



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Die Wiener Bevölkerung und ihre Polizei

Eine deskriptive Untersuchung von Beziehungsmustern und
Sozialkontakten zwischen Bürgern und Polizei

Verfasserin

Simone Plack

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuer:

A 121
Diplomstudium Soziologie (sozial-/wirtschaftsw. Stud.)
Ao. Univ.-Prof. Dr. Josef Hörl

DANKSAGUNG

Die Entstehung der vorliegenden Arbeit wäre nicht ohne die Unterstützung und Hilfsbereitschaft einiger Personen möglich gewesen.

An erster Stelle möchte ich mich daher vielmals bei meinem Betreuer Ao. Univ.-Prof. Dr. Josef Hörl bedanken, der mich zahlreich unterstützt und Ideen, Probleme und Schwierigkeiten immer mit mir diskutiert hat.

Desweiteren geht mein Dank an Ass.-Prof. Dr. Gilbert Norden, der mir sehr hilfreiche Informationen und Problemlösungen geben konnte.

Ich bedanke mich weiters sehr herzlich bei der Bundespolizeidirektion Wien, bei dem Büro für Informationsdienst, Öffentlichkeits- und Medienarbeit, die meinem Antrag auf Leitfadengespräche mit Wiener Exekutivbeamten stattgegeben haben und natürlich bei allen befragten Exekutivbeamten in der Polizeiinspektion Sickenberggasse im 19. Wiener Gemeindebezirk unter Inspektionskommandant ChefInsp. Helmut Pumm.

Zuletzt, jedoch nicht minder, gilt ein großes „Dankeschön“ meinem Partner, meiner Familie und meinen Freunden, die mir sehr geholfen und mich unermüdlich unterstützt und motiviert haben.

Kurzfassung

Die vorliegende Arbeit behandelt die Einstellung der Wiener Bürger zur Wiener Polizei, wobei auch die Sozialkontakte und das zugrundeliegende Beziehungsmuster zwischen diesen Parteien analysiert werden soll.

Ausschlaggebend für dieses Ziel war sowohl das persönliche Interesse an der Polizei, als auch die Tatsache der Medienpräsenz dieser Institution, die jene zu einem anscheinend nahezu immer aktuellen Themenpunkt werden lässt.

Dem genannten Vorhaben der Einstellungsanalyse soll anhand von vier konkreten Forschungsschwerpunkten gerecht werden. Die erste Forschungsfrage beschäftigt sich recht allgemein mit der Beziehung und der Einstellung Wiener Bürger zu ihrer Polizei und behandelt unter anderem Fragen zu Zufriedenheit und Vertrauen. In den weiteren Forschungsfragen geht es darum, die Vorstellungen über den „typischen Wiener Polizisten“ zu erfragen, welche Aufgaben der Polizei als die wichtigsten erachtet werden, ob sich Wiener Bürger mehr Sicherheit oder Hilfe erwarten und welcher Maßnahmen es bedarf, um den Apparat der Wiener Polizei an sich funktionaler zu gestalten.

Zu Beginn der Arbeit wird auf die Geschichte und den Aufbau der Wiener Polizei eingegangen, sowie als theoretischer Hintergrund ein Einblick in einige bisherigen „Polizei-Studien“ gegeben. Den zweiten Teil bilden die eigenen Erhebungen, die sich aus einer Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden zusammensetzen. Erstere dienen vorrangig der Hypothesengenerierung, zweitere sollten im Rahmen der Auswertung der standardisiert schriftlichen Befragung mit 101 Respondenten Antworten auf obige Forschungsfragen bringen.

Es lässt sich zeigen, dass vor allem die Frage nach dem Vertrauen stark polarisierend wirkt. Während ein Großteil der Befragten einigermaßen mit der Wiener Polizei zufrieden ist, können solch eindeutige Aussagen bei Vertrauen nicht getätigt werden. Formelle Kontakte, wie zum Beispiel der Erhalt eines Strafzettels oder sich ausweisen zu müssen, haben einen signifikant negativen Einfluss auf Zufriedenheit und das idealtypische Bild des Polizisten. Auch kann sich die Mehrheit der Befragten den Polizeiberuf nicht als den eigenen vorstellen und würde ihn – wenn überhaupt – dann eher den männlichen Nachkommen raten. Der „Wiener Polizist“ selbst zeichnet sich in den Augen der Befragten durch gute Ortskenntnisse, Hilfsbereitschaft und gute

körperliche Konstitution aus; ist jedoch andererseits stur, unhöflich und bevorzugt bestimmte Leute.

Bezüglich der Aufgaben zeigt sich, dass Polizisten vorrangig Gewalttätigkeiten zu verhindern, Verbrecher finden und festzunehmen hätten. Im Einklang damit steht das Ergebnis, dass Sicherheitsleistungen mehr als reine Hilfeleistungen gefordert werden, sich der Großteil der Respondenten jedoch für ein Gleichgewicht dieser beiden Kräfte einsetzt.

Insgesamt könnte die Wiener Polizei funktionaler gestaltet werden, wenn es zu allererst mehr Polizisten und eine tüchtigere Polizeiführung gäbe.

Dieses letzte Ergebnis verleitet unter anderem dazu, am Ende der Arbeit einen möglichen Verbesserungsvorschlag für die Beziehung zwischen Öffentlichkeit und Polizei zu geben, der gerade bei dem, auch medial viel diskutierten, Personalmangel ansetzen könnte.

Abstract

This work deals with the attitude of the Viennese citizens to the Viennese police whereas the social contacts and the basic relationship pattern between these two parties should be analysed too.

Decisively for this aim was the personal interest as well as the fact of the constant media presence of this institution which makes it an always effective topic.

The mentioned plan of the attitude analysis should be explained by four concrete exploratory focuses. The first research question deals quite general with the relation and the attitude of the Viennese citizens to the police and handles the question of satisfaction and trust. The other research questions are dealing with the image of a "typical Viennese policeman". Furthermore they try to show which functions of the police are the most important ones, if the Viennese citizens expect more help or security and which measures are needed to make the Viennese police more functional.

At the beginning of the work the history and the organisation of the Viennese police is shown. Additionally, as a theoretical background, an insight into some police studies is delivered. The second part consist out of own surveys which are a combination out of qualitative and quantitative methods. The qualitative ones are used for the generation of hypotheses. The latter one should lead within the analysis of standardised written questioning with 101 respondents to the above mentioned research questions.

It appears that above all the question of trust seems very polarising. While the majority of the interviewees is quite satisfied with the Viennese police, such unequivocal statements cannot be effected at the question of trust. Formal acts, like the receiving of a ticket or the duty to identify oneself, have a significant negative influence on the satisfaction and the ideal typical image of a policeman. Furthermore the majority of the interviewees cannot imagine oneself to be a policeman and would advise this kind of profession – if at all - the male offspring. On one hand the typical Viennese policeman distinguishes oneself with excellent knowledge of the city, helpfulness and good physical constitution. On the other hand he is mulish, unfriendly and privileges certain people. With regard to the assignments it appears that the policeman should prevent as a matter of priority acts of violence and find and arrest criminals. In the harmony with it stands that security services are demanded as a pure assistance. Even though the majority of the interviewees plead for a balance between both forces.

On the whole the Viennese police could become more functional if there were first of all more policemen and a more competent police guidance.

This last result tempts to give a possible suggestion at the end of the work for improvement of the relation between the public and the police which could begin with the, even in the media often discussed, staff shortage.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Einleitung..... | 9 |
| 2. | Die Wiener Polizei..... | 15 |
| 2.1 | <u>Die Geschichte der Wiener Polizei</u> | 15 |
| 2.2 | <u>Das Leitbild der Wiener Polizei</u> | 20 |
| 2.3 | <u>Die Aufnahme in die Wiener Polizei</u> | 22 |
| 2.4 | <u>Organisation und Aufbau der Wiener Polizei</u> | 27 |
| 2.5 | <u>Die Spezialeinheiten</u> | 31 |
| 3. | Polizei und Öffentlichkeit..... | 33 |
| 3.1 | <u>Abara Kadabara – is a Kiwara a Hawara?</u> | 34 |
| 3.1.1 | <i>Polizei und Öffentlichkeit bei MEGGENEDER</i> | 34 |
| 3.1.2 | <i>Die Einschätzung der öffentlichen Meinung</i> | 36 |
| 3.1.3 | <i>Konfliktfeld: Polizei – Öffentlichkeit</i> | 37 |
| 3.1.4 | <i>Polizei als „Freund und Helfer“</i> | 38 |
| 3.2 | <u>Polizei und Öffentlichkeit</u> | 39 |
| 3.2.1 | <i>Über die Tätigkeit des Polizisten</i> | 40 |
| 3.2.1.1 | Beliebtheit von Tätigkeiten..... | 41 |
| 3.2.1.2 | Kontrolle und Eigenverantwortung | 44 |
| 3.2.2 | <i>Die Einstellung der Bevölkerung zur Polizei</i> | 44 |
| 3.2.2.1 | Aufgabe der Polizei | 46 |
| 3.2.2.2 | Zustand der Polizei | 47 |
| 3.2.2.3 | „Polizeiliches Handeln und Legales Handeln“ | 48 |
| 3.2.3 | <i>Wahl des Polizistenberufes</i> | 48 |
| 3.2.4 | <i>Selbstbild und Fremdbild der Wiener Sicherheitswache</i> | 50 |
| 3.2.4.1 | Selbstbild der Wiener Sicherheitswache..... | 51 |
| 3.2.4.2 | Selbstbild versus Fremdbild | 54 |
| 3.3 | <u>Das Image der Wiener Polizei</u> | 55 |
| 3.4 | <u>Die Perspektive der Polizei</u> | 60 |
| 3.4.1 | <i>Schattenseiten des Polizeilebens</i> | 60 |
| 3.4.2 | <i>Professionalisierung des österreichischen Sicherheitswesens</i> | 67 |
| 3.5 | <u>„Der Polizeialltag“</u> | 71 |
| 3.6 | <u>Vertrauen und Zufriedenheit in die Institution Polizei</u> | 77 |
| 4. | Qualitative Untersuchung..... | 80 |
| 4.1 | <u>Sozialstatistische Daten</u> | 80 |
| 4.2 | <u>Ansehen der Polizei</u> | 80 |
| 4.3 | <u>Polizei als Autorität</u> | 81 |
| 4.3.1 | <i>Polizisten als Autoritätsorgan?</i> | 83 |
| 4.3.2 | <i>Beleidigungen bei der Ausübung des Exekutivdienstes</i> | 86 |
| 4.4 | <u>„Sicherheit und Hilfe“ versus „Freund und Helfer“</u> | 86 |
| 4.5 | <u>Haben Polizisten einen Ermessensspielraum bei ihren Amtshandlungen?</u> | 88 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 4.6 | <u>Würde ich wieder Polizist werden?</u> | 89 |
| 5. | Methoden- und Instrumentenbeschreibung | 91 |
| 5.1 | <u>Forschungsfragen und Hypothesen</u> | 91 |
| 5.2 | <u>Die Methode</u> | 95 |
| 5.3 | <u>Das Forschungsinstrument</u> | 96 |
| 5.3.1 | <i>Allgemeines zum Forschungsinstrument</i> | 96 |
| 5.3.2 | <i>Der Fragebogen</i> | 97 |
| 5.4 | <u>Erhebung und Stichprobe</u> | 99 |
| 5.5 | <u>Das Auswertungsverfahren</u> | 100 |
| 6. | Ergebnisse der quantitativen Auswertung | 101 |
| 6.1 | <u>Zusammensetzung der Stichprobe</u> | 101 |
| 6.2 | <u>Zufriedenheit mit der Wiener Polizei</u> | 105 |
| 6.3 | <u>Vertrauen in die Wiener Polizei</u> | 108 |
| 6.4 | <u>Kontakte zur Wiener Polizei</u> | 111 |
| 6.4.1 | <i>Formelle Kontakte mit der Wiener Exekutive</i> | 112 |
| 6.4.2 | <i>Formelle Hilfskontakte mit der Wiener Exekutive</i> | 114 |
| 6.4.3 | <i>Informelle Kontakte mit der Wiener Exekutive</i> | 115 |
| 6.5 | <u>Würde ich selbst Polizist werden? Würde ich diesen Beruf meinen Kindern raten? – Vorstellungen über den Polizeiberuf</u> | 116 |
| 6.5.1 | <i>Könnte ich mir vorstellen Polizist zu werden?</i> | 116 |
| 6.5.2 | <i>Würde ich es eher meinem Sohn oder meiner Tochter raten Polizist/in zu werden?</i> | 118 |
| 6.6 | <u>Der Wiener Polizist</u> | 122 |
| 6.7 | <u>Aufgaben der Wiener Exekutive</u> | 126 |
| 6.8 | <u>Sicherheit und Hilfe versus Freund und Helfer</u> | 127 |
| 6.8.1 | <i>Polizei – dein Freund und Helfer!?</i> | 128 |
| 6.8.2 | <i>Sicherheit ist wichtiger als Hilfe!?</i> | 130 |
| 6.8.3 | <i>Welchen Slogan befürworten die Befragten?</i> | 131 |
| 6.9 | <u>Der Ermessensspielraum von Polizisten</u> | 134 |
| 6.10 | <u>Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Sicherheitswache</u> | 136 |
| 7. | Hypothesenbestätigung | 141 |
| 7.1 | <u>Wie gestaltet sich die Beziehung der Wiener Bevölkerung zur Wiener Polizei?</u> | 141 |
| 7.2 | <u>Wie stellt sich die Wiener Bevölkerung die Wiener Polizei idealtypisch vor?</u> | 147 |
| 7.3 | <u>Welche Aufgaben der Wiener Polizei werden in den Augen der Öffentlichkeit als vorrangig gesehen? Erwartet sich die Bevölkerung eher Sicherheit oder Hilfe?</u> | 147 |
| 7.4 | <u>Was müsste in den Augen der Wiener Bevölkerung getan werden um die Wiener Polizei funktionaler zu machen?</u> | 150 |
| 8. | Conclusio | 152 |
| | Quellenverzeichnis | 159 |
| | Anhang | 164 |

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|-----|
| <u>Tabelle 1</u> : Zusammensetzung der Stichprobe..... | 102 |
| <u>Tabelle 2</u> : Positive und negative Eigenschaften der Wiener Sicherheitswache... | 139 |
| <u>Abbildung 1</u> : Dimensionen/ Faktoren der Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Exekutive | 124 |

1. Einleitung

„POLIZEI – (von dem) griechischen politeia „Staatsverwaltung“ – (meint) die gesamte Tätigkeit von Verwaltungsbehörden... und Vollzugsorganen... zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung sowie zur Beseitigung bereits eingetretener Störungen...“¹ .

Dies ist eine mögliche Definition für die Institution, mit der sich die vorliegende Arbeit beschäftigen möchte. Die vorrangigen Ziele hierbei sind die Darstellung und die Analyse der Sozialkontakte und der Einstellung der Wiener Bevölkerung zur Wiener Polizei beziehungsweise des zugrundeliegenden Beziehungsmusters zwischen diesen beiden Seiten. Alle personenbezogenen Ausdrücke die folglich verwendet werden umfassen Frauen und Männer gleichzeitig.

Exkursiv sei angemerkt, dass für folgende Analyse die Methode der Deskription, sprich der beschreibenden Darstellung, gewählt wird. Es wird angenommen, dass ein komplexes Beziehungsmuster, wie es hier wohl vorliegt, am besten durch dieses Vorgehen abgebildet werden kann; vor allem wenn der Forscher noch über kein fundiertes Grundlagenwissen der zu behandelnden Thematik verfügt. Zwar werden, wie unten erläutert, einige konkrete Annahmen getroffen, doch sind die Forschung und deren Ausgang relativ frei geleitet, um möglichst umfassende und möglicherweise unerwartete Informationen zu erhalten. Als theoretische Basis sei auf FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 verwiesen, die bereits vor nahezu 35 Jahren eine ebensolche, breit angelegte Analyse durchgeführt haben. Zu einem Teil werden Forschungsfragen aus deren Konzept übernommen, andererseits aktuelle Befunde zu diesen Themen und nach Möglichkeit ein Trend der Bevölkerungsmeinung über die Wiener Polizei dargestellt.

Auch wenn sich diese Analyse relativ abseits von speziellen Phänomenen in Bezug auf die Wiener Polizei bewegt, soll es möglich sein, weiteren Forschungsbedarf aufzudecken. Es geht jedoch, neben der allgemeinen Darstellung, vor allem darum, die Probleme in der Beziehung zwischen Öffentlichkeit und Polizei darzustellen und nach einem Lösungsweg im Sinne einer beidseitigen Verbesserung zu suchen.

¹ Weiss, J., et.al., (Hrsg.), Das Lexikon für Österreich in 20 Bänden, Band 14, Mannheim. Brockhaus 2006. S 198.

Woher kommt nun das persönliche Forschungsinteresse an der Polizei? Abgesehen von eigenem Interesse, handelt es sich bei der Polizei um ein anscheinend immerzu aktuelles Thema. Verfolgt man Presseberichte, so gibt es wöchentlich, wenn nicht schon nahezu täglich, neue Berichterstattungen über polizeiliches Handeln oder die Institution an sich. Im Moment wird die „polizeiliche Presselandschaft“ von zwei großen Themen beherrscht – Fehlverhalten von Polizisten einerseits und Personalmangel bei der Polizei auf der anderen Seite.

Mit Ersterem sind vor allem die Vergehen von ranghohen Polizisten und neuerdings „Misshandlungen“ von Polizeibeamten untereinander gemeint. Auch wurde in der Bundeshauptstadt das Thema des polizeilichen Fehlverhaltens in Form von Gewalttätigkeiten gegenüber Passanten wieder aktuell. Es sei anzumerken, dass sich die vorliegende Arbeit nicht weiter mit dieser Thematik beschäftigen wird. Einzig bei den qualitativen Interviews mit Sicherheitswachebeamten der Stadt, werden die Skandale an der Polizeiführungsspitze kurz angesprochen. Dies dient jedoch einzig dazu, die Auswirkungen auf rangniedrigere Polizisten auszuforschen und in Bezug zur Beziehung mit der Wiener Bevölkerung zu stellen.

Das Problem des Personalmangels in den Reihen der Polizei wird dagegen eher von Interesse für die vorliegende Forschung sein. Ein kurzer Abriss der aktuellen Meldungen² erläutert die Problematik: Laut einer Gewerkschaftsfraktion der Exekutive gäbe es seit dem Jahr 2000 alleine in Wien rund 1.000 Polizisten weniger. Die Arbeitsbelastung sei jedoch nicht zurückgegangen, im Gegenteil – durch neue Computersysteme wird der bürokratische Aufwand größer, woraufhin Beamte weniger Außendienst versehen können. Auch gibt es in der Bundeshauptstadt gehäuft Großeinsätze, die viele Sicherheitswachebeamten zu Überstundendiensten zwingen. Das Resultat ist eine große Arbeitsunzufriedenheit, die sich laut Gewerkschaft unter anderem in dem Wunsch äußert, von Wien in ein anderes Bundesland versetzt zu werden.

² Vgl. hierzu z.B.: Fellner, W., Fellner, U., Schima, W., (Hrsg.), Zeitung (Nieder)Österreich, Ausgabe vom 4. September 2008, Wien. Mediengruppe „Österreich“ GmbH 2008. „Aufstand der Polizei“ S 5. / <http://oe1.orf.at/inforadio/95479.html> (eingesehen am 4.9.2008) / <http://www.polizeigewerkschaft-fsg.at/news/225-Sparkurs%20bei%20der%20BUNDESPOLIZEI%20%2001-09-09.pdf> (eingesehen am 4.9.2008)

Es zeigt sich, dass die „Polizeithemen“, möglicherweise aufgrund der bevorstehenden Nationalratswahl im September 2008, zu einem politischen Machtkampf ausgeweitet werden. Wie von früheren Zeiten bekannt, bleibt jedoch das Innenministerium auch unter neuer Leitung aktuell bei der Aussage, dass für die Bundeshauptstadt alle Planstellen für Exekutivorgane besetzt seien. Es werde aber angestrebt, dass in Zukunft die Ausbildungsplätze auf ca. 1.000 aufgestockt werden. Die Gewerkschaft kritisiert dieses späte Einlenken mit der Begründung, dass die Ausbildung zum Sicherheitswachebeamten mittlerweile zwei Jahre beträgt und daher auf den „erforderlichen Nachschub“ zu lange gewartet werden muss. Bereits jetzt werden durch Personal- und Zeitmangel rund zwei Drittel der angezeigten Straftaten (ca. 1.600 angezeigte Straftaten im Durchschnitt in Wien pro Tag) nicht aufgeklärt.

Kritik gibt es auch bezüglich der offenen Posten an der Polizeiführungsspitze – aufgrund der oben erwähnten Vorfälle wurden einige der frei gewordenen Stellen noch nicht wieder nach besetzt. Eine Ausschreibung dieser soll nach aktuellen Berichten in nächster Zukunft passieren.

Weiters werden Einsparungspläne laut, die das Budget des Innenministeriums um eine anschauliche Summe verkleinern sollen – es könnte bei der Ausrüstung für Exekutivorgane, bei Wachzimmern, etc. gespart werden.

Dieser kurze zeitgeschichtliche Abriss soll keine persönliche Meinung, sondern die aktuelle öffentliche Debatte wiedergeben. Obige Informationen zusammengefasst bedeuten nun, dass der kritisierte Personalmangel zu größerer Arbeitsbelastung führe, weniger Möglichkeit gäbe, mit der Bevölkerung in Kontakt zu treten und Straftaten aufzuklären und im weiteren größere Arbeitsunzufriedenheit mit sich bringe. Im Sinne der Bevölkerung wird es nun interessant herauszufinden, ob diese den Mangel genauso erachtet und in einer Lösung des Problems eine Voraussetzung für ein besseres Funktionieren der Wiener Exekutive sieht.

Zurückkommend zur eigenen Forschung, möchte ich nochmals erwähnen, dass es mir um eine möglichst umfassende Darstellung der Einstellung der Wiener Bevölkerung zur Wiener Polizei geht, welcher anhand von vier sehr generellen Fragen auf den Grund gegangen werden soll.

Zu Beginn interessiert, wie sich die Beziehung zwischen diesen beiden Seiten darstellt. In ganz allgemein gehaltener Weise sollen Informationen über Zufriedenheit, Vertrauen und der Einstellung der Öffentlichkeit zum Polizeiberuf gesammelt werden. Auch sind hier die angesprochenen (Sozial-) Kontakte von Interesse – besonders die Art und das Ausmaß dieser sollen Auswirkungen auf die zugrundeliegende Einstellung zur Wiener Exekutive deutlich machen.

Im Weiteren geht es um den „typischen Wiener Polizisten“ – ist dieser hilfsbereit und höflich, oder doch eher stur und unintelligent? Dieser Frage kann mittels Eigenschaftslisten nachgegangen werden, in denen Befragte die Möglichkeit haben „ihre Polizisten“ idealtypisch darzustellen.

Ein dritter Punkt beschäftigt sich vornehmlich mit den Aufgaben von Sicherheitsorganen. Es könnte zu einer Diskrepanz der Einschätzung der Wichtigkeit von Tätigkeiten kommen, je nachdem, ob der Befragte ein Bürger oder ein Exekutivbeamter ist. Aus späteren theoretischen Analysen wird deutlich, dass vor allem die Sinnhaftigkeit von Aufgaben bei höheren Beamten oftmals anders eingeschätzt wird.³ Darum soll den befragten Bürgern dieser Untersuchung anhand eines Aufgabenkatalogs die Möglichkeit gegeben werden, darzustellen, welche Tätigkeiten sie als die wichtigsten der Wiener Sicherheitswache erachten.

Es kann angenommen werden, dass die genannten Aufgaben jene sind, die sich Bürger im Sinne des Leitbildes „Sicherheit und Hilfe“ erwarten, womit bereits der zweite Teil dieses Punktes angesprochen wird. Es soll nämlich eine Antwort auf die Frage gegeben werden, ob der Öffentlichkeit nun Hilfe oder Sicherheit wichtiger ist, oder ob nur ein Gleichgewicht dieser Schwerpunkte ein „sicheres, geschütztes Gefühl“ vermitteln kann.

Zuletzt komme ich auf den oben ausgeführten Punkt des Personalmangels zu sprechen. Anhand einer Auflistung von Änderungsvorschlägen und Verbesserungen wird eine Antwort auf die Frage erwartet, was denn in den Augen der Öffentlichkeit bei der Wiener Exekutive geändert werden müsste, um diese als Ganzes funktionaler zu machen. Ist wirklich die Aufstockung des Sicherheitspersonals im öffentlichen Dienst der vorrangige Wunsch der Wiener Bürger? Oder sind es nicht doch vielleicht auch Änderungen an der polizeilichen Führungsspitze, im Umgang mit der Öffentlichkeit

³ Vgl. Fischer-Kowalski, M., et.al., Polizei und Öffentlichkeit, Wien. IHS 1982.

oder Verbesserungen bei speziellen polizeilichen Ausbildungen, die ein ebenso großes Gewicht haben?

Der Beantwortung dieser Fragen wird in dieser Arbeit große Bedeutung beigemessen, da nur so dem Ziel der Darstellung der Sozialkontakte und des Beziehungsmusters zwischen Öffentlichkeit und Polizei in der Bundeshauptstadt Wien Rechnung getragen werden kann. Doch soll und kann dies nicht alleine aufgrund einer quantitativ orientierten Forschung und einer Bestätigung und Widerlegung von getätigten Annahmen erreicht werden. Um einen Einblick und ein Gefühl für dieses Beziehungsmuster vermitteln und erreichen zu können bedarf es weiterer Ausführungen, in welche das methodische Instrument eingebettet sein wird.

Zuallererst (Kapitel 2) ist eine Darstellung der Institution Polizei an sich erforderlich, welche gewisse historische, hierarchische und organisatorische Eigenheiten verdeutlicht, die für das weitere Verständnis nötig sind. Danach beziehe ich mich in Kapitel 3 auf einige bisherige Forschungen. Aufgrund der Allgemeinheit dieses Forschungsansatzes kann nur ein relativ kleiner Teil an vormaligen Ergebnissen angeführt werden, der jedoch einen repräsentativen Einblick in die Thematiken bringen soll, die unter anderem hier angeschnitten, weitergeführt oder wiederholt werden.

Bevor nun das dieser Arbeit zugrundeliegende Instrument angeführt und beschrieben werden kann, erschien es mir sinnvoll, in einem weiteren Kapitel, auch qualitativen Methoden einen Platz zu geben. Es wurden qualitative Interviews, beziehungsweise Leitfadengespräche mit Exekutivbeamten einer Wiener Polizeiinspektion geführt, welche vornehmlich der Hypothesengenerierung dienen sollten. Auch wenn die Aussagen folglich keinen Anspruch auf allgemeine Gültigkeit haben dürfen, werden die interessantesten und prägnantesten unter ihnen, die sich für die weitere Forschung und persönliche Horizonterweiterung dienlich erwiesen, in Kapitel 4 vorgestellt.

Den letzten Schwerpunkt bildet die eigene quantitative Analyse. Während zu Beginn dieser (Kapitel 5) sowohl Methode, Instrument, als auch die oben erwähnten Forschungsfragen erläutert werden, bildet die folgende detaillierte Abbildung und Darstellung (Kapitel 6) der erreichten Ergebnisse die Grundvoraussetzung für eine eventuelle Bestätigung oder Widerlegung (Kapitel 7) der getroffenen Annahmen.

In einer Schlussbemerkung (Kapitel 8) wird sodann versucht, ein aktuelles, ganz kompaktes Bild des Beziehungsmusters zu geben und anzuführen, inwieweit eine Instrumentenverbesserung zu allgemeingültigeren Ergebnissen beitragen könnte. Auch soll hier nicht versäumt werden, weiteren Forschungs- oder besser Handlungsbedarf darzustellen, um die erreichten Ergebnisse in ein Gesamtbild einzufügen, in welchem nicht nur eine deskriptive Darstellung von Sozialkontakten zwischen der Öffentlichkeit und Polizei in Wien möglich ist, sondern für eventuelle Probleme oder Missstände, ein Lösungsweg im Sinne der Verbesserung der Beziehung angegeben werden kann.

2. Die Wiener Polizei

2.1 Die Geschichte der Wiener Polizei⁴

Da es im Rahmen dieser Diplomarbeit zu umfangreich wäre, die Geschichte der Wiener Polizei detailgetreu wiederzugeben, ist das Augenmerk bei der folgenden Zusammenfassung vor allem auf die erste Entstehungsgeschichte gerichtet. Um einen repräsentativen Überblick zu gewinnen, wird darauffolgend vor allem auf die Zeit der zwei Weltkriege und der Zwischen- bzw. Nachkriegszeit eingegangen, da diese Abschnitte einen wichtigen Teil in der Geschichte der Wiener Polizei einnehmen.

Bereits zu Beginn des 16. Jahrhunderts ist erstmals das Wort „polizey“ aufgetreten, von dem das heutige „Polizei“ abgeleitet ist. Damals meinte man damit die „Gute Ordnung im Gemeinwesen“⁵. 1527 erließ Kaiser Ferdinand I. dann eine „New Polizey und Ordnung der Handwerker und Dienstleute“⁶. Darin waren diese bereits dazu aufgefordert, selbst strafbare Handlungen aufzuzeigen und der Polizei ihre Mithilfe bei Aufklärung und Kontrolle anzubieten.

1543 kann als Beginn der kriminalpolizeilichen Tätigkeiten angesehen werden. Es wurden Personen auserkoren, die eine Tätigkeit als Aufseher und Kundschafter zu verrichten hatten.

1560 wurde eine Hofkommission von Kaiser Ferdinand I. ins Leben gerufen. Diese sollte die Polizeiordnung handhaben und überwachen.

Weiters führte er die Tag- und Nachtwache oder besser die Stadtwache ein, welche später die Sicherheitswache werden sollte.

1582 wurde die zuvor gegründete Stadtguardia dem Landesfürsten unterstellt. Einige Jahrzehnte später kam an ihre Seite die Rumorwache –diese sollte die Stadtwache sowohl unterstützen, aber ihr auch einen Gegenpol bilden.

Da es zwischen diesen beiden Wachen ständig zu Reibereien kam, wurde 1741 die Stadtguardia unter Maria Theresia aufgelöst.

1776 wurde die Polizeiwache militärisch organisiert, eine konkrete Polizeidirektion gab es aber noch nicht.

⁴ Vgl. <http://www.wien-vienna.at/behoerden.php?ID=721> (eingesehen am 28.6.07)/ Bögl, G., Seyrl, H., Die Wiener Polizei, Wien. Edition S 1993.

⁵ Vgl. <http://www.wien-vienna.at/behoerden.php?ID=721> (eingesehen am 28.6.07)

⁶ Ebda.

1791, unter Kaiser Leopold II., gab es bereits zwölf Polizeibezirksdirektionen, die einer Polizeioberdirektion unterstellt waren.

Zwei Jahre später wurde „zur Wahrnehmung staatspolizeilicher Aufgaben“⁷ die Polizeihofstelle gegründet.

Macht man einen Sprung in der Geschichte der Wiener Polizei so gelangt man zum Jahr 1850, in welchem das Gendarmeriekorps als Landessicherheitswache gegründet wurde.

1869 wurde aus der Militärpolizeiwache aus dem Jahr 1852 die „k.k. Wiener Sicherheitswache“ und relativ genau ein Jahr später wurde die Polizeibehörde nach mehreren Umschichtungen endgültig dem „k.k. Ministerium des Inneren“ übertragen. Ende dieses Jahres 1870 entstand die Kriminalpolizei als „Institut der k.k. Polizeiagenten in Wien“.

Nach dem ersten Weltkrieg 1918, dessen Spuren auch die Polizei betraf, trugen die Polizisten in Wien noch kaiserliche Abzeichen, weswegen sie von Teilen der Bevölkerung als monarchisches Sinnbild angesehen wurden. Jedoch verblassten die bürgerfreundlichen Tätigkeiten zusehends, weil es in dieser Zeit vermehrt zu Streiks und Plünderungen kam, die ein massives Einschreiten der Exekutivbediensteten erforderten. Es zeigte sich, dass die Bevölkerung durchgehend kaum Interesse für den „neuen Staat“ und seine Repräsentanten hatte.

