem Tragen der Uniform zu tun hat
		P6 108	ich wüsste nicht in welcher Art und Weise das Tragen der Uniform eine Verbesserung der Lernsituation zur Folge haben sollte
		P8 77	das denke ich nicht
		P10 106/107	durch das Tragen der Uniform wird es meiner Ansicht nach weder unterstützt noch verhindert
		P11 98/99	die Uniform hat in meinen Augen keinen Einfluss auf das Lernverhalten
		P12 67	nein, das trifft nicht zu
		P13 124	Lernbereitschaft eines Menschen definiert sich durch seinen Charakter und nicht durch das Tragen einer Uniform
		P14 127	ich denke, dass das eine nichts mit dem anderen zu tun hat
		P15 74	schwachsinnig
		andere Faktoren	P5 94/95
	P5 95		hängt von den jeweiligen Lernfähigkeiten des Einzelnen ab
	Hemmung	P6 37	man kann sich in eigener Kleidung eine bessere Lernatmosphäre schaffen
		P16 116/117	dadurch fühlte ich mich als Student irgendwie in meinem Lernwillen gehemmt

Anhang 10: Zusammenfassung „Uniform & die Studienabschnitte außerhalb der HS Bund in Brühl“

Oberkategorie	Unterkategorie	Quelle	Paraphrase
Uniform & die Studienabschnitte außerhalb der FHB in Brühl	nachvollziehbar in Lübeck	P1 102/103	generell sinnvoll, einen Teil des Studiums in Uniform abzuhalten
		P2 42	an der Fh in Lübeck gehört das Tragen der Uniform zum Dienstalltag
		P2 43	in Lübeck ist diese Maßnahme nachvollziehbar
		P2 89/90	an der FH in Lübeck sollte es selbstverständlich sein
		P2 90/91	in Lübeck konkretes polizeiliches Studium
		P3 46/47	in den Hauptstudienabschnitten war die Uniform Teil des Studiums
		P3 47/48	in den HSA haben alle Uniform getragen, da hat sie dazugehört
		P3 49/49	in den HSA war sie nichts Besonderes
		P3 120	an der FHB in Lübeck ist es sinnvoll, Uniform zu tragen
		P14 60	an der FHB in Lübeck war es dann nicht wirklich schlimm, da alle Uniform getragen haben
		P14 134	an der FHB Lübeck, an der sich nur Studierende der Bundespolizei befinden, finde ich es ok
		P16 70	während der Hauptstudienabschnitten stellt sich die Frage nicht
		erforderlich in der Praxis	P1 103/104
	P3 122		auf die polizeispezifischen Fächer reduzieren
	P5 43/44		für das Studium ist die Uniform, mit Ausnahme in praktischen Studienabschnitten, ohne Bedeutung
	P5 99/100		für Praxisanteile zwingend erforderlich
	P8 36		während der Ausbildungsabschnitte sollte die Uniform schon getragen werden; hier sind die Lehrinhalte eher praktischer Natur
	P12 35		in den Praktikas auf den Dienststellen völlig in Ordnung
	P14 52/53		Tragen der Uniform in den Polizeitrainingsstunden voll und ganz ausreichend
	P14 104/105		in gewissen Ausbildungsabschnitten und bei der Durchführung von Situationstrainings ist es sinnvoll, die Uniform zu tragen
	Sinnvoll in den AFZ	P1 80	in den AFZ finde ich es logisch und sinnvoll Uniform zu tragen
		P4 34/35	in den AFZ als auch in der Akademie durchaus angebracht, Uniform zu tragen
		P4 87/88	das Tragen der Uniform in den AFZ und an der Akademie sind zu befürworten & zu fördern
		P16 64	gerade in der Grundausbildung war die Uniform sehr hilfreich
	verpflichtend im Gesamtstudium	P4 37/38	in polizeilichen Einrichtungen ist die Uniform zu tragen
		P7 40/41	es ist sehr wichtig diese während dem Studium zu tragen
		P10 42	ist eine Dienstanweisung, die Uniform während der Dienstzeit zu tragen
	unnötig in Lübeck	P8 35	im Zeitraum der Hauptstudien ist es nicht dringend notwendig, die Uniform zu tragen
		P9 36	überhaupt nicht wichtig
		P9 90	absolut unnötig
		P12 34	in Lübeck muss es nicht sein

Veröffentlichungen der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung

Schriften zur Allgemeinen Inneren Verwaltung

(Bis Band 13: Arbeiten zu Verwaltungsstudium und –praxis)

ISSN 00948-0617.