1923 wurde die „Interpol“ vom damaligen Polizeipräsident Schober gegründet.

In der Zwischenkriegszeit 1928 kam es vermehrt zu Unruhen zwischen der Heimwehr und dem Schutzbund in Wien. Die Polizisten wurden mit neuen Uniformen und Waffen ausgestattet, welche wohl eher den Umständen als der Kriminalitätsbewältigung angepasst waren.

1931 wollte der Bundesführer der Heimwehr, Dr. Pfriemer, einen „Marsch auf Wien“ organisieren, doch scheiterte der geplante Putsch unter anderem aufgrund des strikten Durchgreifens der Exekutive.

⁷ Bögl, G., Seyrl, H., Die Wiener Polizei, Wien. Edition S 1993. S 19.

Die Exekutive wurde immer mehr in den politischen Machtkampf miteinbezogen. Also galt es „ ... *das vakante Amt des Polizeipräsidenten mit einem Mann zu besetzen, der in keinerlei Konflikt mit der Linie der Regierung stand. Diesen fand man in der Person des bisherigen Polizeivizepräsidenten Dr. Eugen Seydel, dem der Ruf vorausging, ein treuer Diener des Staates in bester altösterreichischer Beamtentradition zu sein.*“⁸ Er galt als „Garant“ für den kompromisslosen Widerstand gegen die seit 19. Juni 1933 verbotenen Nationalsozialisten. Ziel war es, die Polizei selbst von den Gefolgsleuten der NSDAP zu säubern. Doch kam Polizeipräsident Seydel unter Kritik, diesen Plan zu „lasch“ zu verfolgen, woraufhin seine Pensionierung 1934 folgte. Sein Nachfolger war Dr. Michael Skubl, dem vier Jahre später vorgeworfen wurde, ein Kollaborateur der Nationalsozialisten gewesen zu sein.

Somit war auch die Institution der Exekutive durch ständige Machtwechsel erschüttert und zerrüttet.

1935 wurde der Polizeinotruf mit dem Alarmruf in der Kaserne Marokkanergasse ins Leben gerufen. Die Bevölkerung wurde in der „Illustrierten Kronen Zeitung“ vom 15. August 1935 folgendermaßen informiert: *„Die Öffentlichkeit soll das unersetzbare Gefühl unbedingter Geborgenheit und ausreichenden Schutzes haben, unter dem sie Tag und Nacht steht, und ständig in der Lage sein, die Polizei auf dem kürzesten Weg an jede gewünschte Stelle zu berufen, wo Gefahr für Leben oder Eigentum zugegen ist. Anfang September wird, wie gemeldet, der „Alarmruf“ in der Marokkanergasse eingerichtet werden und jedem Fernsprechteilnehmer ermöglicht, durch den Ruf „A 122“ raschest ein jederzeit eingriffsbereites Überfallkommando zu verständigen, ...“*⁹

Im März 1938 kam es zur Machtübernahme der NSDAP, woraufhin viele „neue“ Gegner mit „altpolitischer Gesinnung“, darunter zahlreiche Polizeifunktionäre, im Hauptquartier der Gestapo (Geheime Staatspolizei) auf den Abtransport ins Konzentrationslager Dachau warteten.

In diesem Jahr, als Österreich Deutschland angeschlossen wurde, wurde die Sicherheitswache dem nationalsozialistischen Bundeskanzler Seyss-Inquart unterstellt und zukünftig zur „Schupo“, der Schutzpolizei. Der ganze Apparat der Exekutive

⁸ Bögl, G., Seyrl, H., Die Wiener Polizei, Wien. Edition S 1993. S 181.

⁹ ebda. S 190.

wurde, wie erwähnt, „gesäubert“ und an nationalsozialistischen Zielen ausgerichtet. Otto Steinhäusl wurde zum neuen nationalsozialistischen Polizeipräsidenten gewählt.

Das verlässlichste polizeiliche Instrumentarium der deutschen Sicherheitspolizei war nunmehr die Gestapo, deren wesentlichste Aufgabe die Überwachung anderer Polizeidienststellen war. Es gab aber in allen Polizeirängen Beamte, die sich als Sympathisanten gegenüber den Opfern auszeichneten.

1939 bis 1940 fanden zahlreiche Schulungen statt, um der Schupo den nationalsozialistischen Geist einzuimpfen, damit die Exekutivbeamten in dieser Weise dachten und danach handelten.

Da die Schupo-Angehörigen oft den Dienst an der Front zu versehen hatten, kam es in den Reihen dieser Polizisten zu unzähligen Opfern. Im Gegensatz zur Gestapo, die zumeist im „Hinterland“ agierte und für oben genannte Tätigkeiten zuständig war.

1945, nach der Gesamtkapitulation des deutschen Reiches, war die Not der Einwohner und Flüchtlinge in Wien groß. Die Errichtung einer eigenständigen österreichischen Polizeistruktur wurde immer dringender. Besondere Verdienste erlangte dabei der bekannteste Polizeipräsident der Nachkriegszeit, Josef Holaubek. Er wollte die Polizei vor neuer „Verpolitisierung“ retten und vor allem wieder eine gute Beziehung zur Bevölkerung aufbauen. Dies spiegelt den Gedanken des Slogans „Freund und Helfer“ wider, auf den im Folgenden noch eingegangen wird.

Am 13. Juni 1945 nahm die Polizei ihre Tätigkeit in vollem Umfang nach österreichischer Rechtssprechung wieder auf. *„Wichtige Gesetze dieser Zeit waren das Staatsbürgerschaftsüberleitungsgesetz, das Behördenüberleitungsgesetz, welches die Wiedererrichtung der österreichischen Behörden regelt, das Beamtenüberleitungsgesetz, welches einerseits die Möglichkeit gibt, ehemalige NS-Beamte aus ihren Ämtern zu entfernen und andererseits den, aus politischen oder rassischen Gründen, in der NS-Zeit verfolgten und entlassenen, Beamten Wiedereinstellungsmöglichkeiten gibt.“*¹⁰

¹⁰ Bögl, G., Seyrl, H., Die Wiener Polizei, Wien. Edition S 1993. S 216.

Zu dieser Zeit wurde die Bundespolizeidirektion Wien im Deutschmeisterpalais am Parkring eingerichtet – erst 1974 kam sie wieder an den Traditionsstandort am Schottenring, wo sie noch heute ihren Sitz hat, zurück.

Für Platz für die neu erstarkte Wiener Polizei wurde gesorgt indem man die, in den Kriegsjahren militärisch genutzte, Roßauerkaserne wieder der Exekutive übergab. Allerdings war diese zum Teil schwer zerstört und bedurfte eines intensiven Wiederaufbaues.

Im Jahr 1948 war der zukunftsgerichtete Hauptschwerpunkt die Ausbildung der zukünftigen Polizeibeamten, um Sicherheit und Ordnung wiederherzustellen. „*Die polizeiliche Ausbildung musste sich ... nicht nur auf die Vermittlung der neuen, für die Aspiranten meist unbekanntten Rechtsvorschriften, sondern auch auf die Vermittlung demokratischer Grundeinstellungen konzentrieren.*“¹¹ Dies war nicht einfach, weil sie sich deutlich im Verhalten von der Polizei der Kriegszeit zu distanzieren hatte und trotzdem eine autoritäre Stellung behalten musste.

Am 16. Mai 1953 kam die Marokkanerkaserne wieder in den Besitz der Polizei. Nach der Zweckentfremdung im Krieg, war die Übernahme ein doppelter Erfolg: Erstens konnte die traditionsreiche Schulkaserne (noch heute findet sich dort die SIAK – die Sicherheitsakademie der Wiener Polizei) wieder in Betrieb genommen werden; zweitens war dies ein Zeichen der fortschreitenden Normalisierung des Lebens nach dem Krieg und dem Aufbau in der Nachkriegszeit.

Es gab nach dem zweiten Weltkrieg eine Polizei die der heutigen schon recht ähnlich war, vor allem in ihrer Adjustierung. Doch gab es kaum bis gar keine technischen Hilfsmittel und Ausrüstungsgegenstände. Als dann am 15. Mai 1955 Österreich nach siebzehn Jahren wieder „frei“ war, wurde als Zeichen der neuen Freiheit der Fuhrpark der Wiener Polizei aufgestockt und saniert und der Sicherheitswache eine neue Korpsfahne überreicht.

Früh wurde auch das Engagement der neuen Wiener Polizei sichtbar, sich an Katastrophen- und Großprojekten zu beteiligen, auch wenn dies zum Teil außerhalb des

¹¹ Bögl, G., Seyrl, H., Die Wiener Polizei, Wien. Edition S 1993. S 227.

Stadtgebietes erforderlich war. Als Beispiel sei das Jahr 1956 genannt, als 180.000 ungarische Flüchtlinge in Wien versorgt und fürs erste untergebracht wurden.

Es zeigt sich, dass die Wiener Polizei auch für soziale Anliegen eine Anlaufstelle ist. Sei es als Ersthilfe für verzweifelte Bürger, beispielsweise auf den unzähligen Wachzimmern in Wien, als Hilfe bei Senioren- und Jugendprojekten (z.B. Präventivmaßnahmen, Schulwegsicherung, Drogenberatung,...) als auch zur Unterstützung anderer Hilfskräfte (Rettung, Feuerwehr,...).

Weitere Großprojekte der Wiener Polizei waren und sind natürlich auch die Staatsbesuche in Wien. Man denke an John F. Kennedy 1961, Papst Johannes Paul II. und Papst Benedikt XVI., sowie den der amerikanischen Präsidenten George W. Bush. Das aktuellste Großprojekt für Wiener Polizisten ist die Fußball Europameisterschaft 2008, die teilweise in Wien ausgetragen wird. Einsatzbereitschaft und Engagement wird von den einberufenen Polizisten auf den Fanmeilen und an allen relevanten Orten zur Wahrung der Sicherheit und Ordnung verlangt.

2.2 Das Leitbild der Wiener Polizei

Bevor die aktuelle Devise der Wiener Exekutive vorgestellt wird, soll ein wissenschaftstheoretischer Exkurs¹² zur Diskussion des Leitbildes angeführt werden: BEHR unterscheidet hier zwischen einer Polizeikultur und einer Polizistenkultur, genannt „cop culture“. Erstere, welche sich auf die Bürokratie und das Recht eines Staates bezieht, arbeitet mit Leitbildern, während die „cop culture“ auf Handlungsmuster aufgebaut ist, welche sich auf die Arbeit des einzelnen Polizisten beziehen. *„Leitbilder kommen von oben, ... Handlungsmuster von unten.“*¹³ Damit ist gemeint, dass *„sich Leitbilder danach richten, was politisch gewünscht und verfahrensmäßig korrekt ist, ... (während) sich die Handlungsmuster eher an den subkulturellen Gerechtigkeitsvorstellungen (orientieren)“*¹⁴. Leitbilder sind verknüpft mit der sogenannten Corporate Identity (welche, im Anschluss, bei RUCKA 2004 angeführt wird) in dem sie sich zwischen der Bestimmung der Qualität polizeilicher Arbeit einerseits und der „Suche nach beruflicher Handlungsethik“ andererseits, finden.

¹² Vgl. Liebl, K., Ohlemacher, T., (Hrsg.), Empirische Polizeiforschung – Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld, Herbolzheim. Centaurus Verlag 2000.

¹³ Ebda. S 18.

¹⁴ Ebda. S 18.

Sie zeigen die idealisierten Grundsätze auf, für welche sich die Polizei in einer offiziellen Darstellung, einsetzen möchte. Im Gegensatz zur Polizistenkultur können und sollen diese Devisen veröffentlicht werden, auch wenn sie dem einzelnen Polizisten keine effektive Handlungsanleitung liefern – diese erreichen sie durch erstere, welche jedoch nicht zur Publikation bestimmt ist. Die für BEHR, aufgrund der Außendarstellung der Polizei, der Selbstbindung der Polizeiführung und der Kommunikationsmöglichkeit unter Polizisten, soziologisch interessanten Leitbilder stellen somit immer einen Gegensatz zwischen Sollen und Sein, zwischen Theorie und Praxis dar. Eine Möglichkeit der internen Verbesserung polizeilicher Arbeit (welche sich, wie sich zeigen wird, auf das Miteinander mit der Bevölkerung auswirkt) kann somit insofern gegeben werden, als man diese Theorie (Polizeikultur anhand von Leitbildern) und die Praxis (Polizistenkultur mit ihren Handlungsanleitungen) gleichermaßen verknüpft und miteinander in der Öffentlichkeit darstellt.

Ihr Leitbild hat sich die Wiener Polizei mit dem Slogan „Sicherheit und Hilfe“ aus dem Jahr 1995 gegeben. Darin stecken vier Grundsätze, für welche die Polizei in der Bundeshauptstadt eintritt¹⁵:

- Sicherheit für die Menschen in Wien
- Zusammenarbeit aller Bediensteten der Wiener Polizei
- Qualifizierte Ausbildung und professionelles Handeln
- Verantwortungsbewusstsein, Transparenz und kollegiales Arbeitsklima

Die Bundespolizeidirektion (BPD) Wien umfasst ca. 10 000 Mitarbeiter und Bedienstete. Sie ist aufgeteilt in die Sicherheitswache, welche sich mit präventiven Streifen, Eingreifen in Notfällen und der Überwachung beschäftigt. Parallel dazu gibt es die Sicherheitsverwaltung, welche für administrative Tätigkeiten zuständig ist, und den Kriminaldienst, der vor allem für die Aufklärung von Straftaten verantwortlich ist.

Die Zusammenarbeit dieser drei Bereiche soll der Sicherheit der Menschen in Wien dienen; damit sind auch die nicht hier wohnhaften Pendler, Touristen und Menschen auf der Durchreise gemeint.

Voraussetzung für die genannten Aspekte ist die oben angeführte qualifizierte Ausbildung, welche als Basis für das professionelle Handeln der Polizisten dient. Es ist

¹⁵ Vgl. <http://www.polizei.gv.at/wien/organisation/welcome.asp> (eingesehen am 28.6.07)/
<http://www.wien-vienna.at/behoerden.php?ID=721> (eingesehen am 28.6.07)

notwendig, seine Fähigkeiten durch ständiges Lernen und gemeinsame neue Erfahrungen zu schulen und auszubauen, damit die Tätigkeit im Auftrag der Sicherheit gewährleistet und verbessert werden kann. Um dies zu garantieren, werden die neu eingetretenen Polizisten von Beginn an in der Sicherheitsakademie (SIAK) für Wien, im 3. Gemeindebezirk, darin geschult und zur Weiterbildung angeregt. Diese ist vor allem deswegen unerlässlich, weil die Polizei als ausführendes Exekutivorgan des österreichischen Gesetzes auftritt. Dies und die Kriminalität an sich (z.B. organisierte Kriminalität) unterliegen einem ständigen Wandel. Daher kann mit einer statischen Vorgehensweise dem Ziel der Sicherheit nicht gerecht werden.

Bei der genannten Umsetzung des Gesetzes sei, laut dem Leitbild der Wiener Polizei, noch darauf hingewiesen, dass dies unter Rücksichtnahme auf die Menschlichkeit erfolgt.

Zum letzten angeführten Grundsatz des Leitbildes, der auf Verantwortungsbewusstsein abzielt, sei gesagt, dass die Wiener Polizei großen Wert darauf legt, dass jeder einzelne Exekutivbeamte seine Entscheidungen mit Bedacht, Verantwortung und Einsichtigkeit trifft. Man möchte dadurch erreichen, dass diese nachvollziehbar sind, um das Vertrauen der Bevölkerung zu erlangen.

2.3 Die Aufnahme in die Wiener Polizei¹⁶

Für die Aufnahme in den Polizeidienst in Österreich sind gewisse Grundvoraussetzungen zu erfüllen: der Kandidat muss beispielweise die österreichische Staatsbürgerschaft und ein Mindestalter von 18 Jahren haben. Weiters hat – bei Männern - der Grundwehrdienst abgeleistet zu sein und eine Mindestgröße beziehungsweise ein Maximalgewicht darf nicht über-/unterschritten werden.¹⁷

Der zukünftige Polizeibedienstete hat auf sein „Erscheinungsbild“ zu achten. Es wird vorausgesetzt dass der Kandidat beziehungsweise der spätere Polizist mit seinem Aussehen das Vertrauen der Bevölkerung erlangen kann. Dazu sind eine „normale Haarpracht“ und keine Auffälligkeiten, wie zum Beispiel Piercings und Ohringe, vorgeschrieben. Auch Tätowierungen können je nach ihrem Ort, ihrer Größe und Auffälligkeit dazu beitragen, dass man nicht zum Aufnahmeverfahren zugelassen wird,

¹⁶ Vgl. Informationsblatt „Informationen für die Aufnahme in den Polizeidienst“ im Anhang

¹⁷ Detailgetreue Erläuterung der Grundvoraussetzungen zur Aufnahme in den österreichischen Exekutivdienst im Anhang unter „Informationen für die Aufnahme in den Polizeidienst“

beziehungsweise später aus dem Dienst entlassen oder möglicherweise nicht „definitiv“ gestellt wird. (Näheres dazu siehe im folgenden Abschnitt.)

Aufnahmeverfahren

Das oben angesprochene Auswahlverfahren, welches positiv absolviert werden muss, gliedert sich in eine schriftliche Aufnahmeprüfung, ein Aufnahmegespräch, welches als Exploration bezeichnet wird, eine ärztliche Untersuchung und einen sportmotorischen Test.

Das schriftliche Auswahlverfahren, zu welchem der Kandidat eingeladen wird sobald seine Bewerbungsunterlagen im Landespolizeikommando für Wien am Schottenring eingelangt sind, gliedert sich erstens in ein Diktat, bei dem die Kenntnis der neuen deutschen Rechtschreibung abgefragt wird. Weiters finden sich ein Grammatiktest, eine Intelligenztest und ein sogenannter Persönlichkeitsfragebogen. Die Dauer des Tests wird auf ca. 4 Stunden geschätzt.

Sind die Tests abgeschlossen, werden sie im Bundesministerium für Inneres ausgewertet und die Kandidaten nach ihrer Punktezahl hintereinander gereiht. Ist eine ausreichende Punktezahl beziehungsweise ein ausreichender Platz in der Reihung erreicht worden, werden die Kandidaten zu einem Gespräch, der sogenannten Exploration eingeladen. Auch hier werden Punkte vergeben, die zu den bereits erreichten aus dem schriftlichen Test dazugezählt werden.

Die nächste Stufe im Aufnahmeverfahren ist die angesprochene ärztliche Untersuchung. Bei dieser wird die prinzipielle Eignung zum Polizeidienst vom behandelnden Arzt festgestellt.¹⁸

Den Abschluss des Auswahlverfahrens zum Polizeidienst bildet der sportmotorische Test¹⁹.

Wie bereits zuvor angeführt, ist die gute körperliche Konstitution eine wichtige Voraussetzung, um in den Exekutivdienst aufgenommen zu werden. Nur durch diese kann gewährleistet werden, dass der Kandidat den körperlichen Aufgaben eines

¹⁸ Die Gliederung der hierfür erforderlichen Untersuchung ist im Anhang unter „Informationen für die Aufnahme in den Polizeidienst“ nachzulesen

¹⁹ Ebda.

Polizisten gewachsen ist, um Gefahren abwenden zu können und Sicherheit und Schutz zu bieten.

Ausbildung

Hat ein Bewerber das vierstufige Auswahlverfahren bestanden, wird er zur Ausbildung zum Exekutivorgan zugelassen. Diese findet in den Bildungszentren der Sicherheitsexekutive, den Sicherheitsakademien (SIAK) statt. Auf diese soll im Kapitel zu Organisation und Aufbau nochmals eingegangen werden.

In Wien befindet sich das Ausbildungszentrum im 3. Wiener Gemeindebezirk, in der Marokkanergasse 4, in der Marokkanerkaserne. Bei Engpässen von Schlaf- oder Lehrplätzen kann auch auf ein anderes Zentrum in Österreich ausgewichen werden.

Der Auszubildende befindet sich vom ersten Tag der Ausbildung an in einem Vertragsverhältnis mit der Bundesrepublik Österreich - als Vertragsbediensteter mit Sondervertrag für die 24-monatige Ausbildung. Weiters hat er sich von nun an 40 Stunden in der Woche im Ausbildungszentrum einzufinden.

Die Grundausbildung der SIAK gliedert sich in:

- 12 Monate Präsenzausbildung, der im Schulbetrieb abgehalten wird
- 2 Monate Praktikum in einer Polizeidienststelle im Wechsel- oder Schichtdienst
- 7 Monate Präsenzausbildung (Schulbetrieb)
- 3 Monate Praktikum (Polizeidienststelle)

Ist nach dem Auswahlverfahren nun auch die Grundausbildung abgeschlossen, kann der ausgebildete Polizist in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis treten. Er ist von nun an Exekutivbediensteter in der Gehaltseinstiegsstufe E2b²⁰ und es ist vorgesehen, dass er einem Stadtpolizeikommando und einer Polizeiinspektion zugewiesen wird. Die Definitivstellung erfolgt in der Regel nach sechs Jahren. Das heißt, es tritt eine Pragmatisierung des Beamten ein, der folglich nur mehr unter bestimmten Umständen aus dem Dienst entlassen werden kann.

Möchte der Exekutivbeamte in eine Sondereinheit der Polizei wechseln (siehe dazu Abschnitt 2.5) muss er mindesten ein Jahr „gewöhnlichen Streifendienst“ versehen.

²⁰ Zur Hierarchie der österreichischen Exekutive siehe Anhang

Bleibt der Beamte in der regulären Schiene der polizeilichen Ausbildung, stehen ihm weitere Möglichkeiten zur Weiterbildung offen:

Erstens wäre dies die Ausbildung zum dienstführenden Polizeibediensteten²¹. Nach einer mindestens dreijährigen Außendienstzeit (sprich dreijähriger Tätigkeit in der Verwendungsgruppe E2b) und der positiven Absolvierung eines Auswahlverfahrens kann mit dieser begonnen werden. Die Weiterbildung dauert ca. 4 bis 6 Monate, nach denen der Polizist, bei einer positiven Abschlussprüfung, als dienstführender Exekutivbeamte in einer Polizeiinspektion, einer der Sondereinheiten oder im Kriminaldienst tätig sein kann.

Die Aufnahmekriterien für eine vornehmlich kriminalpolizeiliche Verwendung sind mittlerweile den soeben genannten angepasst worden.

Weiterführend zum dienstführenden Polizeibediensteten kann man eine Ausbildung zum leitenden Polizeibediensteten²² beziehungsweise „Offizier“ anstreben. Diese ist seit 2006 mit universitärem Charakter im Sinn eines Bachelorstudienganges an der FH Wiener Neustadt organisiert.

Die Voraussetzungen sind hier aufgeteilt, je nachdem ob der Kandidat einen Schulabschluss mit oder ohne Matura vorweisen kann. Hat er diese nicht, so muss er eine mindestens dreijährige Dienstverwendung als dienstführender Beamter vorweisen. Hat er Matura, so reicht die bisherige Dienstverwendung als dienstführender Polizeibeamter von einem Jahr.

Wie zuvor ist es wieder Voraussetzung, dass der Kandidat das Auswahlverfahren zu diesem Studiengang positiv absolviert. Weiters darf er ein Höchstalter von 42 Jahren noch nicht überschritten haben.

Das Studium selbst gliedert sich in sechs Semester und schließt mit einer Abschlussarbeit ab, wenn der Kandidat den Titel „Bachelor of Arts ‚Polizeiliche Führung‘“ erhalten möchte.

Ein erster Offizierslehrgang wurde im November 2006, mit Studienbeginn im Sommersemester 2007, gestartet. Aus 308 Bewerbern wurden erstmals 20 ausgewählt, welche zu diesem Studiengang zugelassen wurden.

²¹ Polizeiintern wird diese Art der Weiterbildung als Chargenkurs bezeichnet – die dienstführenden Beamten, sprich Chargen, umfassen alle Dienstgrade der Verwendungsgruppe E2a, welche im Anhang nachzulesen sind.

²² Vgl. BMI – Bundesministerium für Inneres (Hrsg.), Öffentliche Sicherheit 11-12/06, Wien. Zeitschrift 2006.

Im Gegensatz zur bisherigen Offiziersausbildung, wurde dem neuen Studium unter anderem zusätzlich ein Block mit Wirtschaftslehre, Englisch auf höherem Niveau und vor allem qualitativ orientierter Sozialforschung angefügt.²³

Laut Norbert Leitner²⁴ (Leiter der Sicherheitsakademie) ist zudem eine Diskussion über ein anschließendes Masterstudium im Gange.

²³ Der interessierte Leser sei für weitere Informationen auf die Homepage der FH Wiener Neustadt verwiesen. <http://www.flwn.ac.at/site/1256/default.aspx> (eingesehen am 28.6.2008)

²⁴ Vgl. BMI – Bundesministerium für Inneres (Hrsg.), Öffentliche Sicherheit 11-12/06, Wien. Zeitschrift 2006. S 113.

2.4 Organisation und Aufbau der Wiener Polizei²⁵

Die Polizei ist in Österreich dem Bundesministerium für Inneres (BMI) unterstellt. Dieses teilt sich in

Sektion I: Ressourcen

Sektion II: Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit

Sektion III: Recht

Sektion IV: Service und Kontrolle.

Alle polizeilichen Angelegenheiten sind dem zweiten Sektor, Generaldirektion für öffentliche Sicherheit, zugeteilt. Hier finden sich die

- Abteilung 1: Organisation und Dienstbetrieb
- Abteilung 2: Einsatzangelegenheiten
- Abteilung 3: Fremdenpolizei und Grenzkontrollwesen
- Abteilung 4: Zivilschutz, Krisen- und Katastrophenschutzmanagement
- Abteilung 5: Sicherheitsakademie (SIAK)
- Abteilung 6: Chefärztlicher Dienst
- Abteilung 7: Flugpolizei

sowie das Zentrum für Sportangelegenheiten, das Bundeskriminalamt und das Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung.

Prinzipiell unterteilt sich die Staatsgewalt in Österreich in Gesetzgebung und Vollziehung – zweite wiederum in Gerichtsbarkeit und Verwaltung.²⁶

Sicherheitsbehörden, sprich polizeiliche Behörden, sind Verwaltungsbehörden und werden in ihrer Ausübung, Organisation und Struktur durch das SPG – Sicherheitspolizeigesetz, vornehmlich §10 SPG²⁷ geregelt.

Es wird in Verwaltungspolizei und Sicherheitspolizei unterschieden. Erstere definiert sich nach dem Verwaltungsbereich in dem eine Gefahr oder eine Störung auftritt. (z.B. Verkehrspolizei)

²⁵ Folgende Angaben sind entnommen aus:

Organigrammen (Diese können im Anhang nachgelesen werden)/

http://www.bundespolizei.gv.at/wien/polizei_organisation.asp (eingesehen 28.6.07)/

<http://www.bundespolizei.gv.at/wien/polizei.asp> (eingesehen am 28.6.07)

²⁶ Vgl. zu diesen Ausführungen: Vitek, E., Wie kann die österreichische Polizei, das österreichische Sicherheitswesen professionalisiert werden?, Wien. Universität, Diplomarbeit 2003.

²⁷ Die genaue Gesetzeslage ist im Anhang nachzulesen.

Die Zweite, die Sicherheitspolizei, welche nach §3 SPG – Sicherheitspolizeigesetz geregelt wird, meint eine örtliche Einrichtung, die im Interesse von Gemeinden gelegen ist und diese Interessen, wie Ruhe, Ordnung und Sicherheit wahrt.

Zu unterscheiden wäre die Sicherheitsverwaltung (§2 SPG – Sicherheitspolizeigesetz) welche die Verwaltungstätigkeiten der Sicherheitsbehörden organisiert.

Insgesamt gibt es in Österreich 9 Landespolizeikommanden, 9 Landeskriminalämter und 9 Landesverkehrsabteilungen. Weiters finden sich 35 Autobahnpolizeiinspektionen, 83 Bezirkspolizeikommanden und 27 Stadtpolizeikommanden. Zusätzlich gibt es 903 einzelne Polizeiinspektionen, 15 Verkehrsinspektionen und schließlich 60 Grenzpolizeiinspektionen.

Landespolizeikommando:

Für das gesamte Bundesgebiet Österreich gilt, dass für jedes Bundesland ein Landespolizeikommando eingerichtet ist. Diesem sind die Bezirks- und Stadtpolizeikommanden, sowie die einzelnen Polizeiinspektionen untergeordnet.

Aufgaben, wie beispielsweise die Errichtung neuer Polizeiposten, die Organisation von Überwachungen, die Festlegung von Dienstzeiten und die Mitarbeit an der Aus- und Weiterbildung, werden von den Landespolizeikommanden übernommen. Landespolizeikommandant der Bundeshauptstadt Wien ist zurzeit (interimsmäßig) Generalmajor Karl Mahrer.

Bezirkspolizeikommando und Stadtpolizeikommando:

Beide Arten der Kommanden sind die übergeordneten Stellen für alle Polizeiinspektionen, die sich in den einzelnen Bezirken (oder Bezirksgruppierungen) finden. Bezirkspolizeikommanden waren früher Bezirksgendarmeriekommanden und finden sich in den ländlichen Gebieten Österreichs. Stadtpolizeikommanden gibt es, neben der Bundeshauptstadt Wien beispielsweise auch in Eisenstadt, Klagenfurt, Schwechat, etc. ²⁸

Polizeiinspektionen:

Diese sind - wie erwähnt - nach Bezirken den Stadtpolizeikommanden (respektive den Bezirkspolizeikommanden) untergeordnet. Alleine in Wien befinden sich in über

²⁸ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BPD_Allgemein/ (eingesehen am 12.7.2008) – weitere Informationen im Anhang

ehundert Polizeiinspektionen an die viertausend Polizisten, die mit mehreren hundert Dienstfahrzeugen ihren Dienst in den Wiener Gemeindebezirken versehen.

Aufbau der Wiener Polizei:

An oberster Stelle der Wiener Polizei steht Polizeipräsident Dr. Gerhard Pürstl, der zugleich auch Sicherheitsdirektor von Wien ist. Ihm sind alle polizeilichen Aktivitäten der Stadt unterstellt.

1. Direkt sind dies das Büro der Sicherheitsdirektion und das Büro für besondere Ermittlungen.

2. Weiters ist ihm die Polizeivizepräsidentin und Leiterin der Präsidialabteilung, Michaela Pfeifenberger, unterstellt. Sie ist verantwortlich für

- das Büro für Organisation, Controlling und interne Revision
- das Büro für Rechtsfragen und Datenschutz
- das Büro für Budget, Logistik und Infrastruktur
- das zentrale Personalbüro
- das Büro für Informationsdienst, Öffentlichkeits- und Medienarbeit.

3. Das Landespolizeikommando, welches direkt dem Polizeipräsidenten untersteht, gliedert sich in die Abteilungen

- Landeskriminalamt
- Landesverkehrsabteilung
- Abteilung für Sondereinheiten (WEGA, Diensthundeabteilung)
- Organisations- und Einsatzabteilung
- Abteilung für Personal- und Logistiksteuerung.

4. Zuletzt sind vier weitere Bereiche dem Polizeipräsidenten beziehungsweise der Polizeivizepräsidentin unterstellt:

- Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung: dieses betreut zum Beispiel Referate für Extremismus und Terrorismus
- Kriminalpolizeiliche Abteilung: Dieses ist unterteilt in die Kriminaldirektion 1 bis 3 und beherbergt das Büro für Kriminalitätsbekämpfung, das Büro für regionale kriminalpolizeiliche Koordination und das Büro für Prävention.

- Verwaltungspolizeiliche Abteilung: diese ist unter anderem gegliedert in das fremdenpolizeiliche Büro, das Administrationsbüro und das Strafregisteramt.
- Sicherheits- und Verkehrspolizeiliche Abteilung: hier finden sich das Verkehrsamt, die Polizeianhaltezentren und die Polizeikommissariate und Stadtpolizeikommanden.

Polizeikommissariate

sind für verwaltungspolizeiliche Tätigkeiten zuständig (z.B. Ausstellung eines polizeilichen Führungszeugnisses²⁹, Waffenwesen, Passwesen). Deren Vorgesetzter ist immer ein Polizeijurist.

Stadtpolizeikommanden

sind rein für die sicherheitspolizeiliche Arbeit zuständig. Deren Vorgesetzter ist immer ein Polizist im Offiziersrang.

In Wien findet sich je ein Polizeikommissariat und Stadtpolizeikommando für

- Innere Stadt (1. Bezirk)
- Landstraße (3. Bezirk)
- Margareten (4., 5., 6. Bezirk)
- Josefstadt (7., 8., 9. Bezirk)
- Favoriten (10. Bezirk)
- Simmering (11. Bezirk)
- Meidling (12., 13. Bezirk)
- Fünfhaus (14., 15. Bezirk)
- Ottakring (16., 17. Bezirk)
- Döbling (18., 19. Bezirk)
- Brigittenau (2., 20. Bezirk)
- Floridsdorf (21. Bezirk)
- Donaustadt (22. Bezirk)
- Liesing (23. Bezirk)

²⁹ Wird auch Strafregisterauszug genannt und meint das vormalige Leumundszeugnis

Ausbildung

Die Ausbildung neuer Polizisten findet, wie erwähnt, in der Sicherheitsakademie (SIAK) der Polizei statt. Deren Direktor ist Mag. Dr. Norbert Leitner. Die SIAK ist wie folgt aufgeteilt in:

- das Büro des Direktors
- das Institut für Wissenschaft und Forschung
- den psychologischen Dienst
- das Zentrum für Fortbildung
- das Zentrum für Grundausbildung
- das Zentrum für internationale Angelegenheiten
- das Zentrum für Unterrichtsmedien.

Bildungszentren für neue Polizisten befinden sich in Traiskirchen und je eines in den neun Bundesländern Österreichs. Leiter des Bildungszentrums der Sicherheitsexekutive für Wien im 3. Gemeindebezirk ist Oberst Franz Matzka.

2.5 Die Spezialeinheiten³⁰

Neben dem „normalen“ Streifendienst gibt es einige Polizeispezialeinheiten, bei welchen, nach entsprechender Grundauss- und Weiterbildung, der Dienst versehen werden kann. Bei jeder Einheit gibt es verschieden lange Ausbildungszeiten – doch soll hier nur auf die grundlegenden Aufgaben eingegangen werden, um diese vorzustellen.

1. WEGA – Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung

WEGA nennt sich eine spezielle Einsatzgruppe in Wien.

Deren grundlegende Aufgabe ist es, sich spezieller ordnungsdienstlicher Angelegenheiten zu stellen. Auch finden sich sogenannte überlagernde Streifendienste (bezirksüberschreitend) und Amtshandlungen mit höherem Gefährdungsgrad. Die WEGA wird bei Solchen zumeist von Streifenpolizisten zur Hilfe gerufen.

2. Landesverkehrsabteilung

Wie auf Grund des Namens ersichtlich, ist diese Spezialabteilung vor allem für den Verkehr zuständig. Die Aufgaben sind hauptsächlich die Überwachung und Lenkung

³⁰ Vgl. „Informationen für die Aufnahme in den Polizeidienst“ im Anhang

des Verkehrs und Lotsungen. Aber auch Schwerpunktkontrollen, sprich Planquadrate, werden von dieser Einheit übernommen. Außerdem versuchen sie mit Zu- und Abfahrtsregelungen bei Großveranstaltungen das Aufrechterhalten des Verkehrs zu ermöglichen.

3. Strom- und Schifffahrtspolizei

Diese Art der Polizei beschäftigt sich vornehmlich mit polizeilichen Aktivitäten auf fließendem Gewässer. So ist die Aufgabe in erster Linie die Überwachung des gesamten Schiffverkehrs. Weiters werden auch Fischerkontrollen und Überwachung des Badebetriebes durchgeführt. Zum Aufgabengebiet zählen weiters die Überwachung des Grenzkontrollbereiches, sowie Landgenehmigungen und die Durchführung von allgemeinen Boots- und Landstreifen. Ähnlich der normalen Polizei sind derart Bedienstete angehalten, allgemeine Hilfeleistung für Menschen auf oder an Gewässern zu leisten.

4. Diensthundeeinheit

Die letzte Einheit, die hier vorgestellt werden soll, ist die Diensthundeeinheit. Beamte die sich in diesen Dienst begeben, haben immer einen Hund an ihrer Seite. Das kann entweder ein von der Polizei bereitgestellter und geschulter Hund sein, oder aber auch ein Privathund, der ausreichend geschult werden kann.

Die Hauptaufgaben - neben dem Streifendienst - sind vor allem Suchtgift-, Sprengstoff-, Leichen- und Fährtensuche. Hierzu können Gebäude, Autos oder Landstriche durchsucht werden. Auch wird diese Einheit öfter bei Großveranstaltungen angefordert.

Die WEGA wurde zu einem Teil mit der Diensthundeabteilung zusammengelegt und bildet nun die Abteilung für Sondereinheiten (ASE) in Wien.³¹

³¹ http://www.bmi.gv.at/oeffentlSicherheit/2005/09_10/SONDEREINHEITEN.pdf (eingesehen am 22.11.2007)

3. Polizei und Öffentlichkeit

Einige bisherige „polizeisozilogische Forschungen“ sollen einen repräsentativen Überblick über Problemfelder „Polizei und Öffentlichkeit“ beziehungsweise „Polizei Intern“ geben. Diese erleichtern eine umfassendere Darstellung des Phänomens Öffentlichkeit versus Polizei, als dies rein auf eigenen Daten basierend möglich gewesen wäre. Es können mehrere Themenschwerpunkt gleichzeitig abgedeckt werden, welche sowohl für Polizisten als auch für die Bevölkerung interessant sein könnten und Handlungen, Einstellungen und Reaktionen auf beiden Seiten gleichermaßen verständlicher machen.

Die breite Palette an Forschungsergebnissen und deren umfassende Darstellung sollen hier weiters dazu dienen, ein gewisses Gefühl für die Beziehung zwischen Polizei und Bevölkerung zu entwickeln. Die Analyse rein polizeilich orientierter Forschungen soll ein Verständnis ermöglichen, warum Polizisten in Situationen so handeln wie sie handeln und inwiefern die Bevölkerung folglich davon betroffen ist.

Es erscheint sinnvoll, die Analyse nicht zu knapp zu fassen, um ein repräsentatives Spektrum an Meinungen und Voraussetzungen aufzuzeigen, die die Ergebnisse der anschließenden quantitativen Untersuchung erklären und untermauern. Weiters werden die dafür nötigen Forschungsfragen und Hypothesen zu einem Teil daraus entwickelt.

Die im Folgenden angeführten Studien erlauben einen Einblick in die Thematiken, die bereits erforscht wurden, beziehungsweise legen offen, welchen Forschungsbedarf es noch gibt. Es findet sich eine Bandbreite von älteren Studien bis hin zu relativ aktuellen Ergebnissen – auch wurden die Forschungen teils von Wissenschaftern teils von Polizeibeamten selbst, im Rahmen der Weiterbildung/ höheren Ausbildung, verfasst.

Sofern aus eigenen Analysen, Recherchen und Erfahrungen Informationen vorliegen, werden diese dem jeweiligen Punkt beigelegt. Weiters stand dankenswerter Weise ein eingeteilter Beamter zur Verfügung, der mir im Zweifelsfall Erklärungen, Unterlagen und weiterführende Informationen zukommen ließ. Teile seiner persönlichen Einschätzung werden angeführt.

3.1 Abara Kadabara – is a Kiwara a Hawara?³²

Der gleichnamige Forschungsbericht von Oskar MEGGENEDER 1995, beschäftigt sich hauptsächlich mit den Arbeitsbedingungen der Polizei. Seine grundlegenden Aussagen zum Verhältnis der Polizei zur Öffentlichkeit sollen hier vorgestellt werden. Es scheint sinnvoll einen Einblick in diese Studie zu geben, da sie mit ihrer Untersuchung der öffentlichen Meinung versus Polizei eine gute Basis für eigene weitere Forschungen geben kann, und auf interessante Weise grundlegende Zusammenhänge zwischen der Polizei und der Bevölkerung darstellt.

3.1.1 *Polizei und Öffentlichkeit bei MEGGENEDER*

Wichtig für MEGGENEDER ist es, organisationssoziologische Aspekte bei einer soziologischen Fragestellung über die Institution Polizei zu beachten, „*da in Bürokratien immanente hierarchische Autorität und formalorganisatorische Aspekte weitgehend das soziale Handeln, der in ihr verhafteten Mitglieder bestimmen*“. ³³

Hierbei richtet er sich nach SCOTT und BLAU, die Organisationen nach Nutznießern einteilen – im Falle der Polizei wäre der Nutznießer die Allgemeinheit und die Polizei eine Gemeinwohlorganisation.

Immer wieder wird auch auf die Theorie der Bürokratie von WEBER verwiesen, indem sich die Öffentlichkeit erwartet, dass die Polizei sich streng an Normen hält, somit ein „*neutrales Durchführungsinstrument (bleibt) und (sich) nicht zu (einem) eigenständigen Machtzentrum verselbstständigt*“. ³⁴ Eine kurze Vertiefung hierzu findet sich im Anschluss bei GIRTNER 1980.

Es zeigt sich eine Unterscheidung zu Organisationen mit gegenseitigem Vorteil und zu Erwerbs- und Dienstleistungsorganisationen. Der öffentliche Dienst, die öffentliche Verwaltung hat zwar auch pflegerische, fördernde und/oder unternehmerische Tätigkeiten, ist aber zugleich auf die Herrschaftssicherung ausgerichtet.

Es kommt zu einem monopolartigen Charakter, weshalb bei vielen Autoren von einem Gewaltmonopol der Polizei gesprochen wird. Hier wird garantiert, dass das gültige

³² Vgl. Meggeneder, O., Abara Kadabara – is a Polizist a Hawara?, Linz. Universitätsverlag R. Trauner 1995, Sozialwissenschaftliche Materialien Band 37.

³³ Ebda. S 8

³⁴ Ebda. S 55.

Recht im Staat durchgesetzt wird und dass es trotz herrschender Ordnung unterschiedliche Strukturen in der Organisation gibt.

Die Legitimation des Gewaltmonopols geht bis ins 17. Jahrhundert zurück – Thomas HOBBS hat hier von einem „Sicherheitsbedürfnis der Bürger“ gesprochen, wozu der Staat unumschränkte Gewalt besitzen muss. Trotzdem hat er den Staat als Friedensstifter gesehen und eine Gleichheit unter allen Bürgern, die voraussetzt, dass alle Bürger gleich unterworfen sind.

Durch staatliche Gewalt sollten aber auch die eigenen Institutionen und das ökonomische Interesse gewahrt werden, damit gesellschaftliche Konflikte nicht offen zum Ausbruch kommen. *„Auch ökonomisch schwach gestellten Bürgern verheißt sie Schutz. Das staatliche Gewaltmonopol entlastet jedes Gesellschaftsmitglied insofern, als man nun die Sicherheitsleistung auf Dauer „gedankenlos“ zu delegieren vermag“*, sagen dazu BUSCH et al. 1985.³⁵

Laut ARENDT müssen die Bürger allerdings akzeptieren, dass sie um Schutz bekommen zu können, nicht mehr eigenständig handeln können.

Polizei ist in dieser Auffassung der legitime Teil dieses Gewaltmonopols gemeinsam mit dem Militär, der Zollwache und anderen ordnenden Institutionen. Nach FEEST und LAUTMANN 1971, geht es um sogenannte soziale Kontrolle durch physische Sanktion, weil physischer Zwang ein gängiges Mittel der Verhaltenssteuerung ist.

Polizeiliches Handeln ist also die Ausübung unmittelbarer Zwangsgewalt um strafbare Handlungen zu verhindern und Verdächtige dieser zu überführen.

Aggressionsgeladene Interaktion tritt *„aber auch dort (auf), wo manifest kein Zwang ausgeübt wird, steht er doch immer latent bereit und vermag den Willen eines Betroffenen zu biegen.“*³⁶

Der Polizist muss sich Respekt verschaffen, einerseits weil er mit geringem Berufsprestige und einem gewissen Unterlegenheitsgefühl zu kämpfen hat, andererseits weil es das „Amtshandeln“ erleichtern soll.

³⁵ Meggeneder, O., Abara Kadabara – is a Polizist a Hawara?, Linz. Universitätsverlag R. Trauner 1995, Sozialwissenschaftliche Materialien Band 37. S 57.

³⁶ Ebda. S 59.

3.1.2 *Die Einschätzung der öffentlichen Meinung*

Es gibt unterschiedliche Ebenen der Beziehung zwischen Bevölkerung und der Polizei. Einerseits tritt die Polizei als bürokratische Institution, andererseits als Polizisten in Interaktion mit der Öffentlichkeit auf.

Hierfür wurden von MEGGENEDER zwei Fragen gestellt, wie die Polizisten die öffentliche Meinung hinsichtlich der Institution Polizei und hinsichtlich der Polizisten selbst beurteilen.

Allgemein betrachtet scheint die Identifikation der Bediensteten bei der Polizei zur Behörde nicht sehr groß zu sein. So glauben die befragten Exekutivbeamten, vergleichbar mit den Ergebnissen der eigenen qualitativen Forschung, dass das Ansehen der Personen besser ist als das der Institution an sich. Dies kann allerdings auf sogenannte „Coping-Strategien“ hindeuten, indem das eigene Unterlegenheitsgefühl auf die Behörde abgeschoben wird.

„Altgediente“ Polizisten schätzen die Meinung über die Exekutive besser ein und zeigen auch bei ihrer Identifikation größere Übereinstimmung als jüngere Polizisten. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass vor allem junge Sicherheitswachebeamte mehr Außendienste zu versehen, und somit gesteigerten Kontakt zur Bevölkerung haben. Hier wird das eigene Unbehagen größer und die Einschätzung der öffentlichen Meinung schlechter. Je intensiver der Kontakt mit der Bevölkerung ist, umso seltener stellt sich weiters das Gefühl ein, dass die Arbeit von der Öffentlichkeit anerkannt wird. Vertreter dieser Gruppe sind vor allem Polizisten in einfacher Verwendung.

Es fügt sich genau in dieses Bild, dass folglich die höchsten Bediensteten, mit dem wenigsten direkten Kontakt zur Bevölkerung, das positivste Bild und die größte Identifizierung mit der Behörde aufweisen.

Exkursiv kann angemerkt werden, dass die Einschätzung der öffentlichen Meinung, bei ehemaligen Gendarmeriebediensteten (heute der ländlichen Polizei) besser ist, weil angenommen werden kann, dass man im ländlichen Raum vertrauter mit dem Gegenüber ist. Die befragten Exekutivbeamten der eigenen qualitativen Untersuchung gehen mit dieser Meinung konform. Es erscheint interessant, dass dieser Gegensatz, ohne darauf abzielen, des Öfteren während der folgenden Interviews angesprochen worden ist.

3.1.3 *Konfliktfeld: Polizei – Öffentlichkeit*

Wie sich herausgestellt hat, gibt es ein zwiespältiges Verhältnis zwischen Bevölkerung und Exekutive, woraufhin das polizeiliche Handeln einerseits auf Zustimmung andererseits auf Ablehnung stößt. Polizeiliches Handeln ist somit konfliktgeladen.

Diese Konflikte haben immer einen interaktiven und intersubjektiven Charakter. Weiters gibt es zwei Ebenen von Konflikten:

- ein relativ unbewusstes Nebeneinander von Problemlösungsakten oder latente Konflikte und
- ein relativ bewusstes Gegeneinander oder manifeste Konflikte.

Aus der Wert-Erwartungstheorie lassen sich weiters drei Ursachen für Konflikte formulieren:

- egoistischer Natur
- kurzsichtige Vernachlässigung der Nutzenfolgen
- Existenz von Positionsgütern, wo die Nutzung des Einen die Chancen des Anderen beeinträchtigen.

Somit ergibt sich die ambivalente Haltung des Publikums bei polizeilichem Handeln in Situationen, wo persönliche Ziele im Widerspruch zu gesamtgesellschaftlichen Zielen stehen. Der Exekutivbeamte wird zu einer Konfliktpartei und hat eine Lösung für das Problem zu suchen.

Dieser Zwiespalt zwischen Anerkennung und Ablehnung betrifft hauptsächlich Polizisten in einfacher Verwendung. Diese sind, durch den vermehrten Kontakt mit der Bevölkerung, öffentlich sichtbar und unter anderem verstärkt Beleidigungen ausgesetzt. Jeder zehnte bei der Untersuchung von MEGGENEDER gibt an, oft von der Öffentlichkeit beleidigt zu werden. Aus dieser Tatsache ergibt sich, dass viele Sicherheitswachebeamte die Anonymität in Streifenwagen der öffentlichen Sichtbarkeit vorziehen. Aus der gewünschten beruflichen Anonymität ergibt sich dies auch privat.

Ein Drittel aller Interaktionsfälle führt zu Meinungsverschiedenheiten – der Polizeipsychologe GRIMMINGER meint, dass vor allem junges Alter und geringe Lebenserfahrung latente Konflikte vermehrt heraufbeschwören. Beleidigungen hängen wiederum, wie erwähnt, von der Verwendung der Exekutivbeamten ab und treffen vor allem jene, die sich bei Amtshandlungen auf der Straße befinden.

Vor allem wenn es darum geht, hinter wem die Behörde bei Konflikten steht, glauben „niedrigere“ Beamte, dass dies bei ihnen selbst eher weniger der Fall ist.

3.1.4 Polizei als „Freund und Helfer“

Ein Polizist hat sich an Normen und Sanktionen zu halten – doch gesellen sich im wahren Leben noch andere verhaltenssteuernde Interventionen dazu:

- der Beamte traditionalisiert sein Verhalten – er will sich Sicherheit verschaffen, indem er nach Präzedenzen in seiner beruflichen Laufbahn sucht
- der Beamte autorisiert sein Verhalten indem er Rückgriffe auf die Dienstvorschriften beziehungsweise den Rat eines Vorgesetzten tätigt
- der Beamte subjektiviert sein Verhalten – er befolgt eigene Wertentscheidungen
- der Beamte objektiviert sein Verhalten indem er Konflikte vermeiden möchte
- der Beamte sozialisiert sein Verhalten – er richtet sein Handeln nach der antizipierten öffentlichen Meinung aus

Die ersten beiden Alternativen greifen eher weniger steuernd ins Verhalten ein. Vielmehr versucht der Polizist einen „pragmatischen“ Umgang mit dem Gesetz zu finden. Er hat insofern einen Entscheidungsfreiraum, als er Situationen vor dem Handeln, meist nach beruflichem Alltagswissen, definieren muss.

Wie erwähnt, kennzeichnet das polizeiliche Handeln nicht nur der Zwangscharakter der ihm zugrunde liegt, sondern auch die Funktion der „Hilfeleistung“. MEGGENEDER führt hier BERGSMA an, für den es drei Arten dieser Leistungen gibt:

- Hilfeleistung zur Durchsetzung der Rechtsordnung, zum Beispiel der Regelung des Straßenverkehrs
- Physische Hilfeleistungen, zum Beispiel Schulwegsicherung
- Psychosoziale Hilfeleistungen, zum Beispiel bei Wegweisungen nach dem § 38a SPG - Sicherheitspolizeigesetz

Solche Hilfeleistungen haben eine hohe berufliche Zufriedenheitskomponente, sie werden verstärkt wahrgenommen und erfreuen sich großer Beliebtheit bei den Polizisten.

Doch kann es auch bei Hilfeleistungen zu Konflikten kommen, die von einem Interrollenkonflikt zu einem Intrarollenkonflikt werden. Ursache dafür sind die verschiedenen Erwartungen, zum Beispiel von Vorgesetzten, Kollegen, der Behörde und der Öffentlichkeit, die an einen Exekutivbeamten herangetragen werden. Dieser hat immer die Wahl zwischen einem „repressiven Auftreten“ und einer Hilfeleistung, und beides gehört zur Rolle eines Polizisten.

Ein Fünftel aller Befragten gibt an, dass sich häufig Konflikte zwischen Dienstvorschrift und Hilfeleistungen auf tun. Wieder ist dies vor allem bei Polizisten in unteren Rängen der Fall.

Die Auswirkung von Hilfeleistungen wird vor allem bei FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 herausgegriffen – mit dem „Dilemma“ Sicherheit versus Hilfe beschäftigt sich die qualitative Analyse.

Es zeigt sich, dass die Betroffenen sich im Gegensatz zur Bürgernähe öfter an gefestigten Normen orientieren, da diese präzise definiert sind und durch ihre Legitimität mehr Sicherheit versprechen.

3.2 Polizei und Öffentlichkeit³⁷

In diesem Abschnitt wird die gleichnamige Studie von Marina FISCHER-KOWALSKI et. al. aus dem Jahr 1982 vorgestellt. Wie erwähnt dient die Studie zu einem Teil Vergleichszwecken mit eigenen Ergebnissen, wofür aus diesem Forschungsprogramm teilweise eigene Fragestellungen entwickelt und Fragebogenfragen entnommen wurden.

Eine detailgetreue Nachbildung (vor allem über polizeiliche Daten) ist aus Zeitgründen im Rahmen dieser Diplomarbeit nicht möglich. Trotzdem sollen Teile der Ergebnisse relativ ausführlich dargestellt werden, um da, wo es möglich erscheint, eine Veränderung oder einen Trend in der Meinung der Wiener Bevölkerung aufzuzeigen.

Nach Auftrag des Bundesministeriums für Inneres wurden 1972 von FISCHER-KOWALSKI et.al. Studien zum Thema „Polizei und Öffentlichkeit“ durchgeführt und dann in einem allgemeinen Forschungsbericht 1982 zusammengefasst.

³⁷ Vgl. Fischer-Kowalski, M., et.al., Polizei und Öffentlichkeit, Wien. IHS 1982.

Diese Studie hat einen besonderen Stellenwert, da sie die umfassendste Untersuchung zu diesem Thema war und vielleicht noch bis heute ist. Weiters ist sie ausgezeichnet durch ein ungewöhnliches Verhältnis der Auftraggeber zum Projektteam. Des Öfteren wurden Änderungen vom Auftraggeber bekannt gegeben und der wahre Bedürfnishintergrund der Studie blieb lange Zeit nicht genau geklärt. Auch war es für die Sozialwissenschaftler schwierig, einen Apparat mit derartiger Autoritäts- und Gewaltstruktur von innen zu untersuchen, da sich die Beamten selbst nicht so gerne „in die eigenen Karten“ schauen ließen.

Zum Dritten ist diese Studie durch ein ungewöhnliches Verhältnis zwischen den Auftragnehmern selbst gekennzeichnet. Die Abteilung Soziologie, die in dieser Zeit im Aufbau steckte, nutzte die Untersuchung für diese eigenen Zwecke, woraufhin sich eine Zerrissenheit der Forscher ergab, die sich auch im Bericht widerspiegelt.

Im Folgenden werden von den sieben aneinander gereihten Artikel speziell der zweite, dritte, vierte und sechste Bericht detailliert herausgegriffen – sie geben einen repräsentativen Überblick und dienen, wie erwähnt, zu einem Teil als Grundlage für die späteren Auswertungen.

3.2.1 Über die Tätigkeit des Polizisten³⁸

Zweck dieser Befragung war es, einen Überblick über die Haupttätigkeiten der Sicherheitswache von Wien zu geben. Im Durchschnitt wurden 28 Tätigkeiten pro Person erfasst, woraufhin sich 2453 Untersuchungsprotokolle ergaben. Die häufigsten Nennungen waren Auskunftserteilungen, Erinnerungen und Abmahnungen, die Bedienung von Geräten und das Verhängen von Organmandaten und sonstige schriftliche Arbeiten im Innendienst.

Rund die Hälfte aller protokollierten Tätigkeiten finden im Innendienst, ein Drittel im Streifendienst statt.

Bei knapp Dreiviertel der Tätigkeiten mit Außenkontakt kommt es laut der Befragten zu Konflikten. Prinzipiell ist das Konfliktpotential am höchsten bei Verkehrstätigkeiten und am geringsten bei bürokratischen Tätigkeiten.

³⁸ Vgl. Fischer-Kowalski, M., et al., *Polizei und Öffentlichkeit*, Wien. IHS 1982. Bericht 2.

Insgesamt findet knapp die Hälfte der Amtshandlung alleine statt, zu etwa einem Drittel wird eine Aufgabe mit einem Kollegen erledigt. Zu 14% wünschen sich die befragten Beamten jedoch, mehr Kontakt mit einem Kollegen gehabt zu haben. Dies ist vor allem bei Tätigkeiten der Fall, die von Vorgesetzten kontrolliert werden. Wenn es keine Kontrolle gibt, benötigt der Polizist subjektiv weniger Unterstützung, außer wenn ein Kollege ohnehin anwesend gewesen wäre. Insgesamt wünschen sich Polizisten mehr physische Unterstützung, normative Absicherung und Hilfe bei schwierigen Entscheidungen.

Der Wunsch nach kollegialer Unterstützung ergibt sich laut meinem Gespräch mit dem eingeteilten Beamten bei kontrollierten Tätigkeiten daraus, dass man im Zweifelsfall dem Vorgesetzten vorweisen kann, dass man sich abgesprochen hat, nicht aus Gutdünken heraus gehandelt und sich die Bestätigung eines, möglicherweise besser informierten Kollegen, eingeholt hat. Kollegiale Unterstützung ist weiters vor allem da sinnvoll, wo Gesetze geändert werden, um Zweifel und Unklarheiten auszuräumen. Für neu eingetretene Beamte dient die gegenseitige Absprache als Stütze für die jeweilige Entwicklung und als Erweiterung des eigenen Horizontes, durch Einholen der Erfahrungswerte Anderer.

3.2.1.1 Beliebtheit von Tätigkeiten

Es zeigt sich, dass die Mehrzahl aller Tätigkeiten gerne ausgeübt wird. Das kann in den Augen der Autoren allerdings auch daran liegen, dass eher solche Beamte geantwortet haben, die ihre Tätigkeit im Allgemeinen mehr schätzen und diese darum auch positiver beurteilen.

Die am meisten geschätzten Tätigkeiten sind Auskunftserteilungen, vor Hilfeleistungen bei Lebensgefahr und dem Eingreifen bei Umständen, die die Verkehrssicherheit gefährden. Darauf folgt das Eingreifen bei kriminellen Handlungen. Es zeigt sich, dass die ersten drei genannten Tätigkeiten eindeutig einen Hilfscharakter und eine minimale Konfliktchance aufweisen.

Die am wenigsten geschätzten Tätigkeiten sind die Strafgeldeinhebung, die Verständigung bei einschlägigen Geschäften und Vorführungen. Hier sind die Sicherheitswachebeamte Vollstrecker von Tätigkeiten, mit denen sie sonst nichts zu tun haben. Sie haben also keine direkte Beziehung zu dem Delikt an sich, und empfinden diese Exekution anscheinend als unangenehmer.

Nach Ähnlichkeiten werden Obergruppen von Tätigkeiten gebildet:

1. Laufstätigkeiten: für die eigene oder eine andere Behörde soll ein Delikt exekutiert werden – wie erwähnt hat der Exekutivbeamte dazu wenig Beziehung
2. Hilfstätigkeiten: Unterstützung von Personen in schwierigen Situationen. Hier findet sich kein Delikt, beziehungsweise ist dieses nicht Gegenstand der Handlung
3. Kriminaltätigkeiten: diese Tätigkeiten haben ein kriminelles Delikt als Gegenstand. Ein Konflikt kann sich hier „nur“ mit einem „Kriminellen“ ergeben.
4. Verkehrstätigkeiten: hierin finden sich Tätigkeiten im Straßenverkehr. Die Chance auf eine Auseinandersetzung ergibt sich hier hauptsächlich mit Außenstehenden.
5. Sonstige Tätigkeiten mit Außenkontakt und Konfliktchance, zum Beispiel das Einschreiten aus eigenem Antrieb
6. Interne Verantwortung: hier handelt es sich um Tätigkeiten bei denen der Exekutivbeamte Rechenschaft über seine Handlungen ablegen muss
7. Bürokratische Tätigkeiten

Laufstätigkeiten und Tätigkeiten mit potentiellm Außenkonflikt sind, gefolgt von der internen Verantwortung am unbeliebtesten. Am beliebtesten sind im Gegensatz dazu Hilfstätigkeiten und Kriminaltätigkeiten. Es zeigt sich, dass die beliebtesten Tätigkeiten mit Abstand jene sind, die ohne Konfliktpotential aber mit Hilfscharakter ausgestattet sind. So werden auch Konflikte bei Hilfstätigkeiten am unangenehmsten empfunden, weil der Polizist in den zuvor beschriebenen Rollenkonflikt geraten kann, Mittel durchsetzen zu „müssen“, von denen er selbst nicht überzeugt ist. In diesem Sinne sind Konflikte bei „echten Kriminellen“ weniger unangenehm, weil hier das Einsetzen von Zwangsmittel eher legitim erscheint.

In Bezug auf Hilfeleistungen sei hier als Exkurs darauf hingewiesen, dass FISCHER-KOWALSKI et.al. herausgefunden haben, dass die Wiener Bürger das polizeiliche Handeln weniger in Form von Hilfeleistung erfahren, als dies die Aussage von Polizisten selbst ist. Das *„deutet wohl darauf hin, dass (die) Hilfe nicht dem entspricht was man sich erwartet...“*³⁹

³⁹ Meggeneder, O., Abara Kadabara – is a Polizist a Hawara?, Linz. Universitätsverlag R. Trauner 1995, Sozialwissenschaftliche Materialien Band 37. S 33.

Wovon hängt es nun ab, ob man eine Tätigkeit gerne oder ungern ausübt?

Dies hängt am meisten davon ab, ob der Exekutivbeamte der Meinung ist, dass seine Tätigkeit vom Vorgesetzten als sinnvoll erachtet wird, beziehungsweise selbst die Ausführung im Interesse der Öffentlichkeit als zielführend und sinnvoll empfindet.

Der Einfluss der Beliebtheit, abhängig von der empfundenen Sinnhaftigkeit des Vorgesetzten, ist stärker, als sie abhängig ist vom Lob das der Beamte für die Ausführung bekommt.

Nach Meinung der Polizeibeamten schätzen Vorgesetzte die Kriminaltätigkeiten am meisten. Hilfstätigkeiten sind jedoch in Bezug auf das öffentliche Interesse am sinnvollsten. Interne Kommunikation und Lauftätigkeiten erachten Vorgesetzte ebenso als sinnvoll, sind sich aber bewusst, dass die Öffentlichkeit daraus am wenigsten „Profit“ zieht. *„Es scheint also, als fühlten sich Polizeibeamte durch ihre Vorgesetzten mehr in die Rolle des „Strafenden“ gedrängt, als durch ihr eigenes Sinnverständnis gerechtfertigt wird.“*⁴⁰

Es lässt sich zeigen, dass die Tätigkeiten, die nach Meinung der Exekutivbeamten für die Öffentlichkeit am sinnvollsten sind, auch diese sind, die am liebsten ausgeführt werden. Es zeigt sich mehr Außenorientierung der Polizisten an der Bevölkerung als an der eigenen Hierarchie.

Weiters sei auf den eigenen Entscheidungsspielraum bei Aufgaben in Bezug auf die Beliebtheit von Tätigkeiten einzugehen. Je höher dieser erlebt wird, desto lieber führt ein Polizist seine Tätigkeit aus. Kontrolle durch den Vorgesetzten setzt dieses Gefühl wieder herab, weil der Beamte dadurch sein Handeln nicht mehr im eigenen Ermessen steuern kann.

Selbstständigkeit und Kontrolle ist die viertwichtigste Einflussgröße neben der Sinnhaftigkeit, der Art von Tätigkeiten und dem erlebten Konfliktpotential.

Welche Fähigkeiten sollten (aus Sicht der Polizisten) von Polizeibeamten verlangt werden?

Am wichtigsten erscheint ein gewisses Geschick im Umgang mit Menschen. Auch spielen erhöhte Aufmerksamkeit und besondere Kenntnisse der räumlichen und sozialen Umwelt eine gewichtige Rolle.

⁴⁰ Fischer-Kowalski, M., et.al., Polizei und Öffentlichkeit, Wien. IHS 1982. S 43.

Am wenigsten wichtig wird eine gute körperliche Leistungsfähigkeit erachtet. Diese und das Erlangen von juristischen Kenntnissen sind auch eher unbeliebt, außer man kann diese Kenntnisse gegen Personen bei Kriminal- oder Verkehrstätigkeiten einsetzen. Weiters werden Kenntnisse der Umwelt gerne demonstriert.