1. 1987. Jürgen Schüler: Das Verhältnis der SR 2 y BAT zum Beschäftigungsförderungsgesetz. Peter Zajonz: Das Beamtentum - eine Elite. Lydia Orth: Der preußische Verfassungskonflikt von 1862. Matina Danowski: Vergleichen Sie die Ablegeleistung verschiedener Registraturverfahren anhand von modellhaften Aufgabenstellungen. Vergriffen.
2. 1988. Lothar Krebs: Trunkenheit im Straßenverkehr als Erstdelikt - Entlassungsgrund für Beamte auf Widerruf. Thomas Wauters: Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums - dargestellt an sechs frei ausgewählten Beispielen. Sabine Keese: § 29 Abs. 2 BBG und das EG-Niederlassungsrecht - ein unlösbarer Konflikt? Vergriffen.
3. 1988. Eckhard Marx: Personale Aspekte der Entbürokratisierung, dargestellt anhand der aktuellen Diskussion in den Zeitschriften "Die Personalvertretung, Die Verwaltung, VOP, VR" (1980-1987). Edgar Borchers: Wahlrecht für Ausländer. Vergriffen.
4. 1989. Ulrike Baumgartner: Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Dienst untersucht im Bundesverwaltungsamt. Anett Onischke: Die Bedeutung bürokratischer Herrschaft unter besonderer Beachtung der Theorien Max Webers. Gabriele Sauermann: Die Förderung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung. Vergriffen.
5. 1990. Henning Ohrendorf: Das Assessment-Center als Instrument der qualitativen Personalarbeit. Kirsten Schippmann: Zusage und Zusicherung im Verwaltungsrecht. Carl-Peter Blumenthal: Verzicht auf Grundrechte? Vergriffen.
6. 1992. Karl Aust: Ist der sog. "Berlin-Beschluß" des Deutschen Bundestages vom 20. 6. 1991 rechtswidrig? Gabriele Bruker-

- Malinowski: Frauenbeauftragte in der Bundesverwaltung. Karsten Hettling: Der Gesamthaushaltsplan der Europäischen Gemeinschaften - Aufstellung, Feststellung, Aufbau. Vergriffen.
7. 1994. Barbara Smaka: Trends im Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik. Anja-Doreen Seyfarth: Das Selbstverwaltungsrecht der Gemeinden (Art. 28 II GG). Renate Abelen-Auer: Die verwaltungsprozessualen Klagearten. Vergriffen.
 8. 1995. Peter Glinder: Fürstenenteignung (Gesetzentwurf von 1926). Axel Schad: Beamtenrecht in den Bundesländern, rahmenrechtliche Vorgaben und bundesrechtliches Vorbild, dargestellt am Beispiel des Sächsischen Beamtengesetzes. Silke Ollenburg: Politische Entwicklung im Winter 1932/33. War die Ernennung Adolf Hitlers zum Reichskanzler unvermeidlich? Tamara Langen: Psychosoziale und psychosomatische Folgen moderner Bürotechnologie am Beispiel von PC-Arbeitsplätzen, derzeitiger Forschungs- und Entwicklungsstand, praktische Konsequenzen. Vergriffen.
 9. 1997. Harald Heitmeir: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Bettina Linke: Psycho-soziale Folgen der Dauerarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern - ein bisher „nicht“ bekanntes Phänomen. Jens Stecher: Die Grenzen der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Christian Würker: Die Abmahnung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Vergriffen.
 10. 1997. Nicole Gehrke: Staat und Minderheiten - Diskriminierung am Beispiel der Hexenprozesse. Wolfgang Kampa: Der Beitritt der Deutschen Demokratischen Republik zum Geltungsbereich der Bundesrepublik Deutschland nach Art. 23 GG - Pro und Contra. Ute Kellner: Der/Die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages. Peter Wächter: Die Beziehung des Menschen zum Wald am Beispiel der Großstadt Frankfurt am Main im Ballungsgebiet Rhein-Main. Vergriffen.
 11. 1999. Thorsten Blanke: Ein kleiner Einblick in das Betreuungsrecht. Nadine Yvette Blüm: Mobbing: Übergriffe am Arbeits-