3.2.1.2 Kontrolle und Eigenverantwortung

Tätigkeiten mit eigener Initiative haben, wie gehört, prinzipiell einen größeren Ermessensspielraum. Demgegenüber fühlt sich der Sicherheitswachebeamte wenig frei, wenn ihn Normen zu einem bestimmten Verhalten zwingen, was vor allem bei Hilfeleistungen bei Lebensgefahr/in der Verkehrssicherheit geschieht. Auch ist dies der Fall wenn die interne soziale Kontrolle sehr hoch ist.

Eindeutig unselbstständig und überwacht fühlen sich Beamte bei Innendiensttätigkeiten und bürokratischen Tätigkeiten. Kontrolliert werden vor allem Tätigkeiten mit körperlicher Leistungsfähigkeit, das Geschick mit Schriftstücken und besondere juristische Kenntnisse, im Gegensatz zu Aufgaben mit Außenkontakt.

Die Reaktion der Sicherheitswachebeamten zeigt, dass sich die Kontrolle von „Sinnvollem“ eher positiv auswirkt, andersherum jedoch sehr negativ.

In Bezug auf Lob kann gesagt werden, dass dieses prinzipiell nur dort möglich ist, wo eine Aufgabe auch kontrolliert wird. Insgesamt wird nur sehr wenig gelobt, und auch nur, wenn der Vorgesetzte die erledigte Tätigkeit als sinnvoll erachtet. Die Autoren meinen, dass *„Lob auch nur als Gegenleistung für recht spektakuläre Handlungen angeboten (wird)...“*⁴¹ So zeigt sich, dass in einem Viertel aller Kriminaltätigkeiten ein Lob ausgesprochen wird, bei Hilfstätigkeiten jedoch fast nie. *„Im Bewusstsein der Beamten steht ein Zuviel an Kontrolle einem Zuwenig an Lob, Hilfe und Anerkennung gegenüber.“*⁴²

3.2.2 Die Einstellung der Bevölkerung zur Polizei⁴³

Grundlage dieses Berichtes ist eine Bevölkerungsbefragung, die die Einstellung in drei inhaltlichen Bereichen erfassen möchte:

- Zielsetzung und Zweck der Polizei

⁴¹ Fischer-Kowalski, M., et.al., Polizei und Öffentlichkeit, Wien. IHS 1982. S 60.

⁴² Ebda. S 214.

⁴³ Vgl. Ebda. Bericht 3.

- Mittel und derzeitiger Zustand der Polizei
- Legalität und Legitimität

Ein Großteil der im Anschluss behandelten Fragen wird auch Teil des eigenen Forschungsinstruments sein.

Allgemein kann gesagt werden, dass die Bevölkerung zu einem Großteil zumindest einigermaßen mit der Polizei zufrieden ist. Weiters würden die meisten ihrem Sohn raten, den Beruf zumindest in die engere Wahl zu ziehen. Demgegenüber können sich allerdings nur sechs Prozent der Befragten vorstellen, den Beruf selbst auszuüben. Für knapp die Hälfte kommt das gar nicht in Frage.

Es zeigt sich, dass die Unterschiede nach Geschlecht nicht besonders groß sind, im Gegensatz zu Alter und höchster abgeschlossener Bildung. So sind nur drei Prozent der Männer und zwei Prozent der Frauen extrem unzufrieden mit der Wiener Polizei. Die Zufriedenheit in diesem Sinne steigt mit zunehmendem Alter, sinkt jedoch mit zunehmendem Bildungsgrad der Befragten.

Am zufriedensten mit der Wiener Polizei sind ältere Männer über 60 und Männer mit einer mittleren Berufsausbildung. Umso höher die abgeschlossene Bildung ist, desto niedriger ist die Zufriedenheit mit dieser Institution.

Am unzufriedensten sind PKW-Lenker, Frauen, jüngere und besser gebildete Menschen.

Die Einstellung der Öffentlichkeit zur Polizei hängt allgemein gesehen von drei Erlebnisbereichen ab:

- dem Kontakt mit Exekutivbeamten während deren Dienstausbildung
- dem privaten oder informellen Kontakt
- den Berichten über die Polizei in den Medien

Die Bevölkerung hat vor allem im Straßenverkehr Kontakte erster Art. Hierbei sei zu sagen, dass Vergehen in diesem Bereich von der Bevölkerung kaum mehr als abweichendes Verhalten eingeschätzt werden, sondern eher als Kavaliersdelikte, wo Sanktionen kaum helfen oder zur Besserung führen. Es ergibt sich eine gewisse

Hoffnungslosigkeit und Resignation bei den Beamten, welche in den eigenen qualitativen Ergebnissen nochmals angesprochen werden.

Informelle Kontakte, also Kontakte zweiter Art, helfen vor allem bei Männern aus unteren Bevölkerungsschichten, die Bewertung der Polizei zu verbessern. In oberen Schichten führen diese im Gegensatz dazu, die Meinung noch zu verschlechtern.

Medienberichte führen vor allem bei Lokalteillesern zu einer gesteigerten Meinung über die Polizei, weil sie vielfach über die positive Bewältigung mit Kriminalität informiert werden.

Aus heutiger Sicht wird jedoch die Annahme laut, dass sich dies durch die Berichterstattung der Medien über die Vorfälle an der Polizeispitze geändert haben könnte. Auch hier sei auf die qualitative Analyse und die Meinung von RUCKA 2004 und GIRTNER 1980 verwiesen.

3.2.2.1 Aufgabe der Polizei

Am wichtigsten erscheint es sowohl Frauen als auch Männern, dass Polizisten Gewalttätigkeiten verhindern, Verbrecher finden und festnehmen, sowie Diebstähle und Einbrüche verhindern.

Am wenigsten wichtig wird die Kontrolle des Nacht- und Geschäftslebens eingeschätzt. Eine Aufgliederung der Befragten nach Alter und Ausbildung erbringt keine anderen Ergebnisse, außer, dass mit steigender Bildung weniger Aufgaben als sehr wichtig betrachtet werden.

Nach den genannten wichtigen Aufgaben folgen die Verkehrsregelung und die Hilfsfunktion. Die Ordnungsfunktion wird als eher unwichtig eingeschätzt.

„Insgesamt stellt sich die Polizei gemäß den ihr zugeschriebenen Zielsetzungen also sehr stark als Kriminalpolizei dar, während die jüngeren Männer, die sich als Polizisten vorstellen könnten, den Polizisten etwas mehr als Ordnungshüter sehen.“⁴⁴

Die Diskrepanz und die Konkurrenz zur tatsächlichen Kriminalpolizei wird bei GIRTNER 1980 im Anschluss thematisiert.

⁴⁴ Fischer-Kowalski, M., et.al., Polizei und Öffentlichkeit, Wien. IHS 1982. S 80.

3.2.2.2 Zustand der Polizei

Die grundlegende Erkenntnis ist, dass die Wiener Bevölkerung 1972 der Meinung war, dass die Polizei unterbezahlt, unterbesetzt und zu wenig geschickt im Umgang mit Personen war. Weiters herrsche zuviel „Amtsschimmel“ und die Führung der Wiener Polizei wurde als zu wenig tüchtig eingeschätzt. Die befragte Bevölkerung war der Meinung, dass es weiters zu wenige Dienstposten gäbe und die technische Ausrüstung zu wenig zweckmäßig gewesen sei.

Zufriedenstellend fanden die Respondenten die Diensterteilung, das Ausmaß der gesetzlichen Beschränkungen der polizeilichen Aktivitäten, die technische Ausrüstung und den Einfluss der Polizei.

Auch hieraus lässt sich das erwünschte Verhalten von Sicherheitswachebeamten ablesen: sie sollen unbürokratisch und geschickt sein, und sich nicht nur an Regeln halten, sondern unter bestimmter Führung auch mit eigener Selbstverantwortlichkeit handeln.

Für Personen mit niedrigerer Schulbildung sind vor allem bessere Bezahlung, mehr Polizisten und weniger Amtsschimmel notwendig. Befragte mit höherer Bildung geben als Voraussetzung mehr Tüchtigkeit in den Führungspositionen, größeres Geschick und eine andere Diensterteilung an.

Während für niedriger gebildete Frauen die körperliche Ausbildung wichtig erscheint, ist dies bei solchen mit höherer Bildung eher die juristische.

Mehr und besser bezahlte Polizisten sollte es in den Augen jener geben, die sich selbst vorstellen könnten Polizist zu werden, beziehungsweise für jene die mit der Institution an sich zufrieden sind.

Wie erwähnt, ist für zahlreiche Befragte eine tüchtigere Führung wünschenswert. Genauer wird dies dargestellt wenn man betrachtet, dass diese Befragten, die eher mit der Polizei unzufrieden sind, ein „Professionellen-Modell“ einem „Autokratischen Modell“ vorziehen. Dieses kennzeichnet sich durch mehr Mitentscheidung und Selbstständigkeit der Untergebenen.

3.2.2.3 „Polizeiliches Handeln und Legales Handeln“

Legalität ist für Polizisten besonders wichtig. Erstens „*als Objekt seines beruflichen Handelns*“⁴⁵ und zweitens als Tatsache seines eigenen Handelns. Er muss folglich Gesetzesverletzungen bestrafen und sich selbst gesetzeskonform verhalten.

Bezüglich des Ermessensspielraums bei Amtshandlungen ist sich die Bevölkerung uneinig ob dieser tatsächlich ausgenutzt werden soll – vor allem junge Leute, Unzufriedene und solche mit geringerer Bildung befürworten diesen eher und finden das Ausnutzen des eigenen Ermessens legitim. Einigkeit herrscht bei den Befragten darin, dass sie sich sicher sind, dass Beamte diesen Spielraum tatsächlich ausnutzen.

Laut Angaben der Bevölkerung werden am meisten Autofahrer, schlecht Gekleidete, Gastarbeiter und Männer bei den Entscheidungen der Wiener Polizei benachteiligt.

Besonders Frauen und Männer, die sich selbst vorstellen könnten Polizist zu sein, haben ein Problem mit dieser Diskriminierung.

Dieses Diskriminierungskonfliktpotential tritt häufig im Alltag eines Sicherheitswachebeamten auf – die Meinung der Autoren ist, dass sich der Exekutivbeamte nicht auf eine Seite stellen, sondern vermehrt als „Vermittler“ in Interaktionen auftreten soll. Einerseits kann dies durch Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden, andererseits als Versuch, die Polizei als Institution so darzustellen, dass solch „strukturelle Schwierigkeiten“ aufgezeigt und beseitigt werden.

3.2.3 *Wahl des Polizistenberufes*⁴⁶

Um dem Rekrutierungsproblem bei der Wiener Polizei in den 1970ern gerecht zu werden, bilden die Forscher aus befragten Männern der Vergleichsbevölkerung Gruppen nach Interessenten, Nicht-Interessenten, Rekrutierungsberufen und Interessenten in Rekrutierungsberufen.

Es zeigt sich, dass bei den interessierten Gruppen mehr Personen einen oder mehrere Polizisten vom Sehen kennen als bei Nicht-Interessierten.

Ein positiver Einfluss auf das Interesse wird ausgemacht, wenn man einen Polizisten in der Familie oder im Bekanntenkreis hat. Nach Annahmen der Forscher könnte eine informelle Werbung die Folge sein.

⁴⁵ Fischer-Kowalski, M., et.al., *Polizei und Öffentlichkeit*, Wien. IHS 1982. S 97.

⁴⁶ Vgl. ebda. Bericht 4.

Um das Interesse jedoch näher definieren zu können, muss nach der Bewertung des Eigen-, des Ideals- und des Polizistenberufes gefragt werden.

Interessenten verbinden mit dem Beruf des Polizisten vor allem, dass man eine Arbeit erledigt, bei der man anderen helfen kann. Weiters kann man ihrer Meinung nach der Allgemeinheit nützlich sein und viel Kontakt mit Leuten haben. Auch ein festes Beförderungsschema und Freude an der Arbeit wird gesehen.

Prinzipiell wird diese Freude an der Arbeit bei allen Gruppen am höchsten bewertet, neben der Möglichkeit sich hinaufzuarbeiten, dem hohen Anfangsgehalt und dem Abwechslungsreichtum bei der Arbeit.

Es zeigt sich, dass für den Polizeiberuf vor allem jene ansprechbar sind, die ein relativ niedriges Anspruchsniveau haben.

Interessierte sind vornehmlich Personen, die den Beruf eines Polizisten als selbstständigen, interessanten und mit hohem Ansehen verbundenen Beruf wahrnehmen.

Im Allgemeinen stellen die Autoren aber fest, dass Interessierte mit dem eigenen Beruf eher unzufriedener sind als Nicht-Interessierte. Dies ist eine Komponente, die sich auf jegliches Berufsinteresse niederschlagen kann, solange dieser Beruf besser bewertet wird, als der eigene. Eine Verschiebung hin zum Interesse an einem Polizistenberuf kann sich aus dieser Tatsache heraus ergeben und sollte nicht als „tatsächliches und alleiniges Interesse“ an diesem missinterpretiert werden.

Deckend hierzu zeigt sich, dass Interessierte den Polizistenberuf auf mehreren Dimensionen besser einschätzen als den eigenen. Bei den Nicht-Interessierten ist dies weniger der Fall.

Weiters finden die Forscher heraus, dass für Interessierte die Hauptaufgabe der Polizei im Normvollzug und weniger in der ordnenden und präventiven Komponente besteht. Genau diese beiden letzten sind jedoch für Nicht-Interessierte ausschlaggebend.

Interessierte zeigen sich mehr an den organisatorischen Problemen interessiert, während die Nicht-Interessierten die Bedürfnisse der Bevölkerung mehr in den Vordergrund rücken. Auch sind erstere mit der Institution an sich eher zufrieden, als Nicht-Interessierte.

3.2.4 *Selbstbild und Fremdbild der Wiener Sicherheitswache*⁴⁷

Die Forscher mit und um FISCHER-KOWALSKI beschäftigten sich ebenfalls mit der Herkunft und dem sozialen Hintergrund von Exekutivbeamten.

Es zeigt sich, dass sich Polizisten in Wien zu einem großen Teil aus den Bundesländern rekrutieren, im Gegensatz zur Wiener Wohnbevölkerung selbst. Von den Beamten sind laut Befragung ca. die Hälfte in Wien geboren, von den jüngeren sogar nur etwa ein Drittel.

An der Zahl der Jahre in Wien vor dem Eintritt in die Wiener Polizei lässt sich sehen, dass rund 40% der Befragten anscheinend nur auf Grund der Tätigkeit in die Bundeshauptstadt gekommen sind, ohne zuvor dort gelebt zu haben.

Laut dem persönlich befragten Beamten scheint dies auch heute noch der Fall zu sein. Er nennt vor allem Niederösterreich, Burgenland und Kärnten als die primären Rekrutierungsbundesländer für die Wiener Polizei. Als Grund gibt der Polizist an, dass es in Wien leichter ist, diesen Beruf auszuüben. Dabei ist allerdings nicht die Ausübung an sich einfacher, sondern vielmehr ergibt sich in Wien eher die Möglichkeit, in diesem Beruf tätig zu sein und sich polizeiintern weiterzubilden. Laut seiner Einschätzung versuchen mit der Zeit drei Viertel der Rekrutierten eine Versetzung zurück ins Heimatbundesland zu erreichen, was jedoch nur einem weit geringeren Prozentsatz tatsächlich ermöglicht wird.

Im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung kommen Sicherheitswachebeamte bei der Wiener Polizei vermehrt aus unteren und mittleren Ausbildungsschichten. Auch weisen sie mehr verschiedene Berufe während ihres Lebens und Ausbildungen, die nicht zu Ende gebracht wurden, auf. Wenn sie sich jedoch einmal für den Beruf als Polizisten entschieden haben, sehen drei Viertel der Respondenten darin eine Lebensanstellung, im Gegensatz zu einem Prozent, für welche dieser nur eine Übergangslösung darstellt.

Zu den Gründen, warum man sich entschließt Polizist zu werden, haben die Autoren in einer ersten Analyse herausgefunden, dass vormalige Bekanntschafts- beziehungsweise Verwandtschaftsverhältnisse zu einem Polizisten eher kaum dazu beitragen. Bei den befragten Beamten findet sich diese Konstellation zwar zu 40%, tritt bei der Vergleichsbevölkerung aber auch zu einem Drittel auf.

⁴⁷ Vgl. Fischer-Kowalski, M., et.al., *Polizei und Öffentlichkeit*, Wien. IHS 1982. Bericht 6.

Am wichtigsten erscheinen den Polizisten die Freude an der Arbeit, ein sicherer Posten und mehr Ansehen zu genießen.

Des Weiteren erheben die Autoren die kindliche Sozialisation und die Einstellung zu Frauen. Bei der Frage nach der Beschreibung der eigenen Vater-Kind-Beziehung zeigt sich, dass im Gegensatz zur Vergleichsbevölkerung sogenannte „autoritäre Väter“ weniger häufig sind und gutmütige, geduldige Väter eher überwiegen.

Ähnlich ist dies bei der Einstellung zur Mutter, die eher als Vorbild gesehen wird.

Eine „psychologische Interpretation“ der Berufswahl erachten die Forscher damit nicht als sinnvoll.

In Bezug auf die Einstellung zu Frauen im Vergleich zur allgemeinen Bevölkerung kann gesagt werden, dass Polizisten eher der Meinung sind, der eigenen Frau mehr Sicherheit bieten zu können. Sie lehnen es aber mehr ab mit Frauen zusammenzuarbeiten, als dies die Vergleichsbevölkerung tut. Es sei hier auf die folgende Studie von Michael FISCHER verwiesen, welcher das Männer-Frauen Problem bei der Polizei relativ aktuell thematisiert.

3.2.4.1 Selbstbild der Wiener Sicherheitswache

Zu allererst beschäftigen sich die Forscher in diesem Punkt mit der eigentlichen Berufszufriedenheit. Nur neun Prozent - im Gegensatz zu knapp der Hälfte der vergleichbaren Männer in anderen Berufen - sind mit ihrem Job sehr zufrieden.

Ob sie ihren Beruf wieder wählen würden, wenn die Möglichkeit dazu bestünde, beantwortet knapp ein Drittel der Polizisten positiv. In der Vergleichsbevölkerung sind es fast doppelt so viele.

Die Forscher stellen fest, dass junge Männer eher dazu geneigt sind, den Polizistenberuf auszuwählen, wenn es Polizisten in der Familie gibt. Dem widerspricht die paradoxe Erkenntnis, dass nur vier Prozent der damaligen Polizisten ihrem Sohn tatsächlich zuraten würden, diesen Beruf auszuwählen. In der Vergleichsbevölkerung sind es mit acht Prozent der Befragten sogar mehr als in den eigenen Reihen. Laut dem Gespräch mit dem eingeteilten Beamten kann sich dieses Faktum daraus ergeben, dass Polizisten selbst mehr Einsicht in die tatsächliche Gefahr und die Probleme haben, mit denen Beamte täglich konfrontiert werden. Während die Vergleichsbevölkerung Polizisten als vorrangig strafendes Organ, mit sicherem Posten und gutem Gehalt sehen, tragen

Exekutivbeamte mehr Sorge auf berufliche und möglicherweise daraus resultierende familiäre Probleme, die sie ihren Kindern möglichst ersparen wollen.

Die beschriebene Arbeitsunzufriedenheit spiegelt sich jedoch nur in einem fast vernachlässigbar geringen Teil im tatsächlichen Berufswechsel wider. Auslöser für diese Unzufriedenheit dürfte also nicht die fehlende Freude an der Arbeit sein. Die Wenigsten finden ihre Tätigkeit zu langweilig oder anstrengend, über zwei Drittel der befragten Beamten weist ihr gar keine negativen Eigenschaften bei.

Die, von FISCHER-KOWALSKI et. al. 1982, Befragten sind mit der Diensterteilung, der Zusammenarbeit mit Kollegen und dem Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten zufrieden. Mittelmäßig zufrieden sind sie vor allem mit der Ausbildung, dem Verhältnis zur Bevölkerung und der verfügbaren technischen Ausrüstung.

Unzufrieden sind die Beamten vor allem mit der Bezahlung, gefolgt von den Aufstiegsmöglichkeiten und der Polizeiführung.

Nach Alter und Rang lassen sich kaum Unterschiede in der Beantwortung der Fragen ausmachen. Lediglich Offiziere schätzen die Gesamtsituation als solche insgesamt besser ein.

Wie zuvor die Bevölkerung, werden auch die Beamten nach den Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Polizei befragt. An oberster Stelle stehen die Forderungen nach besserer Bezahlung und mehr Polizisten. Auch müsse die Organisationsstruktur verbessert werden und den Sicherheitswachebeamten mehr Selbstständigkeit und größeres Geschick im Umgang mit der Bevölkerung zugeschrieben werden.

Am wenigsten wichtig erscheinen bessere juristische Kenntnisse, mehr Disziplin und bessere Ausbildung mit Schusswaffen (beziehungsweise waffenloser Verteidigung).

Als Gesamtbild zeigen sich drei Merkmale die die Berufsvorstellung von Polizisten kennzeichnen. Zu allererst steht die Arbeitsbefriedigung, weiters sind sie stärker an bürokratischen Merkmalen orientiert und zuletzt steht die Nützlichkeit ihrer Arbeit.

Doch können nicht alle Bedürfnisse von Polizisten befriedigt werden – FISCHER-KOWALSKI et.al. haben hierfür vier Punkte herausgearbeitet:

- Beamte sehen nur wenig Möglichkeit, sich durch besondere Leistungen hinaufzuarbeiten
- Polizisten sind sehr unzufrieden mit ihrer Entlohnung
- Beamte meinen, weit geringeres Ansehen zu genießen, als ihnen eigentlich lieb wäre
- Sicherheitswachebeamte empfinden sich nur sehr wenig als „eigene Herren“

In Hinblick auf Punkt drei arbeiten die Autoren einen Exkurs über das gekränkte Geltungsbedürfnis beziehungsweise über das Problem mit dem Ansehen aus.

Wie erwähnt, ist Exekutivbeamten ihr eigenes Ansehen sehr wichtig und sie fühlen diesen Anspruch eher nicht bestätigt. Sie selbst schätzen ihr Ansehen nur gering ein, während die Vergleichsbevölkerung ihnen ein weit höheres Ansehen zuspricht. Auch sieht die Bevölkerung im Vergleich zur Realität eine Überschätzung des Ansehens der Sicherheitswachebeamten selbst.

Die negativen Konfrontationen bei Amtshandlungen erleben über ein Drittel der befragten Polizisten als Angriff auf ihren eigenen Status selbst. Kaum wird ein derartiges Verhalten als Angst vor der Polizei interpretiert.

Im persönlichen Gespräch mit dem eingeteilten Beamten ergibt sich, dass Polizisten sich selbst möglicherweise weniger hohes Ansehen zusprechen, weil sie nahezu tagtäglich mit negativen Aussagen und Erfahrungen aus der Bevölkerung konfrontiert sind. Er ist der Meinung, dass man sich negative Kritik immer mehr zu Herzen nimmt, und dass sich Polizisten auch heute noch ein niedriges Ansehen zusprechen. Auch wenn er, wie nach eigenen Angaben *„nicht in die Bevölkerung reinschauen kann“*⁴⁸, geht er davon aus, dass sich die Meinung dieser in den letzten 35 Jahren verschlechtert hat, spricht auch von ihr den Polizisten kein so hohes Ansehen mehr zugesprochen wird. Daraus ergibt sich für den Sicherheitswachebeamten die Tatsache, dass die Einschätzung zur Überschätzung des Ansehens durch Exekutivbeamte in den Augen der Öffentlichkeit noch gewachsen sein müsste. Je weniger Ansehen der Exekutive von der Bevölkerung tatsächlich zugesprochen wird, desto höher müsste ihre Sicht der Überschätzung sein.

⁴⁸ Gespräch mit einem eingeteilten Beamten vom 26.6.2008

3.2.4.2 Selbstbild versus Fremdbild

Mittels abgefragter Eigenschaften wollen die Forscher ein Selbst- beziehungsweise Fremdbild der Polizisten herauskristallisieren.

Am ausgeprägtesten sehen Polizisten selbst ihre Unbestechlichkeit und ihre schlechten körperlichen Fähigkeiten. Die Bevölkerung wiederum sieht bei Polizisten mehr Ängstlichkeit im Vordergrund. Negativer beurteilt sie auch die Intelligenz und den Umgang mit gewissen Menschen – positiver die Ortskenntnis und die Geschicklichkeit am Schreibtisch.

Als Erklärung liefern die Autoren die Vermutung, dass die Bevölkerung in einem Polizisten den „starken Mann“ sieht, während sich Sicherheitswachebeamte selbst als eher ruhig und hilfsbereit einschätzen.

Auch berücksichtigen Beamte weniger den Ordnungsfaktor, als sie sich als Schützer vor Schaden und für Schwache sehen.

Bei den Aufgaben, die Exekutivbeamte versehen, zeigt sich deutlich an erster Stelle, dass Gewalttätigkeiten zu verhindern sind. In Notfällen zu helfen ist für Polizisten allerdings wichtiger als für die befragte Bevölkerung. In Anlehnung an die eigene qualitative Untersuchung wird deutlich, dass Helfen in Notsituationen, sprich Hilfeleistungen, den Polizistenberuf aufwerten und bereichern. Es wird folglich eine Vermutung abgehandelt, was es mit der Tatsache auf sich hat, dass die Bevölkerung die Hilfe in Notfällen nicht als vorrangiges Ziel der Polizei sieht.

Bei der Frage nach Schutzbedürftigkeit würde die Polizei diejenigen bevorzugen, die sich selbst eher nicht wehren und durchsetzen können. Der Stellenwert nach rechtlichen Bestimmungen wird danach ausgelegt. Sicherheitswachebeamten geben zu Protokoll, dass man sich in vielen Situationen nach mehr als dem rein juristischen Tatbestand zu richten hat und dass sie in den meisten Fällen versuchen „gütlich“ als streng nach Vorschrift vorzugehen.

3.3 Das Image der Wiener Polizei⁴⁹

Im Rahmen einer Diplomarbeit untersucht RUCKA 2004 das Image der Wiener Polizei. Die grundlegenden Aussagen sollen angeführt werden, da es sich um einen relativ aktuellen Beitrag zur Polizeiforschung handelt und das Verhältnis der Wiener Polizei zur Wiener Bevölkerung unter dem Aspekt des Images vermittelt wird.

Das Phänomen „Image“ wird von Klaas APITZ 1987 beispielsweise als Meinung, die Personen und Personengruppen gegenüber Sachen und Meinungen haben, definiert.⁵⁰

Speziell für eine Institution wie die Polizei ist gutes Image entscheidend, weil damit Vertrauen der Bevölkerung assoziiert wird. Das Image selbst kann von einem Unternehmen, von einer Institution, jedoch nur mitgestaltet werden. Gebildet wird es von der Öffentlichkeit aufgrund von Informationen, welche ihr die Institution zur Verfügung stellt. Sachliche Informationen machen hier jedoch meist nur einen geringen Teil aus. Große Bedeutung kommt hingegen Meinungen, Gefühlen, Vorurteilen und Stereotypen zu.

Neben der Informationsvergabe obliegt es dem Unternehmen (der Institution), sein Image zu gestalten und zu pflegen.⁵¹

Teil dieser Imagegestaltung ist zu Beginn die erwähnte Imagevermittlung, welche zum Einen durch die Massenmedien geschehen kann – durch die übermittelten Inhalte von Presse, Fernsehen, etc. kann ein sogenanntes „individuelles Themenbewusstsein“⁵² über einen Sachverhalt entstehen. Zum Anderen kann die Vermittlung des Images auch durch persönliche Konfrontation mit der Polizei geschehen. Wie bereits erwähnt, richtet sich die Einstellung der Bevölkerung nach drei Erlebnisbereichen – einer von diesen ist der hier erwähnte persönliche oder informelle Kontakt.

Neben den persönlichen Kontakten ist es die Öffentlichkeitsarbeit, die in einem Unternehmen zentral für die Imagevermittlung verantwortlich ist. Im Falle der Bundespolizeidirektion Wien wird dies durch das Büro für Informationsdienst,

⁴⁹ Vgl. Rucka, M., *Das Image der Wiener Polizei: eine Fallstudie der Wiener Sicherheitswachebeamten/innen*, Wien. Universität, Diplomarbeit 2004.

⁵⁰ Ebd. S 9.

⁵¹ Der interessierte Leser sei hier vor allem auf Goffman, E., *Interaktionsrituale – Über Verhalten in direkter Kommunikation*, Frankfurt am Main. Suhrkamp Taschenbuch Verlag 1971. verwiesen. Auf den Seiten 10 bis 54 widmet sich Goffman intensiv den Techniken der Imagepflege.

⁵² Rucka, M., *Das Image der Wiener Polizei: eine Fallstudie der Wiener Sicherheitswachebeamten/innen*, Wien. Universität, Diplomarbeit 2004. S 28

Öffentlichkeits- und Medienarbeit geregelt. Interessant ist, dass in Bezug auf die Wiener Polizei, jeder Kontakt mit der Bevölkerung als Teil der Öffentlichkeitsarbeit angesehen wird, „*somit muss ein korrektes Auftreten (immer) gewährleistet sein.*“⁵³

In Bezug auf Österreich zeigt sich bezüglich der Imagevermittlung ein gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis zwischen der Polizei und den österreichischen Medien. Einerseits ist die Wiener Polizei ein wichtiger Nachrichtenlieferant für die Medien, andererseits können diese, beispielsweise bei Fahndungen, etc. der Polizei nützlich und behilflich sein. Die Medien können auch „der Feind“ der Polizei sein – detaillierte Beschreibungen der aktuellen Geschehnisse an der Führungsspitze der Wiener Polizei und „Hetzartikel“ haben unter anderem zu einem Imageverlust dieser Institution beigetragen. In der eigenen qualitativen Untersuchung bezeichnet einer der Befragten dieses Phänomen als „Medienschutzmantel“, welchen die Polizei nicht mehr so wie früher genießen kann, und damit Einbußen im Image und der Autorität zu verbuchen hat. GIRTLE 1980 sieht ebenso ein gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis, welches von der Polizei jedoch eher skeptisch beurteilt wird.⁵⁴

In der Analyse über Image scheint es sinnvoll, auf Begriffe wie Vorurteil und Stereotyp einzugehen.

Vorurteil ist für RUCKA nach BARRES 1978 eine positiv oder negativ getönte Einstellung gegenüber Handlungen, Gegenständen, Personen, etc. die sich mehr auf Generalisierung als auf Erfahrung stützen. Das soziale Vorurteil meint weiters Vorurteile gegen eine Gruppe oder eine Art von Menschen, welches sich meist durch die soziale Entwicklung, sprich die Sozialisation eines Kindes, ergibt.

Stereotype demgegenüber sind zum Beispiel verbale Ausdrücke einer Überzeugung über Personen oder Personengruppen. Als kognitive Komponente dienen sie Einstellungen und Vorurteilen. Diese Phänomene entstehen im einzelnen Organismus und formen sich folglich individuell aus.

⁵³ Rucka, M., Das Image der Wiener Polizei: eine Fallstudie der Wiener Sicherheitswachebeamten/innen, Wien. Universität, Diplomarbeit 2004. S 35

⁵⁴ Vgl. Girtler, R., Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns, Opladen. Westdeutscher Verlag 1980.

Vorurteile zu vermindern ist eine schwere Aufgabe, mit welcher bereits in der Kindheit begonnen werden soll. Vor allem der Kontakt mit der betreffenden Fremdgruppe könnte hilfreich sein. Ähnlich können Stereotype durch längerfristigen Kontakt mit der Gruppe und Aufnahme neuer Meinungen geändert werden.

Bezüglich der Beziehung zwischen Polizei und Öffentlichkeit können sich Fehleinschätzungen und somit Vorurteile auf beiden Seiten bilden. Um ein besseres Verständnis und eine bessere Kommunikation zu gewährleisten, müssen nach RUCKA verschiedene Ziele angestrebt werden:

- das Konfliktpotential des Feldes Öffentlichkeit - Polizei muss detailliert erfasst und analysiert werden
- Polizeibeamte sollten eine besondere Schulung bezüglich bestimmter Kontakte mit der Bevölkerung erhalten
- Die Kommunikation zwischen der Polizei und sozialer Minderheiten soll gefördert werden
- Die Arbeitssituation von Polizisten soll geprüft und verbessert werden – Vorschläge dazu bringen FISCHER 2007 und VITEK 2003
- Fortbildungsprogramme sollen entwickelt werden, um die Polizei zu einem bürgernäheren Unternehmen zu machen
- Beschwerden der Bevölkerung sollen ernst genommen und überprüft werden
- Die finanziellen Mittel für einen „menschennahen Polizeiapparat“ müssen gegeben sein

Weiters geht RUCKA auf das Leitbild der Wiener Polizei in Bezug auf Organisations- und Sicherheitskommunikation ein. An die eigene Darstellung aus Abschnitt 2.2, in welchem das Leitbild der Wiener Polizei vorgestellt wurde, sei hier weiterführend darauf verwiesen, dass gerade eine Institution wie die Wiener Polizei nicht nur effizient nach außen, sondern genauso effizient nach innen kommunizieren muss. Es läuft am Beispiel der österreichischen Exekutive darauf hinaus, dass sowohl interne als auch externe Kommunikationen verbessert werden müssen, um einen besseren inneren Zusammenhalt und ein besseres Bild für den Kontakt mit der Öffentlichkeit zu ermöglichen. „Die Corporate Identity (CI) ist das sogenannte Eigenbild des

Unternehmens. Die Corporate Identity muss einheitlich sein, damit die Wiener Bevölkerung ein klares Bild von der Wiener Polizei hat.“⁵⁵

Neben dieser Organisationskommunikation spielt weiters die Sicherheitskommunikation eine Rolle – prinzipiell ist Sicherheit ein Grundbedürfnis der Menschen. Öffentliche Sicherheit meint genauer „*die äußere und innere Sicherheit des staatlichen Schutzes von Leben und Eigentum, aber auch die staatliche Gewährleistung der privaten Rechte*“.⁵⁶

Sicherheit setzt sich aus den Bemühungen mehrerer Institutionen zusammen – folglich muss die Polizei mit anderen Organisationen zusammenarbeiten. Jedem subjektiven Sicherheitsgefühl kann jedoch niemals Rechnung getragen werden – Aufgabe der Polizei ist es, im Großen die subjektive Furcht der Bürger zu erkennen, abzubauen und in einem „Informationskontakt“⁵⁷ mit den Bürgern zu stehen, um Prävention und Sicherheit zu gewährleisten. Die Vermittlung von Sicherheitskommunikation hat eine dauerhafte Verhaltensänderung und ein bewusstes Sicherheitsverhalten der Bevölkerung zum Ziel. Eine Möglichkeit dies zu erreichen und sogleich das Image der Polizei in positiver Weise zu beeinflussen, sind die vermehrte Information, das vermehrte Auftreten und die gesteigerte Kontaktaufnahme von Polizeibeamten.

Die grundlegenden Ergebnisse RUCKAS Bürgerbefragung 2002 zum Image der Wiener Polizei ergeben, dass knapp die Hälfte der befragten Personen zumindest eher mit der Polizei zufrieden ist. Interessant wird sein, ob sich dieses Ergebnis, mit dem FISCHER-KOWALSKI et. al. 1982 konform gehen, auch bei der eigenen quantitativen Analyse ergibt.

Ausschlaggebend laut RUCKA sind Kriterien wie Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. Auch berufliches Fachwissen und angemessene Sprache spielen, im Gegensatz zu einer respektinflößenden Haltung, eine Rolle.

Anhand eines Polaritätsprofils wird das Ist-Image (welches sich aus der Bürgerbefragung ergibt) mit einem so genannten Soll-Image (Einschätzung eines

⁵⁵ Rucka, M., Das Image der Wiener Polizei: eine Fallstudie der Wiener Sicherheitswachebeamt/innen, Wien. Universität, Diplomarbeit 2004. S 78

⁵⁶ Ebda. S 81

⁵⁷ Ebda. S 83

höheren Polizeibeamten) verglichen. Vorrangig wird ersichtlich, dass sich die Polizei ihrer Imageschwächen durchaus bewusst ist.

Die Wiener sehen ihre Polizei als eher mächtiges, sicheres, unbestechliches aber auch starres, förmliches und eher unpersönliches Dienstleistungsunternehmen. Der Polizist selbst wird als eher unbeliebt und parteipolitisch rechtslastig eingeschätzt.

Das typische Berufsbild von Exekutivbeamten, welches sich folglich für RUCKA ergibt, ist eine Polizei die für Ordnung und Sicherheit steht. Dass dies die von der Bevölkerung an erster Stelle geforderten Ziele sind, ist seit der Analyse von FISCHER-KOWALSKI et. al. 1982 ersichtlich.

Der hier bereits viel zitierte Einfluss der Medien wird auch bei der Bürgerbefragung berücksichtigt: Die Aussage, dass Medien prinzipiell einen Einfluss auf das Ansehen von Berufsgruppen haben, bestätigt die absolute Mehrheit der Befragten – auch sind knapp die Hälfte der Respondenten der Meinung, dass die Medien die Institution Polizei schlechter darstellt, als diese wirklich ist. Fernsehen, dicht gefolgt von Printmedien, werden als jene Medien eingeschätzt, welche den größten Einfluss auf die Bevölkerung ausüben.

Bezüglich der persönlichen Erfahrungswerte geben fast die Hälfte aller Befragten an, zumindest eher gute Erfahrungen mit Sicherheitswachebeamten gemacht zu haben. Für nur 16% waren diese eindeutig eher schlecht.

Knapp die Hälfte der befragten Bevölkerung gibt weiters an, dass die Polizei gut für die Sicherheit sorgt. Der Anteil derer, die dies verneinen ist laut der IMAS-Trendstudie 2007 sogar geringer geworden. Ein größeres Sicherheitsgefühl haben vornehmlich ältere Bürger und Bewohner in ländlichen Gebieten.

Bezüglich Verbesserungen werden vor allem mehr Bürgernähe und mehr Polizeipräsenz gewünscht. Aufklärungsarbeit wird am wenigsten wichtig angesehen.

In Bezug auf das Image an sich geben rund die Hälfte der Respondenten an, dass Polizisten über ein eher negatives Image verfügen. Im Gegenzug meinen aber auch 42%, dass das Image gar nicht so schlecht sei. Der wichtigste negative Imagefaktor ist die Beurteilungstendenz, dass die Polizei eine eher starre, unpersönliche, rechtslastige

und unbeliebte Institution sei. Repression und Kontrolle als Imagefaktor bejahen vor allem jüngere Menschen und Frauen eher als Männer.

Schlussfolgernd ergibt sich, dass das Image der Wiener Polizei vor allem durch persönliche Erfahrungen der Bürger und durch das persönliche Sicherheitsgefühl geprägt ist. Das Image der Wiener Polizei hat 2002 durch die Medien etwas gelitten – aus heutiger Sicht kann angenommen werden, dass dies aktuell noch mehr der Fall ist.

3.4 Die Perspektive der Polizei

Die folgenden zwei Studien, die für die hier vorliegende deskriptive Untersuchung von Interesse sind, wurden von Polizisten selbst verfasst. Sowohl Michael FISCHER als auch Ernst VITEK haben zusätzlich zu ihrer polizeilichen eine weiterführende Ausbildung absolviert, in deren Rahmen sie Studien über die Institution Polizei verfasst haben.

3.4.1 *Schattenseiten des Polizeilebens*⁵⁸

Michael FISCHER, wie erwähnt selbst bei der Polizei als Exekutivbeamter tätig, verfasst eine eher qualitativ orientierte Analyse über die Schattenseiten des Polizeilebens. Seine Literaturrecherche wird durch Befragungen mit eingeteilten Beamten angereichert und soll das „Innenleben“ der Polizei aufzeigen.

Zu Beginn seiner Arbeit geht FISCHER auf polizeiinterne Bereiche von Ungleichheiten ein. Es finden sich sowohl offensichtliche als auch latente Formen der Ungleichheit. Ständig kommt es zu Kompetenzüber- beziehungsweise –unterschreitungen, die aus Machtdemonstrationen einerseits und Angst vor Konsequenzen andererseits entstehen und erduldet werden. Die Bereitschaft - oder Möglichkeit - gegen solche Überschreitungen anzugehen ist oft nicht gegeben – der Zustand wird als „*zementiert und einfach gegeben*“⁵⁹ angesehen.

⁵⁸ Vgl. Fischer, M., *Schattenseiten des Polizeilebens – eine soziologische Analyse polizeiinterner Bereiche von Ungleichheiten*, Wien. Universität, Magister-Arbeit 2007.

⁵⁹ Ebda. S 26.

FISCHER führt Ungleichheitsfaktoren an, die bei der Polizei eine Rolle spielen. An erster Stelle steht bei ihm der Faktor Geschlecht. Vor allem Frauen sind noch immer, trotz der zahlreichen Angleichungsbemühungen, in dieser Berufssparte unterrepräsentiert. Dies kann aus der Tatsache erwachsen sein, dass Frauen erst 1965 erstmals zum uniformierten Dienst zugelassen wurden und erst 1990 ein Konzept geschaffen wurde, welches Beamtinnen den männlichen Beamten gleichstellt und gleichberechtigt.

Heute zweifeln nach wie vor viele männliche Exekutivbeamte die Tauglichkeit sowie die psychische und physische Belastungen von Frauen bei der Polizei an. Nach FISCHER wird des Öfteren das Argument laut, dass Frauen in dieser Institution eigentlich bevorzugt werden, sei es bei der Aufnahme, der Versetzung und dergleichen. Ebenso trägt die Einführung der Frauenquote bei der Polizei dazu bei, dass diese eher den Vorzug erhalten und sich nicht denselben Problemen wie ihre männlichen Kollegen zu stellen haben.

Aber nicht nur die unterstellte Inkompetenz von Frauen sondern auch sexuelle Belästigungen spielen eine Rolle. Diese können wie in anderen Berufssparten von verbalen Angriffen bis hin zu körperlichen Übergriffen führen. Aus männlicher Sicht entsteht die Angst, dass ihnen solche Übergriffe nachgesagt werden obwohl nichts vorgefallen ist. Beamte empfinden dies als sogenanntes Druckmittel der Frauen bei der Polizei.

Auf das Alter als Ungleichheitsfaktor sei hier nur insofern einzugehen, als prinzipiell zwischen Lebensalter und Dienstalter (Dienstzeit in Jahren bei der Polizei) unterschieden wird – kommt es zu Diskriminierungen diesbezüglich, so sind vor allem jüngere Personen und solche, die weniger lange den Exekutivdienst versehen, betroffen.

Ein entscheidendes Kriterium bei der Ungleichheit in den Rängen der Polizei ist die Hierarchie an sich. Unterscheidungen finden sich hier vor allem nach leitenden Beamten, also Beamten E1, E2a dienstführenden Beamten und E2b eingeteilten Beamten.⁶⁰

Es lassen sich sowohl Differenzen zwischen den Gruppen (Interrollendifferenzen) als auch innerhalb der einzelnen Gruppen (Intrarollendifferenzen) ausmachen. Probleme ergeben sich insofern, als Rechte und Pflichten rein dem Rang nach vorgegeben werden

⁶⁰ Siehe hierzu Anhang

– die persönlichen Merkmale werden außer acht gelassen und lassen den einzelnen Beamten leicht ersetzbar erscheinen.

Die Polizei ist offensichtlich „disziplinär organisiert“, wobei der sogenannte Rang die Einheit in der Disziplin bildet. Dieser Rang (vergleiche polizeiliche Ränge, sprich Dienstgrade) dient der Über- und Unterordnung von Individuen⁶¹ und scheint gerade bei polizeilichen Organisationen im Sinne der erforderlichen Tätigkeiten zielführend zu sein.

Die Darstellung der Ränge erfolgt bei der Polizei aufgrund sogenannter „Distinktionen“⁶², welche am Hemd auf den Schultern angebracht sind. Eine schnelle, problemlose Zuordnung und Kompetenzinformation wird polizeiintern möglich. Für die Bevölkerung, die selten in Kenntnis der genauen Distinktionen je nach Rang ist, werden Polizisten gerne allgemein als „Inspektor“ angesprochen – es wird ersichtlich, dass die Bevölkerung selbst der Hierarchie weniger Bedeutung beimisst, sondern ihre Anforderungen an jeden Polizisten gleichermaßen richtet. Dem Beamten ermöglicht dieses „universelle Auftreten“ vor der Bevölkerung durch das Tragen einer Uniform wiederum das leichtere Spielen einer Rolle. FISCHER hat in qualitativen Interviews herausgefunden, dass dieses „Rollen-Anziehen“ in den Kreisen der Beamten selbst oft zu einem Verlust der Menschlichkeit führt. Während man vor Dienstantritt noch in ziviler Kleidung nett miteinander plaudert, wird mit Anziehen der Uniform plötzlich die Hierarchie herausgekehrt.

Das Dienst- beziehungsweise Anstellungsverhältnis selbst kann zu Unterscheidungen und unterschiedlicher Behandlung führen. Dazu ist es notwendig zu wissen, dass in den Rängen der Polizisten zwischen Beamten, welche nach dem BDG – Beamtendienstgesetz angestellt sind, und den Vertragsbediensteten, angestellt nach VBG – Vertragsbedienstetengesetz, unterschieden wird. Waren selbst vor einigen Jahren noch die Aspiranten (auszubildende Polizisten in der SIAK – Sicherheitsakademie) Beamte, werden diese nunmehr als Vertragsbedienstete angestellt.

Vorteile der Beamten sind hierbei die lebenslange Verwendung und ein spezieller Kündigungsschutz nach der Definitivstellung. Weitere Unterschiede ergeben sich bei

⁶¹ Vgl. Foucault, M., Überwachen und Strafen: die Geburt des Gefängnisses, Frankfurt am Main. Suhrkamp Taschenbuch Verlag 1977.

⁶² Siehe hierzu Anhang

Dienstpflichtverletzungen und durch das Kranken- beziehungsweise Beamtenversicherungsgesetz. Vertragsbedienstete haben vergleichsweise weniger Ansprüche und werden von Beamtenkollegen des Öfteren diskreditiert.

Ein weiterer Unterscheidungspunkt ergibt sich für FISCHER aus der Aus- und Weiterbildung als Mobilitätsfaktor. Prinzipiell zeigt sich ein eher geringer Aufwärtstrend hin zu höheren Diensträngen aufgrund der Probleme, die sich bei der polizeiinternen Weiterbildung ergeben. Wie zu Beginn erwähnt, ist die Grundausbildung zum Polizisten Voraussetzung für alle weiteren Aufstiegsmöglichkeiten. Nach der positiven Absolvierung können alle Beamten bis zu einer gewissen Altersgrenze und mit der entsprechenden Anzahl an Dienstjahren zu einem Fortbildungskurs antreten. In der Realität zeigt sich jedoch, dass zum Einen solche Kurse sehr spärlich angeboten werden und diese weiters meist nur eine sehr geringe Zahl an tatsächlichen Aufnahmen haben. Wird nun ein Kurs (zum Beispiel die „Chargenausbildung“ zum dienstführenden Beamten E2a) angeboten, kämpfen hunderte Polizisten alleine in Wien um einen Aufnahmeplatz, den nur ein Bruchteil der Anwärter tatsächlich erreichen wird. Aus den Gesprächen von FISCHER wird deutlich, dass zumeist nicht die erbrachte Leistung alleine ausschlaggebend ist, ob man den ersehnten Fortbildungsplatz erreicht. Des Öfteren erweisen sich persönliche Kontakte und Bekanntschaften mit einflussreichen Personen als hilfreich.

Vor allem junge Polizisten kompensieren ihren Wunsch nach Fortbildung folglich mit privaten universitären Ausbildungen. Vor allem Studien die in Bezug zur Polizei stehen, beziehungsweise die in der Dienstausbildung verwertbar sind, werden bevorzugt gewählt. Der von mir befragte Beamte erzählt, dass vor allem das Studium der Rechtswissenschaften sehr beliebt ist, weil es nach dessen Abschluss zum Beispiel die Möglichkeit gibt als Polizeijurist tätig zu werden. Polizeijuristen bilden eine eigenständige Tätigkeits- (Verwendungs-) gruppe aus welcher unterschiedliche Berufspositionen erwachsen, welche unabhängig von der bisherigen polizeilichen Verwendungsgruppe sind. Weiters ist das Studium der Psychologie nach der Erfahrung des Beamten ein beliebter Studiengang zur Weiterbildung.⁶³

⁶³ Gespräch mit einem eingeteilten Beamten vom 11.7.2008

Nach wie vor machen die Akademiker unter den Polizisten jedoch eine sehr kleine Gruppe aus, da die meisten der Doppelbelastung durch Vollzeitjob und Studium nicht gewachsen sind.

Weiters geht FISCHER auf Indikatoren der Ungleichheit ein, mit denen sich Exekutivbeamte in konkreten und alltäglichen Situation konfrontiert sehen.

Bereits zu Beginn der Ausbildung steht hier die „Übermacht“ der Lehrkräfte an den Sicherheitsakademien. Präpotentes, herablassendes und diskriminierendes Verhalten steht laut FISCHER auf der Tagesordnung. Protektion, Drohungen mit der Entlassung und ungleiche sowie unfaire Behandlung sind die Folge. Der vorherrschende „Drill“ wird von FISCHERS Befragten mit der Behandlung beim österreichischen Bundesheer gleichgesetzt.

Auch kommt der Ungleichheitsfaktor Geschlecht zu tragen – wird eine Frau von den Lehrenden als attraktiv empfunden, kann sie, wenn sie „mitspielt“, sich bessere Chancen auf Erfolg erhoffen.

Eine weitere Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung kann Beamten in der späteren Dienstausbildung durch die Position ihres direkten Vorgesetzten widerfahren. „Präpotenz und Impertinenz“ werden des Öfteren wahrgenommen, „Sympathie und Protektion“ können sich wiederum positiv auf den Dienstalltag ausüben.⁶⁴ Das zuvor erwähnte Hierarchiedenken spiegelt sich hier wider – auf Menschlichkeit wird wenig bis kein Wert gelegt. Nicht alle Dienstführenden können über einen Kamm geschoren werden, doch wird laut FISCHER die Position des Dienststellenleiters oftmals missbräuchlich verwendet um den eigenen Lohn aufzubessern. Folglich fehlt einigen Vorgesetzten nicht nur die Menschlichkeit, sondern die weitaus wichtigere fachliche Kompetenz. Es erwächst daraus die Tatsache, dass auch weniger kompetente leitende Beamte allein aufgrund ihrer höheren polizeilichen Ausbildung mehr Verfügungsmacht haben und von eingeteilten Beamten problemlos akzeptiert werden (müssen). Schwierig erscheinen ebenso die Methoden zur Abgrenzung dieser Position an sich – zahllose Verbesserungsmöglichkeiten, vor allem in psychologischer, sozialer und didaktischer Schulung könnten gegeben werden.

⁶⁴ Vgl. Fischer, M., *Schattenseiten des Polizeilebens – eine soziologische Analyse polizeiinterner Bereiche von Ungleichheiten*, Wien. Universität, Magister-Arbeit 2007. S 77.

Als Druckmittel in Bezug auf den Kontakt mit dem Vorgesetzten wird die Einteilung des Dienstplanes angesprochen. Vor allem dort, wo Wechseldienst versehen wird (vor allem in ländlichen Gebieten – vormals von der Gendarmerie organisierte Bereiche) hat der Vorgesetzte Verfügungsmacht über seinen eingeteilten Beamten, indem er ihm Berufs- und Freizeit nach seinem Gutdünken einteilen kann. In Wien findet sich die Benachteiligung hier wahrscheinlich vor allem in der Regelung der Überstundendienste. Bevorzungen, Benachteiligungen und Eingriffe in die Privatsphäre ergeben sich insofern, als durch die Diensterteilung die Freizeit und somit zwangsläufig das private Leben (Familie, etc.) beeinflusst werden könnte.

Neben der Position und der Diensterteilung ergibt sich in der Leistungsfeststellung eine weitere Eingriffsmöglichkeit für den dienstführenden Beamten. Sie wird durch das BDG – Beamtendienstgesetz 1979 geregelt. Die Leistungsfeststellung⁶⁵ ist an sich ein Instrument um den Beamten in seiner Tätigkeit zu bewerten – eine solche (positive) Bewertung ist notwendig wenn der Beamte zu einem Weiterbildungskurs antreten möchte. Weiters ist sie ein Instrument zur Versetzung oder zur Entlassung bei einem bereits definitiv gestellten Beamten, der aufgrund seiner Pragmatisierung einen besonderen Kündigungsschutz genießt. Wird von dem Vorgesetzten eine negative Leistungsfeststellung (sprich der gesetzliche Arbeitsaufwand konnte nicht nachgewiesen werden) ausgestellt, besteht die Möglichkeit der Verbesserung – tritt diese nicht ein, wird abermals eine negative Leistungsfeststellung vorgenommen, welche einer Entlassung gleichzusetzen ist.

Tritt eine Verbesserung ein ergibt sich trotzdem das Risiko, dass der Beamte auf ein anderes Wachzimmer versetzt wird. Für FISCHER liegt die Vermutung nahe, dass nicht nur nach objektiven Kriterien hierüber entschieden wird.

Prinzipiell sei anzumerken, dass die Initiative zu einer Leistungsfeststellung aufgrund mangelnden Arbeitsengagements von dem Vorgesetzten des jeweiligen Beamten ausgeht – ob eine solche Feststellung jedoch tatsächlich negativ für den Betroffenen ausfällt wird von einem dreiköpfigen Senat entschieden.⁶⁶

⁶⁵ Das detaillierte Prozedere einer Leistungsfeststellung ist im Anhang nachzulesen.

⁶⁶ Gespräch mit einem eingeteilten Beamten vom 11.7.2008

Wie erwähnt, ist „*Freunderwirtschaft und Protektion... bei der Polizei ein relevantes und existentes Thema*“⁶⁷ Vor allem Politik und die eigene politische Gesinnung können, im Gegensatz zu Qualifikation und Leistung, eine maßgebliche Rolle spielen. Auswirkungen betreffen diesbezüglich vor allem Selektions- beziehungsweise Zugangskriterien (zu Dienstposten, Ausbildungen und Befugnissen) welche bei jeweils „richtiger Einstellung“ umgangen oder vereinfacht werden können. Durch Bekanntschaften mit einflussreichen Persönlichkeiten werden eigene Qualifikationen teilweise weniger wichtig.

Zu den genannten Problemen führt FISCHER Lösungsansätze an:

Zu Beginn stehen hier vor allem alternative Führungsstrategien zu dem oftmals antiquierten, militärisch und hierarchischen Führungsstil. „*Besonders fruchtbar könnte das Konzept des lateralen Führens und der ganzheitlichen Mitarbeiterführung sein. Inhaltlich geht es darum Menschen in Organisationen mit flacher Hierarchie zu führen...*“⁶⁸ Die „Einrichtung des Machtwertes“⁶⁹ wird abgeschafft, alte Muster werden aufgebrochen und zu neuen befriedigenderen Lösungen zusammengefügt, womit die Ausübung von Macht besser kontrolliert werden kann. Diese Konzepte bauen auf Verständigung, Macht und Vertrauen auf und beschäftigen sich damit, wie Mitarbeiter am besten aktiviert und motiviert werden können.

Eine Abflachung der Hierarchie erscheint vor allem in der polizeilichen Verwaltung denkbar und zielführend. Die verfestigten Kräfte- und Machtverhältnisse sollen aufgespalten und durch produktivere Alternativen angereichert beziehungsweise ersetzt werden.

Auch das Ausbildungssystem sollte nach den angeführten Schwierigkeiten zur Zufriedenheit der Beamten überdacht und reformiert werden. Eine Lösung bietet sich an, in dem für Weiterbildungen permanente Kurse angeboten werden. Auch wäre die Aneignung der erforderlichen Kenntnisse in der Freizeit denkbar.

Bei den Lehrenden eröffnet sich Verbesserungspotential, als dass diese im öffentlichen Dienst Beschäftigten bis dato keinerlei gleichwertige pädagogische Qualifikationen wie

⁶⁷ Fischer, M., *Schattenseiten des Polizeilebens – eine soziologische Analyse polizeiinterner Bereiche von Ungleichheiten*, Wien. Universität, Magister-Arbeit 2007. S 92.

⁶⁸ Ebd. S 97.

⁶⁹ Ebd. S 97.

andere Lehrende brauchten – ein eigener Kurs ist nun vorgesehen. Auch eine Einbindung von externen Lehrenden und Wissenschaftern könnte sich positiv auswirken.

Vor allem für alle Beamten in höheren Positionen erscheint es sinnvoll, eigene Schulungen und Vermittlungen von sozialen Kompetenzen einzuführen. Je nach Durchführbarkeit wäre dies weiters auch für Beamten einfacher Verwendung denkbar. Gerade so könnte der Kontakt zwischen der Bevölkerung und der Polizei zielführend verbessert werden. Weiterbildungen zu diesen Thematiken könnten in einem permanenten Interaktions- und Reflexionsprozess erlernt werden.

3.4.2 Professionalisierung des österreichischen Sicherheitswesens⁷⁰

Die eher zukunftsorientierte Studie von VITEK 2003 beschäftigt sich mit der Professionalisierung der österreichischen Polizei beziehungsweise des österreichischen Sicherheitswesens.

Professionen sind „spezielle Berufe“ – „die spezifischen Leistungen von Professionen lassen sich weder durch den Markt noch administrativ kontrollieren; sie erfordern eine kollegiale, auf die Verinnerlichung professionsethischer Ideale angewiesene Selbstkontrolle.“⁷¹

In Bezug auf die Polizei müssen als solche Ideale Ordnung und Gerechtigkeit aufrecht erhalten werden, weil jede Gesellschaft ein gewisses Maß an gemeinsamer normativer Orientierung braucht. Jedes Mitglied einer Gemeinschaft beziehungsweise Gesellschaft hat einen genau bestimmten Anteil an Rechten und Pflichten. Nur wenn sich die Polizei normativ orientiert und die Bürger ein bewusstes Sicherheitsverhalten⁷² entwickeln, ist es möglich, die Zielsetzung der Polizei und den Wunsch der Bevölkerung nach Ordnung und Sicherheit zu erfüllen.

⁷⁰ Vgl. Vitek, E., Wie kann die österreichische Polizei, das österreichische Sicherheitswesen professionalisiert werden?, Wien. Universität, Diplomarbeit 2003.

⁷¹ Ebda. S 29.

⁷² Vgl. Rucka, M., Das Image der Wiener Polizei: eine Fallstudie der Wiener Sicherheitswachebeamten/innen, Wien. Universität, Diplomarbeit 2004.

Professionalität entwickelt sich selbst in einem längeren Prozess, wobei die Kultur eines Berufsbereiches eine entscheidende Rolle bei deren Entstehung spielt. Da die Polizei ein umfassendes Aufgabengebiet hat, haben besonders drei Säulen⁷³ in der Ausbildung tragendes Gewicht, um Professionalität zu erreichen und zu erfüllen.

- rechtliche Ausbildung
- Ausbildung in Polizeitechniken
- Sozialkommunikative Ausbildungen

Zu einer Professionalisierung der Polizei bedarf es heute, neben den rechtlichen und technischen Kompetenzen, auch der Schulung von sozialen Fähigkeiten. Trotz vielfältiger Versuche, die Polizei zu professionalisieren, zeigt sich diese nach wie vor auf einem etwas veralteten Stand. Eine Reform erscheint unter anderem dadurch notwendig, dass die Polizei jene Institution ist, die mit der Bevölkerung am meisten in Kontakt steht. Schwierig gestaltet sich dieses Unterfangen durch die ambivalente Haltung der Bevölkerung und die eigene polizeiliche Identitätskrise. Es erscheint wichtig, dass die Polizei sich selbst findet und die Polizisten eigenständige, selbstbewusste, selbstverantwortliche, sozial kompetente und professionelle Beamte werden.

Für die Wissenschaft eröffnet sich die Aufgabe, eine einheitliche und umfassende Polizeiforschung mit zentralen Fragestellungen zu generieren. Die Professionalisierung des Polizistenberufes soll auf Schulung, Forschung, Beratung und Organisationsentwicklung aufgebaut werden.⁷⁴

Politische, soziale und rechtliche Ziele müssen formuliert werden – es geht um Hilfe zur Selbsthilfe, um eine Handlungsanleitung und um die Präzisierung eines internen und externen Bildes. Der Bevölkerungskontakt könnte verbessert und die gegenseitige Akzeptanz gesteigert werden.

Als konkrete Ziele der Professionalisierung nennt VITEK einerseits offene andererseits versteckt Ziele – erstere wären „*ein effizientes, ökonomisches, zweckmäßiges, juristisch korrektes, gesellschaftspolitisch vertretbares polizeiliches Handeln*“⁷⁵

⁷³ Vgl. Vitek, E., Wie kann die österreichische Polizei, das österreichische Sicherheitswesen professionalisiert werden?, Wien. Universität, Diplomarbeit 2003. S 36.

⁷⁴ Ebda. S 44.

⁷⁵ Ebda. S 45.

Zweitere „*ein Umdenken in der Polizei bezüglich der Felder, der Methoden, der Organisationskultur, des Umgangs mit der Klientel, der Präsentation in der Öffentlichkeit.*“⁷⁶

Adressaten und Zielgruppen wären der Staat, die Bevölkerung als „*Betroffene des polizeilichen Handelns*“⁷⁷, die Institution Polizei und die einzelnen Beamten selbst.

Der oben beschriebenen Zielsetzungen muss als Voraussetzung eine Struktur des Handelns zugrunde gelegt werden. VITEK meint hier vor allem die Zielsetzung, die Diagnose der Situation, die Antizipation des vorgesehenen Handelns im Hinblick auf mögliche Schwierigkeiten und Konsequenzen, die Prüfung beziehungsweise Zwischenprüfung von Ergebnissen und folglich die Korrektur der Prozesses aufgrund evaluierter Ergebnisse.

Die Schulung wird als Ansatzpunkt für die Professionalisierung gesehen. So genannte Instrumentarien der Persönlichkeits- und Gesellschaftsentwicklung sollten in die Grundausbildung eingebaut werden. Das Training von sozialen Fähigkeiten sowie psychologische Schulungen sind in ihren Grundfesten zwar schon vorhanden, bedürfen aber eines weiteren Ausbaues. Bessere Qualifizierungen der Beamten selbst kann auch durch Fortbildungen mit universitärem Charakter erreicht werden. Hierfür wurde 2007 mittlerweile, wie in Abschnitt 2.3 ausgeführt, der Bachelorstudiengang für polizeiliche Führung an der FH Wiener Neustadt eingerichtet.

Wie erwähnt, gilt neben der Schulung auch die Forschung als Instrument der Professionalisierung. Herkömmlich unterteilt sich die Polizeiwissenschaft in Politische, Humanwissenschaftliche, Technologische, Vergleichende und Historische. Es wird bereits aus dieser Aufzählung das Argument von MEGGENEDER 1995 klar, dass es so etwas wie eine einheitliche Polizeiwissenschaft nicht gibt, sondern dass sich diese eher aus verschiedenen, teilweise recht eigenständigen Teildisziplinen zusammensetzt.

Eine eigene Wissenschaft der Polizei „*befasst sich mit institutionellem, polizeilichem Handeln und dem Verhältnis der Polizei zu gesellschaftlichen und rechtlichen*

⁷⁶ Vitek, E., Wie kann die österreichische Polizei, das österreichische Sicherheitswesen professionalisiert werden?, Wien. Universität, Diplomarbeit 2003. S 45.

⁷⁷ Ebda. S 45.

Bezügen.“⁷⁸ Sie wäre somit den Geisteswissenschaften, im Speziellen den Rechts- und Sozialwissenschaften zuzuordnen. Ziel dieser interdisziplinären und fächerübergreifenden Wissenschaft wäre es, den Widerständen der Praxis zu trotzen und eingefahrene, veraltete und möglicherweise unpassende Verhaltensweisen und Gewohnheiten aufzudecken und zu ändern, oder zumindest zu einer Änderung anzuregen.