- platz. Nadine Böhmert: Das Behindertentestament. Sabine Najib: Zur Standortbestimmung der Bundesrepublik Deutschland unter Berücksichtigung des soziologischen Staatsbegriffs nach Max Weber. Sabine Weigelt-Russo: Ausgewählte Maßnahmen zur Fehlzeitenreduzierung.
12. **Heinrich**, Juliane: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Entgeltgleichheit als Kriterium in der öffentlichen Auftragsvergabe des Bundes. 2009. 93 S. ISBN 978-3-938407-34-9.
 13. **Schmitt**, Markus: Erfolgsfaktoren für Shared Services in der Bundesverwaltung am Beispiel IT-gestützter Personalarbeit. 2010. 134 S. ISBN 978-3-938407-37-0.
 14. **Heidemann**, Stefan: Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland und seine Förderung durch Politik und Verwaltung. Ein Blick auf die Bundesebene. 2010. 95 S. ISBN 978-3-938407-40-0.
 15. **Porscha**, Sonja: Auswirkungen von Patenten auf die Nutztierproduktion in Europa unter besonderer Berücksichtigung der Art. 52 ff. des Europäischen Patentübereinkommens. 2011. 92 S. ISBN 978-3-938407-46-2.
 16. **Mutschke**, Daniel: Ist Deutschland bereit für eine Flat-Tax? 2012. 118 S. ISBN 978-3-938407-51-6.
 17. **Schmidt**, Dorothea: Die Berücksichtigung der Schwerbehinderung nach dem Recht des öffentlichen Dienstes und im Personalmanagement. 2012. 112 S. ISBN 978-3-938407-55-4.
 18. **Steinfurth**, Mario: Die Bundesverwaltung als Spiegelbild der Gesellschaft? Relevanz, Rechtmäßigkeit und Perspektiven einer Quote zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. 2012. 105 S. ISBN 978-3-938407-56-1.
 19. **Neuhaus**, Judith D.: Gesundheitserhaltende Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als ein Element des Betrieblichen

- Gesundheitsmanagements im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland. 2014. 87 S. ISBN 978-3-938407-63-9.
20. **Hottenrott**, Sarah: Werkverträge als Instrument zum Lohndumping. 2014. 105 S. ISBN 978-3-938407-64-6.
 21. **Meier**, Barbara Christiane: Europäische Rechtsprechung und deutsches Glücksspielrecht. Die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf Rechtsetzung und Rechtsanwendung in Deutschland am Beispiel des Glücksspielrechts. 2014. 117 S. ISBN 978-3-938407-65-3.
 22. **Sawkowicz**, Karin Johanna: Betriebliches Gesundheitsmanagement – Gesundheitsförderung durch Bewegung. Eine Untersuchung zur Wahrnehmung und Akzeptanz in der Bundesverwaltung am Beispiel ausgewählter Bundesbehörden. 2015. 104 S. ISBN 978-3-938407-70-7.
 23. **Laufs**, David Alexander: Mediation – Ein wirksames Mittel zur organisationsinternen Konfliktbewältigung in der Bundesverwaltung? Eine vergleichende Analyse am Beispiel der Max Weber Stiftung und der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung. 2015. 118 S. ISBN 978-3-938407-73-8