Ein weiterer Professionalisierungsfaktor findet sich in der psychologischen Beratung und Betreuung. „*Ein Aufarbeiten von Defiziten, Mustern, Verhaltensweisen bzw. –störungen und deren Geschichte (soll) erfolgen.*“⁷⁹ Bei Erfolg führt dies dazu, dass Polizisten mit eigenen Emotionen beziehungsweise mit solchen, die von der Bevölkerung an sie herangetragen werden, besser umzugehen lernen. Ein Abbau des Konfliktpotentials könnte eine mögliche Folge sein, welcher, in Bezugnahme auf die bisherige Darstellung der Sozialkontakte zwischen Bevölkerung und Polizei, sinnvoll und zielführend wäre. Zusätzlich wären ein Imagegewinn, ein höherer Standard der gebotenen Leistungen und eine bessere Bewältigung des Berufsalltages zu erwarten.

Die Organisationsentwicklung nennt VITEK als letztes Instrument zur Professionalisierung der Polizei. Wie bereits zuvor erwähnt, ist der hierarchische Aufbau der Organisation Polizei notwendig, um gewissen Handlungsabläufe (und folglich die geforderte Ordnung und Sicherheit) zu garantieren. Aber es sollte ein Umdenken in Richtung einer Organisation geben, die bereit ist, zu lernen, sich zu wandeln und sich des hohen Stellenwertes in der Gesellschaft bewusst wird. Vergleichbar mit den Aussagen von FISCHER 2007 zu einem neuen Organisationsmodell geht es VITEK auch um moderne Führung und Zusammenarbeit, sowie die Förderung des Teamgeistes der Mitarbeiter. Er verfolgt das Konzept der „Polizei 2000“⁸⁰, eine Vision einer professionellen Polizei, die durch mehr Bevölkerungsnähe, ein neues Leitbild, sowie neue Aufgabenverteilung, neues Informationsmanagement und Controlling besticht.

⁷⁸ Vitek, E., Wie kann die österreichische Polizei, das österreichische Sicherheitswesen professionalisiert werden?, Wien. Universität, Diplomarbeit 2003. S 73.

⁷⁹ Ebda. S 83.

⁸⁰ Ebda. S 89.

Ein mögliches Projekt wäre weiters das „Mentoring“, wobei ein Mentor eine unabhängige und nicht direkt dienstführende Person ist, die ihren „Schützling“, sprich den jeweiligen Beamten (Mentee), in die Organisation einführt. Notwendig dafür wären gut ausgebaute Netzwerke, die Mentoren und Mentee zusammenführen und deren Kontakte auf Beziehungen mit Vorbildwirkung basieren. Besonders Personen, die später Führungspositionen übernehmen, könnten so erfolgreich eingewiesen und geschult werden.

Zuletzt nennt VITEK das Wissensmanagement, bei welchem es um die Schaffung einer „intelligenten Organisation“⁸¹ geht und die Organisationsreformen die vom BMI, Bundesministerium für Inneres, und der BPD Wien, Bundespolizeidirektion Wien, selbst durchgeführt werden.

ELSBERGEN⁸² et.al. arbeiten weiters an dem Projekt der „community policy“. Die Funktionsbereiche der Polizei im Gemeinwesen sollen ausgeweitet werden, weil „*eine Institution benötigt wird, die für die verschiedenen Unordentlichkeiten und Konflikte des Alltags zuständig ist.*“⁸³ Es geht hier vor allem um „kommunale Kriminalprävention“, die sich auf die Zusammenarbeit mehrerer Organisationen stützt, und je nach regionaler Besonderheit zu einem gesteigerten Kontakt mit der Bevölkerung und dem Sicherheitsgefühl der Bürger beitragen soll. Das größte Problem zeigt sich auch hier, neben der Engagementfreudigkeit der einzelnen Institutionen, im polizeilichen personellen Mangel, der kaum Ressourcen für diesen Plan offen hält.

3.5 „Der Polizeialltag“⁸⁴

Neben wissenschaftlichen Studien von Sozialwissenschaftlern und Studenten sowie Analysen von Polizeibeamten selbst, soll nun eine weitere Perspektive durch eine andere Art der Forschung eröffnet werden. Vorgestellt wird die Studie „Polizei-Alltag“ von Prof. Dr. GIRTLER, welcher sich bekanntlich intensiv mit teilnehmender Beobachtung beschäftigt. Die individuellen Erfahrungen des Forschers werden mit

⁸¹ Vitek, E., Wie kann die österreichische Polizei, das österreichische Sicherheitswesen professionalisiert werden?, Wien. Universität, Diplomarbeit 2003. S 102.

⁸² Vgl. Frevel, B. (Hrsg.), Die Polizei im Netzwerk institutionalisierter Kontrolle – Dokumentation der Fachtagung „Empirische Polizeiforschung IV“ 4.-6.Juli 2002, Münster. Grüne Reihe 2002.

⁸³ Ebda. S 79.

⁸⁴ Vgl. Girtler, R., Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns, Opladen. Westdeutscher Verlag 1980.

wissenschaftlichen Erkenntnissen angereichert und zu einem Forschungsbericht zusammengefasst, dessen Ergebnisse sich gut in diese Analyse einfügen.

Bei der Analyse der Ergebnisse dieser teilnehmenden unstrukturierten Beobachtung geht es darum, das Handeln, sprich polizeiliches Handeln, zu verstehen. In Anlehnung an die phänomenologische Soziologie wird versucht „*die Handlungsabläufe innerhalb der Handlungssituation beziehungsweise die einzelnen Handlungsprozesse so, wie sie sich aufeinander beziehen, festzuhalten.*“⁸⁵

Es wird gezeigt, dass eine Soziologie, die vor allem den Sinn des Handelns verstehen will, als geeignete Methode die teilnehmende Beobachtung wählt.

Als Rekurs aus GIRTLERS Analyse der polizeilichen Entwicklung sei hier weiterführend auf Max Webers Konzeption der Bürokratie verwiesen, die bereits MEGGENEDER 1995 anspricht. „*Essentiell für eine bürokratische Verwaltung, wie die der Polizei, ist eine feste Amtshierarchie, feste Amtskompetenzen, vor allem Fachqualifikation der Glieder und eine strenge einheitliche Amtsdisziplin.*“⁸⁶ Der Polizist, als formalisierte Unpersönlichkeit, führt ohne Ansehen der Person eine manifeste Normordnung aus. Durch diese normative Orientierung, die Abstand von Werten nimmt, kann polizeiliches Handeln gerechtfertigt werden.

In der späteren quantitativen Analyse sei herauszufinden, ob die Bevölkerung wirklich der Meinung ist, dass Polizisten ohne Ansehen der Person handeln. Auch scheint es eine Diskrepanz zu geben, ob es die Öffentlichkeit tatsächlich bevorzugt, wenn Polizisten sich rein an Normen orientieren. Die persönlich befragten Beamten des qualitativen Leitfadens schätzen die Situation so ein, dass Personen bezüglich Verbrechen oder anderen Personen, Exekutivbeamte eindeutig dazu anhalten, sich streng an Normen und Gesetze zu halten – geht es um die eigene Person zeigt sich der Wunsch, davon abzuweichen. Dem Ermessensspielraum, der Polizisten wirklich zur Verfügung steht und der Einstellung der Bevölkerung zu diesem, wird versucht, in den eigenen Analysen nachzugehen.

⁸⁵ Girtler, R., *Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns*, Opladen. Westdeutscher Verlag 1980. S 16.

⁸⁶ Ebda. S 38.

Der Polizist ist durch die herrschende Bürokratie gesichert und richtet sein Handeln nach Normen und Traditionen aus. Dem öffentlichen Druck kann im Sinne eines menschlichen Handelns nicht immer nachgegangen werden.

Der „unpersönliche Polizist“ ist nicht ein unpersönlicher Mensch an sich – diese Identität erhält er durch die Ausbildung. Durch den Rekurs auf Normen kann er seine Handlungsstrategien rechtfertigen und seine polizeiliche Identität aufbauen. Wie bei FISCHER-KOWALSKI et.al. deutlich geworden, unterstellt die Öffentlichkeit eine Intention der Macht, durch welche sich Vorurteile gegenüber Sicherheitswachebeamten, und der Organisation an sich, verhärten können. Voraussetzung dafür ist eine mangelnde Einsicht der Bevölkerung – das Resultat ist das Unbehagen der Polizisten selbst. Der Polizist sieht sich durch die Normorientierung (die er bei seinem Eintritt in den Exekutivdienst gelobt hat) in seinem Handlungsfreiraum eingeengt. Er kann nicht nur Freund und Helfer sein, sein Handeln muss auch immer einen gewissen Zwangscharakter bewahren. Polizisten sehen ihre Tätigkeit durch das Misstrauen der Bevölkerung nicht honoriert oder geachtet – laut GIRTLEER gibt es vermehrt die Einstellung, dass die Bevölkerung, egal ob der Polizist in der jeweiligen Situation zurecht gehandelt hat, eher „Mitleid“ mit dem Straftäter empfindet.

Dies kann aus eigener Sicht bestätigt werden, indem die Öffentlichkeit in ihrem Zweifel ob der Richtigkeit des polizeilichen Handelns aufgrund der öffentlichen internen polizeilichen Kritiken noch bestärkt wird – andererseits erscheint es doch so, dass die Öffentlichkeit einer Zwangsmaßnahme zustimmt, wenn diese zu ihrem eigenen Vorteil und in ihrem Sinne ist.

Wie aus den qualitativen Interviews ersichtlich wird, tragen aber vor allem die Medien dazu bei, dass sich das Bild der Bevölkerung bezüglich der Polizei wenig verbessert – positive Nachrichten werden weit weniger gebracht und propagiert als negative Schlagzeilen.

Es wird oft übersehen, *„dass bestimmte Handlungsorientierungen, also Wirklichkeitsdefinitionen bestehen, die durch den einzelnen sozialen Kontext gebildet werden und in der Interaktion verfestigt oder modifiziert werden können.“*⁸⁷ Das soziale Handeln wird somit nicht ausschließlich oder kaum von sozialer Herkunft, sondern durch die jeweilige Situation und die Interaktionspartner bestimmt. Konflikte können sich erst ergeben, wenn es zu einer Interaktion kommt – darum geht GIRTLEER mit

⁸⁷ Girtler, R., Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns, Opladen. Westdeutscher Verlag 1980. S 48.

FISCHER-KOWALSKI 1982 konform, dass Tätigkeiten ohne Konfliktpotential und mit Hilfscharakter beliebter sind. Erstens werden diese offensichtlich mehr honoriert, weiters wird die Identität der Polizisten nicht gefährdet.

Bezüglich dieser Tatsache soll hier als Exkurs die Beziehung zwischen Sicherheitswachebeamten und der Kriminalpolizei angeführt werden. Es besteht unter anderem ein Konkurrenzdenken zwischen diesen beiden Sparten, weil Kriminalbeamte mehr Beachtung durch den Vorgesetzten bekommen, sie durch das Nicht-Tragen einer Uniform nicht so „in der Auslage“⁸⁸ stehen und eine Kontaktaufnahme zur Bevölkerung um einiges erleichtert wird. Weiters sind sie öffentlich beliebter, weil sie, durch ihre Hauptaufgabe der Klärung von Verbrechen, mehr „Gutes“ tun. Kriminalbeamte exekutieren „die großen Fälle“ – dass die Aufklärung und folglich Bestrafung eines Mordes nicht im öffentlichen Gleichklang mit einer Organmandatsstrafe oder Führerscheinabnahme bei zu schnellem Fahren steht, erscheint ersichtlich. Während sich Kriminalbeamte als die Gesetzeshüter, die die „Drecksarbeit“ machen, sehen, wehren sich Exekutivbeamte gegen den Vorwurf, nur die leichten Arbeiten zu tun. In der Realität zeigt sich, dass vor allem bei der Klein- und Mittelkriminalität die Zuordnung zu Kriminalpolizei oder Sicherheitswache nicht eindeutig gegeben ist. Trotzdem setzen sich Forscher wie FISCHER-KOWALSKI et.al. dafür ein, dass an einer Zusammenarbeit und jeweiligen Beteiligung gearbeitet wird.

Im Gespräch mit einem eingeteilten Beamten ergibt sich der Zusatz, dass es mittlerweile einen Maßnahmenkatalog gibt, in welchem der jeweilige Zuständigkeitsbereich präzise geklärt ist. In der StPO (Strafprozessordnung) neu wird seit 1.1.2008 jedoch nur mehr der einheitliche Begriff „Kriminalpolizei“ verwendet. Es sei hervorzuheben, dass sich nach wie vor ein eigener Kriminalbeamtenkorps als auch ein eigener Sicherheitswachebeamtenkorps findet. Inwieweit dies zu der geforderten Verschränkung der beiden Tätigkeitsbereiche geführt hat, kann der Beamte nicht angeben.

Des Weiteren sei auf Rollenerwartungen und Rollensender einzugehen. Rollenerwartungen ergeben sich unter anderem durch die gesellschaftliche Normenordnung beziehungsweise durch die Polizeibürokratie an sich. Ein Konflikt in der Normorientierung kann sich hier durch den Konflikt zwischen den Erwartungen des

⁸⁸ Girtler, R., Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns, Opladen. Westdeutscher Verlag 1980. S 55.

Vorgesetzten und der eigenen Norm- und Situationsauslegung ergeben. Als dominant erweist sich vor allem der unmittelbare Vorgesetzte, der in der Dienstbeschreibung⁸⁹ sein Druckmittel findet. „In der Einrichtung der Dienstbeschreibung, die ziemlich konsequent die Beamten erfasst, manifestiert sich ein bürokratisches Machtinstrument, das den Polizeibeamten einer deutlichen Kontrolle gerade in Hinsicht auf die Beförderung aussetzt.“⁹⁰

Andere Rollensender, neben der Institution an sich, wären die Presse, die Oberschicht, Beamtenkollegen, Freunde und dergleichen.

Die Rollensender Oberschicht versus Unterschicht sollen hier herausgegriffen werden. Die Schichtzugehörigkeit in Bezug auf die „Autoritätsposition“ von Polizisten wird auch in den qualitativen Interviews angesprochen. Als Erläuterung dazu kann GIRTLERS Perspektive herangezogen werden, dass die Oberschicht Normen und Erwartungen, vor allem an leitende Stellen, stellt. Es zeigt sich eine Abneigung von Polizisten in Gegenden Dienst zu machen, wo viele dieser Oberschicht angehören. Gründe dafür sind, dass sich solche Personen meist besser artikulieren können, sich schwerer etwas sagen lassen, mit Beschwerden und dergleichen argumentieren und möglicherweise die Einstellung haben, gewisse Privilegien gegenüber anderen Schichten zu genießen.

Bei der Unterschicht sieht GIRTLENER das Druckmittel in einer ganz anderen Richtung gegeben. Gerade bei verdächtigen Personen⁹¹ aus dieser Schicht kommt es vor, dass sie Exekutivbeamte damit ködern, ihnen weitere Informationen oder Tipps über untergründige Organisationen oder Personen zu geben, wenn sich der jeweilige Polizist „ordentlich“ verhält.

Die zuvor erwähnten Privilegien der Oberschicht werden ihr von Polizisten selbst oft gewährt beziehungsweise werden sie durch das „Herausstreichen einer sozialen Position“⁹² oder durch „echte politische Macht“⁹³ von dieser eingefordert. „Angehörige eines hohen politisch relevanten Status (richten) Erwartungen an den Polizisten..., die

⁸⁹ Vgl. Leistungsfeststellung Abschnitt 3.4.1/ Anhang

⁹⁰ Girtler, R., *Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns*, Opladen. Westdeutscher Verlag 1980. S 77.

⁹¹ Der interessierte Leser sei hier auf Girtlers Analyse selbst verwiesen, in der er die Parameter einer Verdächtigung angibt.

⁹² Girtler, R., *Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns*, Opladen. Westdeutscher Verlag 1980. S 84.

⁹³ Ebda. S 84.

aus der Vorstellung von der „niederen, unterlegeneren“ sozialen Position des „gewöhnlichen“ Polizisten resultieren.“⁹⁴ Es erscheint ersichtlich, dass das Drohen mit Macht auch fingiert sein kann – vor allem für jüngere und unerfahrenere Polizisten ergibt sich daraus ein Dilemma, wenn sie es mit wirklicher Macht zu tun haben. Um die Identität zu retten, wird oftmals auf eine Anzeige verzichtet.

Der Unterschicht selbst fehlt dieses „effiziente Sanktionspotential“⁹⁵. Weiters sind die Chancen als kriminell definiert⁹⁶ zu werden, wie heute bekannt, bei Unterschichtangehörigen höher.

Die Oberschicht kann ihr eigenes Handeln besser legitimieren und hat die Macht, anderes Verhalten als abweichend zu definieren. Es wird eine eigene Wirklichkeit geschaffen, in der Definitionsprozesse die Voraussetzung darstellen.

Exekutivbeamte sind vielfach Aggressionen ausgesetzt beziehungsweise empfinden solche selbst. Dies kann unter anderem durch Uneinsichtigkeit oder Provokationen der Bevölkerung passieren. Auch Vorurteile und das sogenannte beiderseitige „ingroup – outgroup“-Denken tragen dazu bei.

Das Schützen von Aggression und Vorurteilen gelingt besonders der Presse und den übrigen Medien. Wie bereits bei RUCKA 2004 hervorgehoben, haben Medien einen enormen Einfluss auf den Ruf der Polizei. Trotzdem sieht GIRTLEK die beiden in einer, aus polizeilicher Sicht eher skeptischen, Abhängigkeit. Die Presse erhält für ihre „lebensnotwendigen und Leser-/Zuschauerzahlen einbringenden“ Schlagzeilen die Informationen von der Polizei. Andererseits kann die Organisation Polizei nur durch die Medien die Bevölkerung weitgreifend erreichen um sich zu legitimieren und sich ein gutes Bild zu geben. Die Presse hat das Bild und Image der Polizei in der Hand.

⁹⁴ Girtler, R., *Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns*, Opladen. Westdeutscher Verlag 1980. S 85.

⁹⁵ Ebda. S 88.

⁹⁶ Der interessierte Leser sei hier z.B. auf die Ausführungen zur Labeling Theorie bei Lamnek 1997 verwiesen.

3.6 Vertrauen und Zufriedenheit in die Institution Polizei⁹⁷

In aller Kürze, sollen aktuelle Daten zum Vertrauen in die Institution Polizei gegeben werden:

Nach Presseberichten der SWS – Sozialwissenschaftliche Studiengesellschaft haben Befragte 2007 das größte Vertrauen in die Institutionen der Gerichte und der Polizei. Beide liegen auch zu den Vergleichsjahren 2003 und 2005 konstant an der Spitze.

Das Vertrauen wurde mit einer Skala von 1 bis 7 gemessen. Im Jahr 2003 erreichte die Polizei einen Skalenwert von ca. 4,2 und 2005 einen Skalenwert von über 4,8. Beide Male lag das Vertrauen hier über dem der Gerichte, 2007 knapp darunter. Der Vergleich wurde bezüglich der Gewerkschaften, dem Parlament, den Medien, wie Zeitungen, Zeitschriften, Radio und Fernsehen, der Kirche und der Parteien angestellt.

Im Juni 2007 schenkten knapp ein Drittel der Befragten ihr Vertrauen der Institution Polizei. Zu Vergleichszwecken wurden hier Gerichte, die Österreichische Nationalbank und das Parlament untersucht. Die Polizei nimmt an dieser Stelle den dritten Platz des Vertrauens ein. Exkursiv sei hier auf die aktuelle Untersuchung „Reader’s Digest European Trusted Brands 2008“ verwiesen, nach welcher das Vertrauen der Österreicher in „ihre“ Polizei mit 74% größer als der europäische Durchschnitt (60%) ist. National liegen Polizisten an siebenter Stelle der 20 Berufe umfassenden Vertrauensumfrage.⁹⁸

Weiters untersuchte man bei SWS das Vertrauen nach der Anhängerschaft zu den vier größten Parteien in Österreich. „ÖVP-Sympathisanten“ zeigen das größte Vertrauen, gefolgt von den SPÖ und FPÖ-Anhängern. „Grün-Sympathisanten“ haben das geringste Vertrauen in die Polizei.

Frauen beurteilen die Polizei prinzipiell positiver als Männer.

Das bekannte Thema des Personalmangels zeigt sich auch in den Untersuchungsergebnissen der SWS. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten sind

⁹⁷ Vgl. <http://www.sws-rundschau.at/html/downloads.php> (eingesehen am 9.1.2008)/ IMAS-International, Österreich im Wandel – Das Urteil über die Polizei/ Unbehagen auf nächtlichen Straßen, Linz. Trendbericht 2/2007. www.imas.at/report/trend_report_2007.htm (eingesehen am 24.7.2008)

⁹⁸ Vgl. <http://oesterreich.orf.at/stories/309353/> (eingesehen am 22.9.2008) und [http://www.readers-digest.de/service_fuer_journalisten/index.php?id=start&no_cache=1&countryid=a&tx_ttnews\[tt_news\]=694&tx_ttnews\[backPid\]=28](http://www.readers-digest.de/service_fuer_journalisten/index.php?id=start&no_cache=1&countryid=a&tx_ttnews[tt_news]=694&tx_ttnews[backPid]=28) (eingesehen am 22.9.2008)

eindeutig davon überzeugt, dass die Polizei zuwenig Personal aufzuweisen hat. *„Besonders große Skepsis bezüglich der Personalausstattung der Polizei ist bei PensionistInnen sowie bei AnhängerInnen der FPÖ zu bemerken.“*⁹⁹

Im Zusammenhang damit steht die Einstellung von zwei Drittel der befragten Österreicher, die der Meinung sind, dass die Polizei völlig bzw. eher überfordert ist.

Bezüglich der Eigenschaften von Polizisten ergibt sich, dass ca. die Hälfte der Respondenten der Meinung ist, dass Polizeibeamte eher freundlich sind. Für „sehr freundlich“ sprechen sich allerdings nur 14% aus. Dafür, dass Exekutivbeamte eher unfreundlich sind, spricht sich der relativ große Anteil der jungen Bildungsschicht mit einem Hang zur Grünen Partei aus.

Bezüglich der Aussage „PolizeibeamtInnen sind kompetent“, sprechen sich 10% völlig dafür und knapp 8% völlig dagegen aus. Das große Mittelfeld bilden Personen, die Sicherheitswachebeamte für eher kompetent halten.

Eng verbunden mit dem Vertrauen ist die Zufriedenheit mit der Polizei. Dem Trendbericht des IMAS International 2007 zufolge hat sich die Zufriedenheit in den letzten 35 Jahren verbessert. Operationalisiert wurde die Zufriedenheit mit der Frage, wie die Polizei für die Sicherheit der Bevölkerung sorgt. Während die Antworthäufigkeit für „sorgt gut“ seit 1973 eher konstant bei ca. 40% geblieben ist, ist doch der Teil derer, die der Meinung sind, dass die Polizei nicht besonders gut sorgt von 23% auf 13% zurückgegangen. Vor allem Personen über 50 Jahren, sowie Landbewohner sind häufiger davon überzeugt, dass die Polizei im Großen und Ganzen gut für die Sicherheit der Bevölkerung sorgt. Bei kleineren Gemeinden sind 2007 mehr als zwei Fünftel der Befragten voll und ganz mit der Polizei zufrieden, während das bei den Wienern nur ca. ein Viertel ist. *„Kennzeichnend für die Bundeshauptstädter ist ein von 52 Prozent geraunztes „teils/teils.“*¹⁰⁰

⁹⁹ SWS – Sozialwissenschaftliche Studiengesellschaft – Presseunterlagen vom 21.6.2007. <http://www.sws-rundschau.at/html/downloads.php>. S 13. (eingesehen am 9.1.2008)

¹⁰⁰ IMAS-International, Österreich im Wandel – Das Urteil über die Polizei/ Unbehagen auf nächtlichen Straßen, Linz. Trendbericht 2/2007. www.imas.at/report/trend_report_2007.htm (eingesehen am 24.7.2008)

Bei der Trendstudie von IMAS International wird deutlich, dass die Bevölkerung vor allem der Verbrechensbekämpfung eine große Bedeutung beimisst. Operationalisiert wurde dies mit der Frage nach der Furcht vor nächtlichen Alleingängen auf der Strasse. Es verwundert, dass sich das Unbehagen davor in den letzten 35 Jahren verringert hat. Der Artikel warnt jedoch davor anzunehmen, dass dies davon ausgehe, dass sich die Bevölkerung besser geschützt fühlt – vielmehr sind es die sich wandelnden Lebensumstände und Gewohnheiten. Das Ergebnis zeigt jedoch rollentypisch, dass es dann noch immer vor allem die Stadtbewohner und Frauen sind, die mehr Scheu vor nächtlichen Alleingängen auf offener Strasse haben.

Interessant erscheinen diese Ergebnisse zu Vertrauen und Zufriedenheit insofern, als dass in der anschließenden eigenen Untersuchung ebenso danach gefragt wird. Es wird sich zeigen ob einige der hier angeführten Ergebnisse im Allgemeinen bestätigt oder verfeinert werden können.

4. Qualitative Untersuchung

Eine qualitative Untersuchung wurde mittels Leitfadenfragebögen mit einigen Polizeiwachebeamten in der Polizeiinspektion Sickenberggasse im 19. Wiener Gemeindebezirk durchgeführt.

Diesem Fragebogen liegt prinzipiell nur die allgemeine Forschungsfrage nach der Beziehung der Wiener Bevölkerung zur Wiener Polizei, oder in diesem Falle besser umgekehrt, zugrunde. Für diese teilweise strukturierte Methode der Befragung wurden in diesem Fall keine Hypothesen aufgestellt. Insofern können die Ergebnisse nicht zu einer Hypothesenprüfung oder als repräsentative Aussagen herangezogen werden. Auf eine kurze Darstellung soll jedoch nicht verzichtet werden, da aus dieser Untersuchung Hypothesen für die quantitative Erhebung generiert werden und die Ergebnisse die vorgestellten Studien untermauern.

Insgesamt wurden 5 „volle“ Interviews, und ein halbes Interview durchgeführt, welches durch eine Amtshandlung unterbrochen wurde und nicht mehr fortgesetzt werden konnte.

4.1 Sozialstatistische Daten

Unter den sechs Interviewten finden sich fünf Männer und eine Frau. Dem Dienstrang nach wurden ein Inspektor, drei Revierinspektoren, ein Gruppeninspektor und der an diesem Tag anwesende Kommandant interviewt.

Die Altersspanne erstreckt sich von 23 bis 56 Jahren und das Jahr des Diensteintrittes von 1977 bis 2004.

Insgesamt finden sich unter den Befragten eine Person die keine Lebensgemeinschaft hat, drei Personen die ledig sind, aber in einer Lebensgemeinschaft leben und zwei Befragte die verheiratet sind.

4.2 Ansehen der Polizei

In einem ersten Fragenblock wird nach dem Ansehen der Wiener Polizei gefragt. Dieses Thema wurde in zwei interessierende Fragen gegliedert: zum Einen sollte erfragt

werden, wie die Respondenten das Ansehen der Institution Polizei in der Öffentlichkeit einschätzen, und zum Anderen wie sie dies beim Ansehen von Polizisten selbst in der Öffentlichkeit tun.

Insgesamt geben fünf Befragte an, dass sie das Ansehen von Polizisten in der Stadt Wien besser einschätzen als das der ganzen Institution an sich. Zwei der Befragten beurteilen die Institution mit der Schulnote 3 und die Beamten selbst mit der Schulnote 2. Die übrigen Befragten vergeben keine Benotung.

Es wird bereits bei dieser Frage ersichtlich, dass die Befragten der Meinung sind, dass das Ansehen von Polizeiwachebeamten in der Stadt, vor allem in Wien, prinzipiell geringer ist, als in ländlichen Gebieten. Darauf sei später noch näher einzugehen.

Nur einer der Respondenten gibt als persönliche Einschätzung hierbei an, dass Institution und Beamte gleichgestellt wären – seiner Meinung nach sei in letzter Zeit so viel an der Polizeiführungsspitze vorgefallen, was sich auch auf den „kleinen Beamten auf der Strasse“¹⁰¹ auswirkt. (*„Ist der Chef schlecht, sind auch die Untergebenen schlecht“*¹⁰²)

Ein Befragter ist der Meinung, dass das Ansehen der Polizei (Institution und Beamte) seiner Meinung nach gar nicht so schlecht ist, dass es aber viel zu wenig Polizisten in Wien gäbe.

4.3 Polizei als Autorität

In einem weiteren Punkt der Leitfadenfragebögen wird die Meinung und Einstellung der Respondenten zu Autorität befragt.

Das Phänomen der Autorität ist weitreichend und schwerlich umfassend präzise zu formulieren. Aus der Fülle an Definitionen und Denkansätzen sei zunächst eine allgemein gehaltene Beschreibung des Phänomens herauszugreifen: Autorität wird verstanden als *„Bezeichnung für den als rechtmäßig anerkannten Einfluss einer sozialen Instanz, in der Regel: einer Person oder Gruppe. Erscheinungsformen der*

¹⁰¹ Gespräch mit Polizeibeamten der Polizeiinspektion Sickenberggasse, Wien, 19. Bezirk. 13.12.2007.

¹⁰² Ebda.

Autorität werden meist unterschieden nach der Basis des Autoritätsanspruchs und des ihm entsprechenden Legitimitätseinverständnisses.

Weitere Unterscheidungsmöglichkeiten liegen etwa in der relativen Überprüfbarkeit des Anspruchs, der vergleichweisen Stabilität des Legitimitätseinverständnisses, der Abhängigkeit faktischer Autoritätsausübung von der relativen Geschlossenheit des Einverständnisses unter denjenigen, die der Autorität unterworfen werden. ¹⁰³

Zu dieser sachlichen Definition sei die Begriffsbestimmung von Hannah ARENDT¹⁰⁴ beizufügen. Bei deren Auslegung kann ein Bogen zu den vorgestellten zentralen Problemen zwischen Polizei und Öffentlichkeit gespannt werden.

Es wird ein kritischer Bezug zu Macht hergestellt in dem die Autorin meint, dass Worte wie Macht, Kraft, Autorität und Gewalt in der Fachsprache oft nicht präzise verwendet werden. Zum Einen sind sie oft nicht genau definiert, zum Anderen werden sie uneinheitlich verwendet. Doch scheint es für ARENDT klar, dass sich alle diese genannten Phänomene auf jeweils eigene Eigenschaften beziehen. So ist Autorität für sie die Eigenschaft, die sowohl ein Amt, als auch eine Person innehaben kann. *„Ihr Kennzeichen ist die fraglose Anerkennung seitens derer, denen Gehorsam abverlangt wird; sie bedarf weder des Zwanges noch der Überredung.*“¹⁰⁵ ARENDT meint, dass Autorität nur dann erhalten bleiben kann, wenn man sich der entsprechenden Person/dem entsprechenden Amt mit Respekt und nicht mit Verachtung nähert.

In diesem Sinne wäre es verständlich, weshalb die folgenden Aussagen der Befragten dahin gehen, dass ihnen nicht mehr diese Autoritätsposition zugeschrieben wird, wie dies einmal der Fall war. Es scheint an dem Zwangscharakter des polizeilichen Handelns an sich und dem, vielleicht gerade daraus resultierenden, mangelnden Respekt der Bevölkerung zu liegen. Doch hatte polizeiliches Handeln, schon alleine aufgrund seiner Organisation, immer schon einen zwingenden Beigeschmack? Der sich verschlechternde Respekt kann möglicherweise daran liegen, dass, so wie es bereits öfter angesprochen und auch bei den befragten Polizisten ersichtlich wird, der Polizei heute fast ausschließlich dieser zwingende Charakter zugeschrieben wird. Aufgrund des

¹⁰³ Fuchs-Heinritz, W., et.al. (Hrsg.), Lexikon der Soziologie, Opladen. Westdeutscher Verlag GmbH 1994. S 77.

¹⁰⁴ Arendt, H., Macht und Gewalt, München. Piper Verlag 1970.

¹⁰⁵ Ebda. S 46.

personellen Mangels, den Forscher als auch Exekutivbeamte proklamieren, tritt die Polizei vordergründig nur mehr als strafendes Organ auf.

Interessant im Zusammenhang mit der Institution Polizei sind auch die Begriffe der Amts- und Sachautorität. „*Als Amts- oder Positionsautorität wird die Einflussmöglichkeit bezeichnet, die dem Inhaber eines Amtes aus diesem zugesprochen wird.*“¹⁰⁶ Sachautorität ergibt sich weiters durch erworbene Fachkompetenz.¹⁰⁷

4.3.1 Polizisten als Autoritätsorgan?

Als Einstieg zu diesem etwas schwierigen und heiklen Thema, dient die Frage, was Autorität für die befragten Polizisten selbst bedeutet. Zur Verdeutlichung wird nach Synonymen, also Begriffen gefragt, die der jeweilige Befragte mit Autorität gleichsetzt. Aufgrund der divergierenden Ergebnisse sollen die jeweiligen Grundaussagen einzelnen angeführt werden:

- Autorität bedeutet jemanden ernst nehmen, jemanden respektieren und ihn in seinem Handeln zu unterstützen – das passende Synonym wäre also Respekt
- Autorität bedeutet Akzeptanz und die gestellten Befehle auszuführen – dies funktioniert nicht immer, vor allem in der heutigen Zeit hat sich das sehr verschlechtert, und man muss immer öfter einlenken, so findet sich Autorität zum Beispiel kaum mehr bei Zuschauern von Fussballmatches, etc. – Autorität kann gleichgesetzt werden, mit Respekt, aber nicht mit Befehlsgewalt
- Autorität kann gleichgesetzt werden mit Menschlichkeit und Ehrlichkeit, aber auch mit Integrität – Autorität ist nicht so wichtig, weil Vorgesetzte aber auch Parteien nur Menschen sind
- Autorität kann eindeutig gleichgesetzt werden mit Kompetenz
- „*Autorität bedeutet für mich, dass mein Wort Gültigkeit hat, dass einem die Leute glauben und dass sie einen verstehen. Sie kann mit Respekt gleichgesetzt werden.*“¹⁰⁸
- Autorität heißt (und kann gleichgesetzt werden mit) Durchsetzungsvermögen – dass die Parteien das tun, was man von ihnen verlangt, dass Geschädigten Schutz zukommt und „Täter“ die polizeilichen Entscheidungen akzeptieren.

¹⁰⁶ http://www.socioweb.de/lexikon/lex_soz/a_e/amt.htm (eingesehen am 1.10.07)

¹⁰⁷ <http://fuehren.dbfk.de/autoritaet/text2.html> (eingesehen am 1.10.07)

¹⁰⁸ Gespräch mit Polizeibeamten der Polizeiinspektion Sickenberggasse, Wien, 19. Bezirk. 13.12.2007.

Die unterschiedliche Auslegung, ganz im Sinne von ARENDT, wird bei der Beantwortung dieser Frage deutlich. Alleinig Respekt als Synonym wird öfter verwendet.

Autorität wird hier einerseits ganz ohne Bezug auf polizeiliches Handeln definiert, andererseits wird sie bezüglich Polizei einmal als Eigenschaft der eigenen Person, dann als Voraussetzung für das Handeln der Öffentlichkeit gesehen.

Weitere Fragen zu diesem Thema waren, ob die Befragten glauben, dass die Polizei eine Autoritätsposition gegenüber der Bevölkerung hat und ob sie der Meinung sind, dass sich das autoritäre Bild der Polizei in den letzten Jahrzehnten verändert hat.

Es zeigt sich sozusagen ein roter Faden, der sich durch die Beantwortung aller Befragten zieht – sie sind der Meinung, dass die Polizei in einem gewissen Maße sehr wohl eine Autoritätsposition gegenüber der Bevölkerung hat, dass sich dies aber im Laufe der Zeit wesentlich verschlechtert hat. Auch hier kommt wieder der Unterschied Stadt – Land zum Tragen.

Ein Befragter gibt an, dass die Autoritätsposition der Polizei zwar vorhanden ist, aber nicht so wie es wünschenswert wäre. Ein anderer spricht den „Medienschutzmantel“¹⁰⁹ an, den die Polizei nicht mehr so genießen kann wie früher, und daher auch Einbußen in der Autorität zu verzeichnen hat. Ein weiterer Befragter gibt an, dass er der Meinung ist, dass es zwar einen Autoritätsverlust zu verzeichnen gibt, dass sich die Öffentlichkeit aber sehr wohl des Unterschiedes zwischen Obrigkeit und Straßenpolizisten bewusst ist – er denkt, dass die Öffentlichkeit (angelehnt an die ersten beiden Fragen) der Meinung ist, dass Polizisten ihren Job gut verstehen. Doch spricht auch dieser Respondent das Stadt-Land Gefälle an – er meint, dass die Autorität in ländlichen Gebieten wesentlich verbreiteter ist und vor allem in früheren Zeiten einmal war, „*weil da gab es im Prinzip als höchste Instanzen nur den Bürgermeister, den Pfarrer und den Gendarm*“¹¹⁰. Außerdem ist es in der Bevölkerung so, dass diese vielfach von Medien beeinflusst wird, in denen hauptsächlich die negativen Beispiele ihren Niederschlag finden – „*tausende gute und richtige Amtshandlungen können durch eine Falsche zunichte gemacht werden*“¹¹¹.

¹⁰⁹ Gespräch mit Polizeibeamten der Polizeiinspektion Sickenberggasse, Wien, 19. Bezirk. 13.12.2007.

¹¹⁰ Ebd.

¹¹¹ Ebd.

Weiters meint einer der Befragten, dass Polizisten schon noch teilweise eine Autoritätsposition bekleiden, aber dass das jeweils sehr von Situation und Beamten selbst anhängig ist. Er spricht das Durchsetzungsvermögen von Beamten an und meint, dass sogar der beste Polizist in gewissen Situationen und bei bestimmten Interaktionspartnern seine Entscheidung nur mit „Gewalt“ durchsetzen kann.

In diesem Zusammenhang soll vorgezogen auf die Beantwortung der Frage nach Unterschieden in der Durchsetzung der Autorität eingegangen werden. Zusammengefasst geben die Befragten an, dass zum Einen ältere Leute einen ganz anderen Zugang zu „Autorität von Polizisten“ haben. Die Durchsetzung dieser erweist sich vor allem bei jüngeren Personen schwierig. Weiters werden Unterschiede nach Geschlecht, Schichtzugehörigkeit, Bildungsgrad und Migrationshintergrund angesprochen. Auch die politische Denkweise sei in den Augen eines Befragten zu beachten. Ein Respondent gibt an, dass es seiner Meinung nach um die Persönlichkeit eines Beamten geht, denn Autorität hat man Kraft des Gesetzes ohnehin. Einfühlungsvermögen, Glaubwürdigkeit und Kompetenz muss in richtigem Ausmaß aufeinander abgestimmt sein und der Bevölkerung entgegengebracht werden. Es reicht nicht zu Strafen, denn Sanktionen sollten überhaupt der letzte Ausweg sein. Es bedarf eines Gespräches und einer Erklärung, denn *„durch's Reden kommen die Leut' zusammen“*¹¹². Eine Strafe allein aus der Tatsache heraus zu verhängen, dass man selbst Inspektor und der andere das nicht ist, wäre die falsche Art der Autorität.

Es scheint unumgänglich, eine Frage nach dem Einfluss der Geschehnisse an der Polizeiführungsspitze aus der näheren Vergangenheit zu stellen. Hier sind sich alle Befragten einig, dass dies die Sicht der Bevölkerung in negativer Weise beeinflusst hat. Man werde auch teilweise bei Amtshandlungen darauf angesprochen. Doch beurteilen die Befragten die Situation abermals so, dass man die Schuld doch eher den höheren Rängen als den „niedrigen Beamten auf der Strasse“¹¹³ gibt. Ein Imageschaden der ganzen Polizeiinstitution, auch für ihre „kleinen Beamten“¹¹⁴, sei allerdings entstanden.

¹¹² Gespräch mit Polizeibeamten der Polizeiinspektion Sickenberggasse, Wien, 19. Bezirk. 13.12.2007.

¹¹³ Ebda.

¹¹⁴ Ebda.

4.3.2 *Beleidigungen bei der Ausübung des Exekutivdienstes*

In Anlehnung an das Thema der Autorität werden die Sicherheitswachebeamten gefragt, ob sie in der Ausübung ihres Dienstes mit Beleidigungen konfrontiert werden.

Prinzipiell geben alle Befragten an, dass sie eher selten beziehungsweise nur manchmal von ihrem Gegenüber bei Amtshandlungen beleidigt werden. Ein Befragter präzisiert aber insofern, als dass die Definition, was denn eine Beleidigung sei, ganz im Auge des Betrachters liege. Nimmt man jedes Wort haargenau auf, dann kann es relativ oft zu solchen Angriffen kommen. Um gegen eine Partei jedoch wegen Beleidigung klagen zu können, müssen sich drastische Vorfälle ereignen.

Einer Meinung sind die Respondenten auch, wenn es darum geht, wie man solche Beleidigungen aufnimmt. Sie meinen alle, dass man sozusagen eine „dicke Haut“ haben muss, dass man nicht alles persönlich nehmen darf und über viele Dinge hinwegsehen muss.

Auch besteht Einigkeit darüber, dass es kaum bestimmte Gruppen sind, die immer wieder dazu neigen, einen Polizisten zu beleidigen oder zu beschimpfen. Am ehesten kommt das, nach den Aussagen der Befragten, noch bei Betrunkenen und vornehmlich Migranten aus südlichen Ländern vor.

4.4 „Sicherheit und Hilfe“ versus „Freund und Helfer“

Ein interessierender Punkt richtet sich auf den Slogan „Freund und Helfer“ welcher 1995 von „Sicherheit und Hilfe“ abgelöst wurde.

In erster Linie wurde ich darüber aufgeklärt, dass es den Slogan „Freund und Helfer“ nicht mehr gibt, weil er weder angemessen noch zeitgemäß ist. Zwei Befragte äußern sich sehr direkt, indem sie bekannt geben, dass ein Polizist ihrer Meinung nach gar kein Freund sein kann.

Jedoch sei auch „Helfer“ oder „Hilfe“, wie im neuen Slogan, mit Vorsicht zu genießen, da es aufgrund des Personalmangels weniger die Möglichkeit gäbe, wirklich helfend und präventiv in Situationen einzugreifen.

Wenn sie sich nach dem alten Slogan einreihen müssten, geben die meisten Respondenten an, dass sie sowohl Freund als auch Helfer sein möchten, sich also weniger als reines Normvollzugsorgan sehen. Auch gehören die polizeilichen Aufgaben Hilfe und Sicherheit zusammen, und sollen gewährleisten, „*dass jeder das tut, was er kann*“¹¹⁵.

Bei den Fragen, welche Aufgaben mit welcher „Schiene“ (sprich Sicherheit oder Hilfe) verbunden sind, und was den Befragten selbst mehr „Spaß“ macht, zeigt sich, dass überall Menschlichkeit und Verständnis gefragt sind. Hilfeleistungen charakterisiert ein Befragter mit allem was man umgangssprachlich als Hilfe verstehen kann, aber auch als Assistenzleistungen für andere Institutionen, wie zum Beispiel Feuerwehr oder Rettung. Als verlängerten Arm des Gesetzes sehen die Befragten ihre Aufgabe darin, nach dem geltenden Recht zu handeln und die Normen der Gesellschaft zu vollziehen.

Es würde beides „Spaß“ machen, was allerdings nicht mit „lustig sein“ zu verwechseln sei. Es ist „befriedigender“ wenn man jemandem helfen kann, doch sind sowohl Sicherheit als auch Hilfe nur zwei Seiten eines Berufes, also beides mit Arbeit verbunden. Die Möglichkeit einer drastischen Hilfeleistung, zum Beispiel eine Lebensrettung, ergäbe sich zu selten, als dass sie den Beruf in positiver Weise verändern könnte.

Es fällt die Deckungsgleichheit zu MEGGENEDERS Aussage (siehe Kapitel 3.1.5) auf, dass ein Polizist immer die Wahl zwischen einem „repressiven Auftreten“ und einer Hilfeleistung hat - wobei beides zur Rolle eines Polizisten gehört.

Bei der Frage, was sich die Bevölkerung ihrer Einschätzung nach eher erwartet, sind sich die Befragten nicht einig. Einige meinen, dass es auf jeden Fall die Hilfeleistungen seien, auf der anderen Seite geben einige zu bedenken, dass der Bevölkerung auch Sicherheit in großem Ausmaß wichtig ist, und dies vorrangig die Lebenszufriedenheit beeinflusst.

Wie aus den vorgestellten Studien ersichtlich, sind es tatsächlich die Verbrechensbekämpfung und der Schutz der eigenen Sicherheit, welche die Öffentlichkeit als Ziel der Polizei sieht. Es sei jedoch zu bedenken, dass die

¹¹⁵ Gespräch mit Polizeibeamten der Polizeiinspektion Sickenberggasse, Wien, 19. Bezirk. 13.12.2007.

Bevölkerung an sich Hilfeleistungen nicht so oft fordern wird wie die tagtägliche Wahrung der Sicherheit. Kommt es zu einer Situation, in der es für die Polizei möglich sein wird Hilfe zu leisten, so wird dies wahrscheinlich auch von der Bevölkerung erwartet. Die persönliche Einschätzung in diesem „Dilemma“ geht also dahin, dass das Aufrechterhalten der Sicherheit als Hauptaufgabe der Polizei angesehen wird, Hilfeleistungen zu einem geeigneten und erforderlichen Zeitpunkt jedoch ebenso gefordert werden.

Einigkeit herrscht bei der Einstellung dazu, ob sich zwischen dem Normvollzug und der Hilfeleistung im Einsatzfall Konflikte ergeben können. Dies sehen alle Befragten im Prinzip nicht gegeben, sprechen sich aber dafür aus, dass es immer auf eine Einschätzung vor Ort ankommt, die Gesetze (zum Beispiel das SPG – Sicherheitspolizeigesetz) im Zweifelsfall jedoch immer Vorrang haben.

In Bezugnahme auf die bisher vorgestellten Studien zeigen sich bei der nächsten gestellten Frage ein gewisser Zusammenhang und eine resignative Haltung der Polizisten. „Würden Sie die Beziehung der Polizei zur Bevölkerung gerne ändern, und inwieweit könnte das geschehen“, beantworten alle Befragten damit, dass es zwar sinnvoll und erstrebenswert wäre etwas zu ändern, dass sie aber nicht genau wüssten, wie sie selbst etwas dazu beitragen könnten. Es wären auf jeden Fall mehr Personal und mehr Zeit vonnöten, um mit der Bevölkerung in intensiveren Kontakt zu kommen, um die Möglichkeit zu haben, gewisse sanktionierende Entscheidungen besser zu erklären oder die Sicherheit einer ständigen Anwesenheit zu gewährleisten.

4.5 Haben Polizisten einen Ermessensspielraum bei ihren Amtshandlungen?

Auf die Frage nach der Einschätzung des eigenen Ermessensspielraums bei Einschreitungen, gehen die Aussagen der Befragten etwas auseinander. Zum Einen sind sie sich alle einig, dass es so etwas zwar sehr wohl gibt. Zum Anderen sehen einige Befragten diesen eher bei Hilfeleistungen und andere eher beim Normvollzug gegeben.

Es scheint klar zu sein, dass es beim Ausnutzen des Ermessensspielraumes auf den Beamten selbst ankommt – prinzipiell kann er das dann sowohl bei Hilfeleistungen als auch beim Normvollzug machen, wenn er eine passende Begründung für die Art seines Einschreitens geben kann.

Die Meinung der Bevölkerung zu diesem Thema schätzen die Befragten so ein, dass die Öffentlichkeit sehr wohl denkt, dass Polizisten einen Ermessensspielraum haben – vielleicht wird er sogar größer eingeschätzt als er tatsächlich ist. Besonders auffällig ist, dass alle Befragten angeben, dass die Öffentlichkeit sich im Allgemeinen eher dagegen ausspricht, diesen Ermessensspielraum tatsächlich einzusetzen – außer es geht zu eigenen Gunsten und zum eigenen Vorteil. Bei einem selbst möchte man, dass der Beamte von der Strafe absieht, andere würde man aber umso härter bestrafen.

Den Fragen nach dem Ermessensspielraum wird in der anschließenden quantitativen Analyse nachgegangen.

4.6 Würde ich wieder Polizist werden?

Als Abschluss der Leitfadenerbefragung war es interessant zu erfahren, ob die Befragten ihren Beruf wieder wählen würden, wenn sie noch einmal entscheiden könnten.

Bis auf einen Befragten geben alle an, dass sie den Polizistenberuf wieder wählen würden. Positiv schätzen sie hierbei ein, dass der Beruf sehr abwechslungsreich ist, dass man viel Zeit außerhalb des Büros verbringen kann und mit vielen Leuten zu tun hat; dass das Arbeitsklima gut ist und dass man prinzipiell Hilfeleistungen tätigen kann. Weitere Vorteile bringen der Status, den ein Polizist hat und die gute Absicherung der Stelle durch die Pragmatisierung. Ein Befragter gibt weiters an, dass man, wenn nicht viele Überstunden abzarbeiten sind, ausreichend Freizeit genießen kann.

Negativ schätzen die Beamten ein, dass in Zeiten übermäßig vieler Überstunden kaum Zeit für das Privatleben bleibt und der Stress-Faktor an sich sehr konstant ist. Weiters werden die schlechten Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten kritisiert und die Tatsache, dass „*die unten das ausbaden dürfen, was die Großen oben verbocken*“¹¹⁶. Negativ wird auch beurteilt, dass man teilweise in psychisch belastende Situationen gerät (Unfälle, Morde,...), dass die Bevölkerung zu wenig Einsicht in die Handlungen der Polizei hat und demnach bei gewissen Delikten wieder rückfällig wird.

¹¹⁶ Gespräch mit Polizeibeamten der Polizeiinspektion Sickenberggasse, Wien, 19. Bezirk. 13.12.2007.

Diese Einschätzungen gehen konform mit den vorgestellten Studien – die zum Teil resignative Haltung von Polizisten ergibt sich unter anderem aus der fehlenden Einsicht beziehungsweise der falschen Einschätzung der Öffentlichkeit. Auch haben Medienberichte, nicht nur für die höheren betroffenen Polizeipersonlichkeiten selbst, eine enorme Wirkung. Schließlich werden die bei FISCHER 2007 vorgestellten Probleme mit Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten deutlich.

5. Methoden- und Instrumentenbeschreibung

Anschließend an die theoretische Annäherung zum Thema Polizei versus Öffentlichkeit und den qualitativen Analysen erfolgt die eigene quantitative Auswertung. Hierfür werden zu Beginn sowohl die Methode als auch das zugrundeliegende Forschungsinstrument vorgestellt.

5.1 Forschungsfragen und Hypothesen

Die in der Einleitung erwähnten Forschungsfragen, die dieser Erhebung zugrunde liegen, samt den ihnen zugehörigen Hypothesen werden hier dargestellt. Ziel ist durch deren Beantwortung beziehungsweise spätere Bestätigung oder Widerlegung ein aktuelles Ergebnis der Sozialkontakte und des Beziehungsmusters zwischen der Wiener Bevölkerung und der Wiener Polizei zu erlangen.

1. Wie gestaltet sich die Beziehung der Wiener Bevölkerung zur Wiener Polizei?

Anhand verschiedener Punkte soll dieser sehr allgemein gehaltenen Forschungsfrage auf den Grund gegangen werden. Ziel ist es ein aktuelles Bild von dem Beziehungsmuster zwischen der Öffentlichkeit und der Exekutive zu bekommen, welches auf den obigen theoretischen Überlegungen aufbaut. Es geht im Weiteren darum einen Einblick in die Einstellung der Wiener Bürger zu „ihrer Polizei“ zu bekommen.

Zum Ersten soll dies anhand einer Analyse der grundlegenden Einstellungskomponenten Zufriedenheit und Vertrauen passieren. Ergebnisse bezüglich Zufriedenheit können mit den vorgestellten Resultaten von FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 und RUCKA 2004 verglichen werden. Neben einer allgemeinen Darstellung interessieren vor allem Unterschiede nach soziodemographischen Variablen, wie Geschlecht, Alter, etc. welche durch folgende Hypothesen abgedeckt sind.

Hypothese 1: Weibliche und ältere Befragte, Migranten, Fußgänger, sowie solche auf niedrigerem Bildungsniveau und solche mit einem Polizisten im Verwandten- und Bekanntenkreis sind mit der Wiener Polizei eher zufrieden.

Hypothese 2: Weibliche und ältere Befragte, Migranten, Fußgänger, sowie Befragte auf niedrigem Bildungsniveau und solche mit Polizisten im Verwandten- beziehungsweise Bekanntenkreis haben größeres Vertrauen in die Wiener Exekutive.

Als weitere Einstellungskomponente in diesem Sinne werden Art und Ausmaß von Kontakten mit der Wiener Polizei gesehen. Hierbei sei zu beachten, dass diese nicht an sich ein Beziehungsmuster aufdecken, sich jedoch auf Zufriedenheit und Vertrauen auswirken und einen ebenso wichtigen Beitrag haben könnten.

Die speziellen Interessen werden in zwei Hypothesen formuliert:

Hypothese 3: Formelle Kontakte mit der Wiener Polizei haben negativere Auswirkungen auf die Meinung über die Polizei als informelle Kontakte.

Hypothese 4: Formelle Hilfekontakte mit der Wiener Polizei haben positivere Auswirkungen auf die Meinung über die Polizei als formelle Kontakte

Es wird prinzipiell angenommen, dass sich eine Beziehung aufgrund gewisser Einstellungen zu dem jeweiligen Gegenüber ergibt. So dürften nicht nur Äußerungen zu Zufriedenheit und Vertrauen, sowie Kontakte alleine ausschlaggebend sein – auch die grundlegende Haltung zum Polizistenberuf könnte eine Rolle spielen. Es wird hier ein Einfluss auf die Einstellung zu dieser Institution erwartet, der sich darin äußern könnte, ob man sich diesen Beruf selbst vorstellen könnte oder ihn seinen Kindern raten würde. Ist man der Polizei gegenüber nicht so positiv eingestellt, werden diese Fragen wohl eher negativ ausfallen.

Die Analyse folgender Hypothesen soll bezüglich der hier aufgestellten Annahmen einen Einblick und ein Ergebnis bringen.

Hypothese 5: Männliche und ältere Personen, Befragte mit einem Polizisten im Verwandten- und Bekanntenkreis, Österreicher, Respondenten, die einen Polizisten in Ausübung seines Dienstes in ihrem Wohngebiet kennen, sowie solche auf niedrigerem Bildungsniveau können sich eher vorstellen Polizist zu werden.

Hypothese 6: Befragte, die mit der Wiener Polizei zufrieden sind und solche, die Vertrauen in diese haben können sich eher vorstellen Polizist zu werden.

Hypothese 7: Befragte werden ihren Söhnen eher zuraten Polizist zu werden als ihren Töchtern.

Hypothese 8: Männliche und ältere Personen, Österreicher, Befragte ohne einen Polizisten in ihrem Verwandten- oder Bekanntenkreis, jene die keinen Polizisten in Ausübung seines Dienstes in ihrem Wohngebiet kennen, sowie solche auf niedrigem Bildungsniveau würden ihrer Tochter/ ihrem Sohn eher zum Polizeiberuf raten.

Hypothese 9: Befragte, die mit der Wiener Sicherheitswache zufrieden sind, die Vertrauen in diese Institution äußern und solche, die sich selbst vorstellen könnten Polizist zu werden, würden ihrer Tochter/ ihrem Sohn eher zum Polizeiberuf raten.

Zu einem Teil ist ein Vergleich mit FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 möglich.

2. Wie stellen sich Wiener Bürger die Wiener Polizei idealtypisch vor.

Angelehnt an die Analysen und Ergebnisse von FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 wird hier das aktuelle Bild vermittelt, wie Bewohner der Bundeshauptstadt „ihre“ Polizisten sehen. Es finden sich zwei Eigenschaftslisten anhand derer die Befragten positive beziehungsweise negative Attribute vergeben können, die sie auf Seiten der Polizei sehen.

Neben einer allgemeinen Darstellung der Verteilung der jeweiligen Eigenschaften, werden Analysen nach relevanten soziodemographischen Größen durchgeführt. Zum Beispiel wird der Frage nachgegangen ob sich Männer und Frauen tatsächlich in der Vergabe von Eigenschaften voneinander unterscheiden. Mit den Variablen Alter, Bildung und den Einstellungskomponenten Zufriedenheit und Vertrauen wird ähnlich verfahren.

3. Welche Aufgaben sollte die Wiener Polizei in den Augen der Öffentlichkeit erledigen? Erwartet sich die Bevölkerung eher Sicherheit oder Hilfe?

Bezüglich der Aufgaben der Wiener Sicherheitswache wird erneut ein Vergleich mit den Ergebnissen von FISCHER-KOWALSKI et.al 1982 angestrebt. Der Auftragskatalog der Untersuchung aus den 1970er Jahren wurde zu einem überwiegenden Teil übernommen, und soll ein aktuelles Bild der Einstellung der Wiener Bürger liefern.

Der zweite Teil der Forschungsfrage zielt auf die Bedürfnisse von Wiener Bürgern ab. Sicherheit und Hilfe – die beiden Grundsätze, für welche sich die Exekutive in ihrem aktuellen Leitbild ausspricht – gelten als grundlegende Erfordernisse für das Aufrechterhalten einer gesellschaftlichen Ordnung.

In diesem Sinn wird folgende Annahme getroffen und zur Bestätigung beziehungsweise Falsifizierung vorgelegt.

Hypothese 10: Für ältere und weibliche Befragte, sowie für Fußgänger und Radfahrer ist Hilfe wichtiger.

Des Weiteren interessiert die Einstellung der befragten Bürger zum sogenannten Ermessensspielraum von Polizisten. Wie in der qualitativen Untersuchung bereits erläutert, wird damit die Möglichkeit des Absehens von einer Strafe im eigenen Ermessen eines Polizisten verstanden.

Insgesamt werden Einschätzungen über die Größe dieses Spielraums und die Einstellung bezüglich Art und Ausmaß des Ausnutzens von diesem angestrebt.

Hypothese 11: Weibliche und ältere Befragte, solche mit einem Polizisten im Verwandten- und Bekanntenkreis sowie jene auf niedrigem Bildungsniveau glauben, dass der Ermessensspielraum eines Polizisten eher gering ist.

Hypothese 12: Im Sinne männlicher und jüngerer Befragter, sowie solcher auf niedrigem Bildungsniveau, Autofahrer und Österreicher sollte der Ermessensspielraum eher ausgenutzt werden.

Zusätzlich zu diesen Annahmen werden weitere, von der Frage unabhängige Analysen bezüglich der Slogans der Wiener Polizei durchgeführt. Wie erwähnt zielt ein Teil dieser dritten Forschungsfrage auf das aktuelle Leitbild der Wiener Polizei ab, welches die Devise „Polizei – dein Freund und Helfer“ abgelöst hat. Befragte haben hier die Möglichkeit anzugeben inwieweit ein Polizist ihrer Meinung nach Freund und/ oder Helfer sein kann und welchen der beiden Slogans sie passender finden.

4. Was müsste in den Augen der Wiener Bevölkerung passieren um die Wiener Polizei funktionaler zu machen?

Dieser letzten Forschungsfrage im Rahmen dieser Untersuchung liegt erneut die Idee eines Vergleichs mit den Ergebnissen von FISCHER-KOWALSKI et.al. aus den 1970er Jahren zugrunde.

Befragte werden angehalten anhand eines Maßnahmenkatalogs anzugeben, welche Voraussetzungen sie als notwendig für ein besseres Funktionieren der Wiener Exekutive erachten.

Prinzipiell stehen eine allgemeine Darstellung und eine Analyse nach sozialstatistischen Daten auf dem Programm, um die Einstellung der Wiener Bevölkerung zur Wiener Exekutive abzubilden.

5.2 Die Methode

Als Methode zur Erhebung der interessierenden Einstellung der Wiener Bürger zur Wiener Polizei wurde die Befragung gewählt. Diese basiert, so wie die meisten Begegnungen von Menschen untereinander, auf einem „Gespräch“ und Austausch von Informationen. *„Der entscheidende Unterschied zwischen der alltäglichen und der wissenschaftlichen Befragung besteht (nun) in der theoriegeleiteten Kontrolle der gesamten Befragung.“*¹¹⁷

¹¹⁷ Atteslander, P., Methoden der empirischen Sozialforschung, Berlin. De Gruyter 2003. S 123.

Doch handelt es sich in hiesigem Falle nicht, wie man jetzt vermuten könnte um eine Interviewsituation, sondern um eine spezielle Art dieser Methode, nämlich der stark strukturierten beziehungsweise standardisierten schriftlichen Befragung. Vorteile,¹¹⁸ die hier relevant sind, sind die kürzere Erhebungszeit, beziehungsweise die größere Zahl von Befragten, und das Wegfallen des Interviewers als Fehlerquelle bei der Fragenbeantwortung.

Eine Art Qualitätskontrolle die unter anderem bei diesem „Standardinstrument der empirischen Sozialforschung“¹¹⁹ unerlässlich erscheint, ist die Durchführung von Pretests. Dabei sollen Schwierigkeiten und Verbesserungen des Instruments aufgedeckt werden, bevor damit endgültig ins Feld gegangen werden kann. Hiesiger Fragebogen wurde anhand von 20 Pretests im Jänner 2008 geprüft und zu dem unten erläuterten Forschungsinstrument entwickelt.

5.3 Das Forschungsinstrument

Basierend auf den theoretischen Überlegungen bezüglich eines standardisierten Messinstruments und den zugrundeliegenden Forschungsfragen soll in aller Kürze das Forschungsinstrument an sich vorgestellt werden.

5.3.1 *Allgemeines zum Forschungsinstrument*

Der Fragebogen umfasst insgesamt 29 Fragen, die zu einem Großteil in geschlossener Form, im Sinne von multiple choice questions gestellt werden. Bei zwei Fragen besteht die Möglichkeit einer offenen, freien Antwort, wo Befragte nicht an Antwortvorgaben gebunden sind. Die Frage nach der Art von Kontakten mit der Wiener Polizei wird weiters im Sinne einer „Hybridfrage“¹²⁰ gestellt – neben mehreren Antwortmöglichkeiten haben Befragte die Möglichkeit einen anderen Kontakt frei anzugeben, wenn dieser nicht in der Liste vorhanden ist.

¹¹⁸ Vgl. Schnell, R., Hill, P.B., Esser, E., Methoden der empirischen Sozialforschung, München. Oldenbourg Wissenschaftsverlag 2005.

¹¹⁹ Ebda. S 321.

¹²⁰ Ebda. S 333.

Prinzipiell gliedert sich das Instrument in zwei Teile – der erste bezieht sich auf die Einstellung der Befragten zum Thema Polizei und wird als „Polizei und Öffentlichkeit“ bezeichnet. In diesem Block finden sich grundsätzlich sogenannte Einstellungs- und Verhaltensfragen. Der zweite Teil zielt auf die Erhebung sozialstatistischer Daten ab, umfasst folglich „Eigenschaften von Personen“ und in Bezug auf die Fortbewegung Verhaltensfragen.¹²¹

5.3.2 *Der Fragebogen*

Der Teil „Polizei und Öffentlichkeit,“ beginnt mit neun Fragen, die sich auf die erste vorgestellte Forschungsfrage beziehen.

Mittels der ersten beiden Fragen wird herausgefunden wie zufrieden die befragten Bürger sind und wie viel Vertrauen sie in die Institution Polizei haben.

Neben diesen allgemeinen Einstellungskomponenten beziehen sich die folgenden drei Fragen auf die beschriebene Meinung über den Polizistenberuf – Befragte werden gebeten anzugeben inwieweit sie sich diesen selbst vorstellen könnten beziehungsweise sie diesen ihren Kindern raten würden.

Die Fragen sechs bis neun werden zur Analyse der Art und des Ausmaßes von Kontakten zwischen Befragten und Polizisten herangezogen. In dieser ersten Frage sollen Respondenten angeben welche Art von Kontakt sie im letzten Jahr mit der Wiener Polizei gehabt haben. Zur Auswahl stehen zum Beispiel der Erhalt eines Strafzettels, die Verkehrskontrolle oder diverse Gründe aus welchen die Polizei zu Hilfe gerufen wurde.

Weiters werden Wiener Bürger gefragt, ob sie einen Polizisten im Verwandten- oder Bekanntenkreis haben, wie oft sie einen Polizisten in Ausübung seines Dienstes in ihrem Wohngebiet sehen und ob sie diesen Beamten kennen.

Der Forschungsfrage, wie Befragte den Wiener Polizisten idealtypisch sehen, wird mittels der folgenden beiden Fragebogenitems nachgegangen: Es findet sich jeweils eine Liste mit positiven und eine mit negativen Eigenschaften, welche die Respondenten in Mehrfachnennungen auswählen können.

¹²¹ Vgl. Schnell, R., Hill, P.B., Esser, E., Methoden der empirischen Sozialforschung, München. Oldenbourg Wissenschaftsverlag 2005. S 325 ff

Bezugnehmend auf die dritte Forschungsfrage enthält das nächste Item eine Aufzählung von zwölf verschiedenen Aufgaben, welche die Polizei versieht. Mittels dieser Liste können Befragte angeben, welche vier Tätigkeiten ihnen am wichtigsten erscheinen.

Welche Voraussetzungen in den Augen der befragten Bevölkerung wichtig sind, um die Wiener Polizei funktionaler zu machen, können im Folgenden angegeben werden. Ein Katalog von dreizehn Leistungen beziehungsweise Maßnahmen wird zur Beurteilung vorgelegt, und soll Antwort auf die vierte Forschungsfrage bringen.

Die letzten acht Fragen beziehen sich wiederum auf die dritte Forschungsfrage, im Speziellen darauf, ob sich die Bevölkerung mehr Sicherheit oder mehr Hilfe erwartet. Zusätzlich zu diesen Überlegungen werden Befragte vorab gebeten eine Einschätzung des bisherigen Slogans Freund und Helfer zu geben. Kann ein Polizist Freund und Helfer, nur eines oder keines von beidem sein? Hier besteht erstmals die genannte Möglichkeit einer Begründung der Antwort in Form einer offenen Frage.

Folgend können die befragten Wiener angeben, welche der beiden vorgestellten Leitsätze sie in Bezug auf die Institution Polizei passender finden. Erneut können sie hier ihre Antwort offen begründen.

Mit den letzten Items dieses Fragenblocks soll die Einstellung bezüglich des Ermessensspielraums von Polizisten ausgemacht werden. Befragte können die Größe von diesem einschätzen und angeben, wie sehr und in welchen Situationen dieser ausgenutzt werden sollte.

Nachdem die Meinung der Respondenten zu allen interessierenden inhaltlichen Punkten erfragt worden ist, werden sie in dem erwähnten zweiten großen Fragenblock gebeten, Angaben zu ihrer Person zu machen. Es finden sich Fragen zu Geschlecht, Alter und höchst abgeschlossener Bildung.

Nachdem folgende Analysen unter anderem auf einem Vergleich zwischen Österreichern und Migrant*innen aufbauen, wird erfragt, ob die jeweilige Person in Österreich geboren worden ist und ob die Muttersprache, die bei ihr zu Hause gesprochen wird, Deutsch oder eine andere Sprache ist.

Zuletzt ist das vorrangige Fortbewegungsmittel der befragten Frauen und Männer in Wien von Interesse. Aus diesem Grund können Befragte angeben wie häufig sie mit dem Auto oder dem Fahrrad unterwegs sind, beziehungsweise wie oft sie längere Strecken zu Fuß in der Stadt zurücklegen.

5.4 Erhebung und Stichprobe¹²²

Mit dem vorgestellten Instrument ist von Anfang Februar bis Ende April 2008 in Wien ins Feld gegangen worden. Das Ziel der Untersuchung ist die Einstellung von Wiener Bürgern zur Polizei zu erfahren – aus diesem Grund sind Befragte nach dem Gesichtspunkt des Wohnsitzes ausgewählt worden. Haben Respondenten angegeben nicht ständig in der Bundeshauptstadt wohnhaft zu sein, so wurden sie gebeten ihre Antworten nur bezüglich des Aufenthaltes in dieser Stadt anzugeben.

Da für die Bevölkerung Wiens die Erhebung aller Elemente der Grundgesamtheit nicht möglich ist, wurde eine Teilerhebung durchgeführt. Neben Stichproben aufgrund von Zufallsziehungen, finden sich „bewusste Auswahlen“ und „willkürliche Auswahlen“¹²³. In hiesigem Falle fiel die Entscheidung auf eine willkürliche Auswahl, die sich durch die Auswahl von Elementen im Ermessen des Interviewers auszeichnet. Die Verteilung der Fragebögen erinnert jedoch eher an ein modifiziertes „Schneeball-Verfahren“¹²⁴, wobei einigen Respondenten weitere Fragebögen ausgehändigt, diese weitergereicht und mir schließlich gesammelt wieder zurückgegeben worden sind. Insgesamt konnte so eine Stichprobe von $n = 101$ Elementen, sprich 101 Befragte, gezogen werden.

Aus dieser Art der willkürlichen Teilerhebung ergibt sich das Problem der mangelnden Repräsentativität. Diese kann prinzipiell nur bei Zufallsauswahlen erzielt werden, weil hier jedes Element der Grundgesamtheit dieselbe Möglichkeit der Aufnahme in die Stichprobe hätte. Wie in den folgenden Kapiteln deutlich wird, können Annahmen, die sich nicht durch statistische Tests bestätigen lassen, nur für diese Stichprobe angenommen oder verworfen werden. Ein Bild der Einstellung kann zwar vermittelt

¹²² Vgl. z.B. Schnell, R., Hill, P.B., Esser, E., Methoden der empirischen Sozialforschung, München. Oldenbourg Wissenschaftsverlag 2005. Kapitel 6.

¹²³ Ebda. S 267.

¹²⁴ Vgl. z.B. ebda. S 300, wobei es hier nicht um die Analyse sozialer Netzwerke oder seltener Populationen geht. Die getroffene Modifikation dient rein der erleichterten Elementauswahl durch Weitergabe der Bögen an bekannte Personen.

werden, ist jedoch in den speziellen Fällen nicht ohne Weiteres auf die Allgemeinbevölkerung Wiens übertragbar.

5.5 Das Auswertungsverfahren

Nach der Erhebung der Daten sind diese in die Statistiksoftware SPSS eingegeben worden. Dieses Datenauswertungsprogramm ermöglicht die folgenden Analysen, die nötig sind, um Forschungsfragen und Hypothesen beantworten, bestätigen oder falsifizieren zu können.

Prinzipiell sei eine theoretische Annäherung an POPPER¹²⁵ zu erwähnen. Zeigt sich eine der aufgestellten Hypothesen für die Gesamtbevölkerung belegt, so wird diese nicht als verifiziert betrachtet. Eine Verifikation bezüglich der Einstellung der Wiener Bürger zu „ihrer“ Polizei erscheint nicht sinnvoll, da eine (für immer) uneingeschränkte Gültigkeit der Ergebnisse hier nicht angenommen werden soll. Es wird stattdessen eine „Bestätigung“ ausgegeben, die sich in Bezug auf dieses absolute Gültigkeitskriterium von einer Verifikation unterscheidet – sprich, eine bestätigte Aussage kann so lange als bedingt „wahr“ oder „richtig“ erachtet werden, bis sie widerlegt wird.

Zeigt sich eine Differenz oder Beziehung als tatsächlich vorhanden und widersprüchlich im Sinne der Forschungsannahmen, so gilt diese als falsifiziert.

¹²⁵ Vgl. z.B. Miller, D., (Hrsg.); Popper, K., R., Lesebuch: ausgewählte Texte zu Erkenntnistheorie; Philosophie der Naturwissenschaften; Metaphysik; Sozialphilosophie, Tübingen. Mohr 1995.

6. Ergebnisse der quantitativen Auswertung

Die vorliegende quantitative Auswertung hat vorrangig das Ziel, Antworten auf die gestellten Forschungsfragen zu erlangen. Anhand der Widerlegung oder Bestätigung der Hypothesen soll möglichst umfassend das Bild der Bevölkerung dargestellt werden, welches sie von der Wiener Exekutive hat. Der Übersicht halber werden die Ergebnisse der deskriptiven Analyse hier vorgestellt und die Hypothesenfalsifizierung erst in einem weiteren Kapitel durchgeführt.

Es sei vorab zu erwähnen, dass sich die Stichprobe durch gewisse Eigenheiten auszeichnet, auf welche im folgenden Abschnitt genauer eingegangen wird. In gewissen Gruppen finden sich nach der Kategorisierung zu wenige Fallzahlen um repräsentative Aussagen tätigen zu können. Ist dies bei einer vorgestellten Analyse der Fall, wird darauf verwiesen, um die vorgestellten Ergebnisse unter diesem Blickpunkt zu betrachten.

Es wird überwiegend mit Mittelwertvergleichen versucht herauszufinden, ob sich gewisse Gruppierungen von Befragten signifikant in ihrer Meinung unterscheiden. Hierfür sei auf spezielle Eigenheiten, die sich in hiesigem Falle ergeben, verwiesen, welche im Anhang erläutert werden.

6.1 Zusammensetzung der Stichprobe

Zu Beginn der folgenden quantitativen Analyse der Bevölkerungsumfrage 2008 in Wien wird die Verteilung der soziodemographischen Variablen in Tabelle 1 vorgestellt.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe

| Geschlecht | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|
| | Männlich | Weiblich | |
| | 45,5 | 54,5 | |
| Alter | | | |
| | Bis 30 | 31 – 60 | Über 60 |
| | 38,0 | 55,0 | 7,0 |
| Bildung | | | |
| | Niedrige Bildungsschicht | Mittlere Bildungsschicht | Hohe Bildungsschicht |
| | 6,0 | 47,5 | 46,5 |
| In Österreich geboren | | | |
| | Ja | Nein | |
| | 97,0 | 3,0 | |
| Muttersprache Deutsch | | | |
| | Ja | Nein | |
| | 96,0 | 4,0 | |
| Autofahrer | | | |
| | Ja | Nein | |
| | 65,0 | 35,0 | |
| Radfahrer | | | |
| | Ja | Nein | |
| | 3,0 | 97,0 | |
| Fußgänger | | | |
| | Ja | Nein | |
| | 52,5 | 47,5 | |
| Fortbewegung | | | |
| | Autofahrer | Fußgänger | |
| | 60,0 | 40,0 | |

Angaben in %, n = 101

Quelle: eigene Erhebung 2008

Geschlecht

In der Stichprobe finden sich ungefähr zehn Prozent mehr Frauen als Männer. Dies entspricht nicht ganz der tatsächlichen Verteilung dieses Merkmals. Die Volkszählung

2001¹²⁶ hat für die Wiener Bevölkerung einen Männeranteil von 47% und einen Frauenanteil von 53% ergeben.

Alter

Das Alter wurde mittels der Frage nach dem Geburtsjahr operationalisiert. Die Befragten sind zwischen 16 und 85 Jahren alt. Für weiterführende Auswertungen wird die Variable auf drei Kategorien reduziert. In der ersten finden sich Respondenten bis einschließlich 30 Jahren, die zweite Kategorie wird von den 31 bis 60-Jährigen gebildet und schließlich die letzte Kategorie mit Personen über 60 Jahren.

Über die Hälfte der Befragten gibt an, zwischen 31 und 60 Jahre alt zu sein, über ein Drittel sind bis einschließlich 30 Jahre alt. Weniger als ein Zehntel sind über 60 Jahre alt.

Ein Vergleich mit den Volkszählungswerten¹²⁷ der Wiener Bevölkerung 2001 zeigt, dass in dieser Stichprobe vor allem die älteste Befragtengruppe unterrepräsentiert ist. In der Wiener Allgemeinbevölkerung waren damals rund 22% dieser Gruppe zugehörig. Die, hier als jüngste Gruppe definierte Altersschicht macht tatsächlich rund ein Drittel aus, die mittlere Alterklasse etwas weniger als die Hälfte.

Bildung

In Bezug auf die Bildung wurde nach der höchsten abgeschlossenen Schulbildung gefragt – hier konnten sich die Befragten in die Kategorien Volksschule, Hauptschule, Berufsschule/Lehrabschluss, Fachschule, höhere bildende Schule und Hochschule einreihen. Zu Vergleichszwecken wird diese Variable ähnlich dem Alter in 3 Kategorien eingeteilt: niedrige Bildung, welche den Abschluss einer Volks- oder Hauptschule umfasst, mittlere Bildung, zu welcher ein Lehr- oder Fachschulabschluss gezählt wird und schließlich hohe Bildung mit höher bildender Schule beziehungsweise Hochschule. Knapp die Hälfte der Befragten weisen einen mittleren Bildungsabschluss auf, nahezu ebenso viele einen hohen. Folglich finden sich kaum Respondenten mit einem niedrigen Bildungsniveau. Gerade die Zugehörigen dieser letzt genannten Gruppe, sind in dieser Untersuchung stark unterrepräsentiert¹²⁸. Tatsächlich bilden sie ein Drittel der Wiener

¹²⁶Vgl. http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_nach_alter_und_geschlecht_seit_1869_bundeslaender_022882.pdf (eingesehen am 23.10.2008)

¹²⁷Vgl. http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_nach_alter_und_geschlecht_seit_1869_bundeslaender_022882.pdf (eingesehen am 23.10.2008)

¹²⁸Vgl. http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_im_alter_von_15_und_mehr_jahren_nach_der_hoechsten_abgeschlos_022870.pdf (eingesehen am 23.10.2008)

Wohnbevölkerung, gefolgt von der mittleren Bildungsschicht mit einem etwas höheren Wert. Am stärksten überrepräsentiert ist somit das höchste Bildungsniveau, welchem in der Allgemeinbevölkerung nur ca. ein Viertel der Wiener über 15 Jahren angehören.

Migranten

Für weiterführende Analysen sollte zwischen Österreichern und Migranten unterschieden werden. Operationalisiert wurde die Frage nach einem möglichen Migrationshintergrund mit den Items, ob die Befragten in Österreich geboren worden sind beziehungsweise ob ihre Muttersprache Deutsch ist. Es zeigt sich, dass ein vernachlässigbar geringer Teil in diesem Sinne als Migranten bezeichnet werden kann. Es erscheint somit sinnvoll, diese Variablen aus der folgenden Analyse auszuschließen, da mit dieser geringen Fallzahl kaum repräsentative Aussagen getätigt werden können. Ein Vergleich mit den Werten der Volkszählung 2001¹²⁹ zeigt, dass die grobe Struktur der Verteilung zwar eingehalten wurde, Migranten in dieser Untersuchung jedoch stark unterrepräsentiert sind. Den tatsächlichen Grundgesamtheitsparametern würde es entsprechen, wenn sich in dieser Stichprobe ein Viertel an Personen finden würde, die nicht in Österreich geboren worden sind und nahezu ebenso viele welche zu Hause nicht (oder nicht ausschließlich) Deutsch sprechen.

Fortbewegung

Bezugnehmend auf und weiterführend zu FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 wird in dieser Stichprobe zwischen Autofahrern, Fußgängern und Radfahrern unterschieden. Es soll hiermit untersucht werden ob beziehungsweise inwieweit sich diese Gruppierungen in ihrer Einstellung zur Polizei unterscheiden.

Zur Operationalisierung wurde nach der Häufigkeit der Fortbewegung gefragt, wobei die Befragten wählen konnten ob sie täglich, mehrmals die Woche, einige Male im Monat, seltener oder nie mit dem Auto (als Fahrer) oder dem Rad fahren, beziehungsweise längere Fußstrecken in Wien zurücklegen.

Zur Kategorisierung werden diese Variablen dichotomisiert, in dem angenommen wird, dass Befragte die angeben täglich oder mehrmals die Woche mit dem Auto in Wien

¹²⁹Vgl. http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_mit_oesterreichischer_staatsbuergerschaft_nach_umgangssprache_022886.pdf und http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_2001_nach_geburtsland_und_bundeslaendern_022893.pdf (eingesehen am 23.10.2008)

unterwegs zu sein, „Autofahrer“ sind. Dementsprechend wird mit Fußgängern und Radfahrern vorgegangen.

Folglich stufen sich knapp zwei Drittel der Befragten als Autofahrer, und etwas mehr als die Hälfte als Fußgänger ein. Problematisch erscheint die sehr geringe Fallzahl derer, die sich als Radfahrer sehen. Es erscheint auch hier, ähnlich der Variable Migration, sinnvoll, Radfahrer aus den weiteren Analysen auszuschließen.

Da die aufgestellten Forschungsfragen und Hypothesen auf einem Vergleich zwischen den Fortbewegungsmitteln basieren, wird eine eigene Variable der Fortbewegung generiert. Aufgrund der oben beschriebenen Sinnhaftigkeit werden in dieser nur Autofahrer den Fußgängern direkt gegenüber gestellt, wobei erstere mit knapp zwei Drittel der Respondenten die größere Gruppe bilden. Um Unschärfe der Ergebnisse zu vermeiden wurden Befragte, die sich als Autofahrer und Fußgänger einstufen, aus der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Ein Vergleich mit den tatsächlichen Grundgesamtheitsparametern kann nicht gegeben werden, da adäquate Zahlen hierfür nicht gefunden werden konnten.

6.2 Zufriedenheit mit der Wiener Polizei

Bei FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 zeigt sich, dass die Wiener Bevölkerung 1972 zu einem Großteil zumindest einigermaßen mit der Wiener Polizei zufrieden gewesen ist. Auch bei RUCKA 2004 war knapp die Hälfte der Befragten eher mit dieser zufrieden. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich hier: Fast zwei Drittel der 2008 befragten Männer und Frauen geben an, einigermaßen mit der Polizei zufrieden zu sein. Sehr zufrieden sind sechs Prozent, sehr unzufrieden nur zwei Prozent.

Vor allem Frauen sind eher zufrieden. Wobei jene, die angeben sehr zufrieden zu sein fast ausschließlich Männer sind. Bei FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 waren drei Prozent der Männer und zwei Prozent der Frauen extrem unzufrieden mit dieser Institution. In der hier vorliegenden Untersuchung gibt keine der befragten Frauen und nur vier Prozent der Männer an, sehr unzufrieden zu sein.

Per Mittelwertvergleich soll herausgefunden werden, ob sich Frauen tatsächlich signifikant von Männern in ihrer Zufriedenheit unterscheiden. Frauen weisen einen niedrigeren mittleren Skalenwert als Männer auf. Das heißt, dass Frauen in dieser

Stichprobe insgesamt zufriedener mit der Wiener Polizei sind als Männer. Die Mittelwertvergleiche ergeben jedoch, dass dieser Unterschied nicht signifikant ist, somit in der Bevölkerung tatsächlich nicht vorliegt.

Bezüglich des Alters zeigt sich, dass der Großteil aller Befragten über alle Altersklassen einigermaßen mit der Wiener Polizei zufrieden ist. Eine Dichotomisierung der Variable Zufriedenheit in „zufrieden“ und „nicht zufrieden“ ergibt, dass sich vor allem über 60-Jährige als zufrieden einstufen. Aufgrund der geringen Fallzahl dieser Alterskategorie erscheint es jedoch nicht sinnvoll, dieses Ergebnis als besonders hervorstreichend. Die jüngste Alterskategorie bis einschließlich 30 Jahren zeigt sich zufriedener als die 31 bis 60 Jährigen. Doch scheint der Unterschied insgesamt zu gering, als dass er repräsentativ sein könnte. Diese Vermutung kann durch einen Mittelwertvergleich bestätigt werden, welcher angibt, dass sich keine signifikanten Unterschiede in der Zufriedenheit je nach Altersklasse ergeben.

Die Aussage von FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982, dass die Zufriedenheit mit steigendem Alter wächst, kann mit dieser Erhebung nicht bestätigt werden. Der Grund könnte eine zu geringe Fallzahl dieser Untersuchung oder eine Annäherung der Zufriedenheitswerte über die Altersklassen sein.

Was die Bildung angeht, ergibt die angesprochene Dichotomisierung von Zufriedenheit, dass die mittlere Bildungsschicht am zufriedensten, die niedrigste Bildungsschicht am unzufriedensten ist. Sie weist jedoch ebenso wie die Kategorie der über 60-Jährigen eine zu geringe Fallzahl auf, um eine einwandfreie Interpretation liefern zu können. Weiters erbringt der Mittelwertvergleich keine signifikanten Unterschiede in der Zufriedenheit je nach Schulbildung.

In diesem Fall können FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982, welche angeben dass die Zufriedenheit mit höherer Bildung sinkt, abermals nicht bestätigt werden. Die minimal größere Unzufriedenheit bei der höheren als bei der mittleren Bildungsschicht, die sich hier ergibt, ist, wie erwähnt, nicht signifikant.

Insgesamt zeigt sich, dass junge Frauen bis einschließlich 30 Jahren und solche mittlerer Bildungsschicht am zufriedensten mit der Wiener Polizei sind. Den geringsten Unterschied in der Zufriedenheit nach Geschlecht gibt es bei den 31 bis 60 Jährigen. Zufriedene Männer finden sich vor allem bei den über 60 Jährigen und in der mittleren

Bildungsschicht. Die ältesten Befragten dieser Untersuchung sind auch in der mittleren und hohen Bildungsschicht am zufriedensten. Die 31 bis 60 Jährigen mit mittlerer Schulausbildung sind unzufriedener als die Jüngeren dieser Schicht. Bei denen mit der höchsten Ausbildung ist dies umgekehrt.

Es stellt sich weiters die Frage, ob Autofahrer oder Fußgänger sich signifikant in ihrer Zufriedenheit mit der Wiener Polizei unterscheiden.

Am zufriedensten in diesem Sinne sind weibliche und junge Fußgänger bis einschließlich 30 Jahren. Je höher das Ausbildungsniveau desto unzufriedener scheinen Fußgänger. Bei den Autofahrern sind Männer und Angehörige der mittleren Bildungsschicht am zufriedensten. Je älter Autofahrer sind, desto zufriedener erscheinen sie.

Ob nun ein signifikanter Unterschied in der Zufriedenheit zwischen Autofahrern und Fußgängern besteht, zeigt der Mittelwertvergleich. Bereits auf den ersten Blick scheinen Fußgänger wesentlich zufriedener als Autofahrer zu sein. Es liegt eine signifikante Assoziation zwischen der Art der Fortbewegung und der Zufriedenheit vor. Insofern überrascht es kaum, dass sich Autofahrer bei einem Vergleich der mittleren Werte, als die tatsächlich unzufriedenere Gruppe in der Allgemeinbevölkerung herausstellen.

Eine mögliche Erklärung für diese Unzufriedenheit wäre das große Konfliktpotential¹³⁰, welches sich vorrangig im motorisierten Straßenverkehr zwischen Bürgern und Polizisten ergibt. Autofahrer sind, wahrscheinlich alleine aufgrund der größeren Möglichkeit der Gefährdung, dem polizeilichen Sanktionspotential auf offener Strasse mehr „ausgeliefert“ als Fußgänger.

Zuletzt interessiert es, ob es einen Unterschied in der Zufriedenheit gibt, je nachdem ob man einen Polizisten im Verwandten- oder Bekanntenkreis hat. Auf den ersten Blick lassen sich kaum Unterschiede ausmachen – einzig befragte Personen die keinen Beamten in der Familie oder im Freundeskreis haben, äußern sich mehr als ihre Pendants als eher unzufrieden. Dafür sind Personen, die gänzlich unzufrieden sind nur in der Gruppe mit einem Exekutivbeamten in der Verwandtschaft oder Bekanntschaft zu finden. Die Folge ist eine Angleichung der Mittelwerte die es verhindert, dass die Ergebnisse signifikant sind. Es kann somit nicht davon ausgegangen werden, dass

¹³⁰ Vgl. Fischer-Kowalski, M., et.al., Polizei und Öffentlichkeit, Wien. IHS 1982.

Wiener Bürger, die einen Polizisten in der Familie oder im Freundeskreis haben tatsächlich zufriedener oder unzufriedener sind, als solche ohne diesen.

6.3 Vertrauen in die Wiener Polizei

Als grundlegende Einstellungskomponente zur Wiener Polizei wurde neben der Zufriedenheit weiters das Vertrauen in diese Institution erhoben. Die vorangegangene theoretische Analyse hat gezeigt, dass dieses in der österreichischen Bevölkerung im Gegensatz zu anderen Institutionen gar nicht so schlecht ist.

In dieser Erhebung zeigt sich, dass mit über einem Drittel der Befragten die meisten ein eher großes Vertrauen in die Wiener Polizei äußern. Allerdings sei darauf hinzuweisen, dass nahezu ebenso viele ein eher geringes Vertrauen proklamieren. Volles Vertrauen haben zwei Prozent der Befragten, gar kein Vertrauen drei Prozent.

Eine Dichotomisierung der Variable erbringt in diesem Sinne keine weiteren aufschlussreichen Erkenntnisse als, dass nahezu ebenso viele Befragte insgesamt Vertrauen haben, wie solche die angeben, dieses eher nicht zu haben.

Eine erste weiterführende Analyse nach Geschlecht zeigt, dass der Großteil der Frauen eher großes Vertrauen hat, wohingegen sich Männer vornehmlich für eher geringes Vertrauen aussprechen.

Volles Vertrauen geben ausschließlich Männer an, doch überwiegen diese auch leicht bei den Personen die gar kein Vertrauen haben. Ein Mittelwertvergleich zeigt, dass Männer sich insgesamt durch etwas geringeres Vertrauen auszeichnen, doch ist dieser Unterschied in Bezug auf das weibliche Geschlecht zu klein, um für die Allgemeinbevölkerung signifikant zu sein.

In Bezug auf das Alter der Respondenten zeigt sich, dass sich fast die Hälfte der bis einschließlich 30 Jährigen für eher großes Vertrauen ausspricht. Die beiden älteren Gruppen entscheiden sich vornehmlich für eher geringeres Vertrauen. Deutlich wäre dies hier vor allem die Gruppe der über 60 Jährigen, deren kleine Fallzahl jedoch zu beachten sei.

Die Annahme, dass sich die Gruppen nun signifikant voneinander unterscheiden und die jüngsten Befragten dieser Untersuchung tatsächlich das größte Vertrauen haben, kann nicht bestätigt werden.

Durch eher bis sehr geringes Vertrauen zeichnet sich weiters die niedrigste Bildungsschicht aus. Die beiden anderen Kategorien weisen nur geringe Unterschiede auf und sprechen sich beide vor allem für eher großes Vertrauen aus. Wie in diesem Fall zu erwarten war, deuten Mittelwertvergleiche auf keine tatsächlich vorhandenen Unterschiede in der Bevölkerung hin.

Konzentriert man sich auf die Kombination der bisher analysierten Merkmale so zeigt sich, dass Frauen über alle Alterskategorien die Gruppe bilden, die das größte Vertrauen in die Wiener Polizei haben. Am meisten ist dies hiernach vor allem bei jüngeren Frauen bis einschließlich 30 Jahren der Fall.

Beachtet man die einzelnen Kategorien und die geringe Fallzahl der über 60 Jährigen, so haben anscheinend Männer zwischen 31 und 60 Jahren das geringste Vertrauen.

Ebenso sind es Respondenten der ältesten Kategorie in der niedrigen und hohen Bildungsschicht, als auch die 31 bis 60 Jährigen mit niedrigstem Ausbildungsgrad, welche das wenigste Vertrauen aufweisen. Das Größte hätten hiernach die jüngsten Befragten auf dem mittleren und hohen Ausbildungsniveau. Diese Analyse erscheint besonders problematisch, da es hier mit der niedrigsten Bildungsschicht und der ältesten Alterskategorie zwei Gruppen gibt, die sich durch extrem kleine Fallzahlen auszeichnen.

Einfacher zeigt sich das Bild bei Frauen auf mittlerem Bildungsniveau, welche sich durch das größte Vertrauen auszeichnen. Am wenigsten hätten es hier Männer der niedrigsten und solche der höchsten Bildungskategorie.

Eine Unterscheidung der Vertrauenswerte erscheint, so wie bei der Zufriedenheit, nach den Fortbewegungsmitteln interessant.

Autofahrer zeichnen sich in der Allgemeinbevölkerung durch ein, in der Tat, geringeres Vertrauen, als Nicht-Autofahrer aus. Aber unterscheiden sich Autofahrer auch direkt von Fußgängern in ihrem Vertrauen zur Wiener Exekutive?

Auf den ersten Blick könnte dies in dem Sinne bejaht werden, als Fußgänger doch deutlich mehr Vertrauen äußern als Autofahrer. Ein Vergleich der mittleren Werte ergibt jedoch, dass die Vertrauenswerte in der Bevölkerung nicht tatsächlich von der Art der Fortbewegung abhängen.

In Kombination mit den vorangegangenen demographischen Merkmalen zeigt sich, dass unter den Autofahrern, die eher kein Vertrauen haben, vornehmlich Männer aus niedriger Bildungsschicht (gefolgt von Befragten auf höchstem Bildungsniveau) und über 60-Jährige (gefolgt von der mittleren Alterskategorie) zu finden sind.

Unter den Fußgängern haben eindeutig Frauen, Befragte auf hohem Bildungsniveau und die jüngsten Befragten bis einschließlich 30 Jahren mehr Vertrauen in die Wiener Exekutive.

Zuletzt sei hier zu fragen, ob die Bekanntschaft oder Verwandtschaft mit einem Polizisten das Vertrauen in die Institution beeinflusst oder nicht.

Ein erster Vergleich zeigt, dass Befragte mit einem Polizisten in ihrem Verwandten- oder Bekanntenkreis eher mehr und eher größeres Vertrauen darin äußern als solche ohne diesen. Ein abermaliger Vergleich zeigt jedoch, dass die Differenz der mittleren Werte in diesem Fall etwas zu gering ist, um noch signifikant sein zu können. Sprich, es kann in der Öffentlichkeit nicht davon ausgegangen werden, dass Personen mit einem Exekutivbeamten in der Familie oder im Freundeskreis tatsächlich ein größeres Vertrauen haben.

Im Anschluss an diese rein sozialstatistische Auswertung der Einstellungskomponente des Vertrauens erscheint es sinnvoll, sich noch einmal auf die Zufriedenheit zu konzentrieren. Bei der vorangegangenen Analyse hat sich gezeigt, dass der Großteil der Befragten zumindest einigermaßen mit der Wiener Polizei zufrieden ist. Haben nun Personen, die sich als eher zufrieden einstufen, auch tatsächlich mehr Vertrauen in diese Institution? Wird das Vertrauen in die Wiener Sicherheitswache von der Zufriedenheit mit dieser beeinflusst?

Es zeigt sich recht deutlich, dass zufriedene Befragte eindeutig mehr Vertrauen haben als Nicht-Zufriedene. Dieser möglicherweise logisch erscheinende Zusammenhang kann durch einen Mittelwertvergleich eindrucksvoll bewiesen werden. Zufriedene Personen haben mit einem weit geringeren Mittelwert tatsächlich eindeutig mehr Vertrauen. Die ermittelte Differenz des Vertrauens zwischen Zufriedenen und Unzufriedenen zeigt sich statistisch sehr signifikant. Es liegt ein nahezu perfekter, statistisch hoch signifikanter

Zusammenhang in dem Sinne vor, dass eine Person umso mehr Vertrauen hat, je zufriedener sie ist.

6.4 Kontakte zur Wiener Polizei

Kontakte mit der Polizei können sich für die Bevölkerung in unterschiedlichsten Situationen ergeben. FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 unterscheiden hier nach

- dem Kontakt mit Exekutivbeamten während deren Dienstausbübung
- dem privaten oder informellen Kontakt
- den Berichten über Polizei in den Medien.

Die Einstellung der Bevölkerung zur Polizei hängt maßgeblich von Art und Ausmaß dieser drei Erlebnisbereiche ab.

Medienkontakte, die bei der Literaturanalyse behandelt worden sind, werden in dieser Analyse nicht weiter berücksichtigt. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 hierbei herausgefunden haben, dass Kontakte durch Medien vermehrt bei Lokalteillesern zu einer gesteigerten Meinung über die Polizei führen. Welche Art und welchen Einfluss diese weiters haben wird eindrucksvoll bei RUCKA 2004 und GIRTNER 1980 gezeigt.

Die hier vorliegende Berichterstattung beschränkt sich vornehmlich auf die genannten Kontakte erster und zweiter Art. Der Kontakt mit Exekutivbeamten während deren Dienstausbübung wird folgend als „formeller Kontakt“, die privaten und informellen Kontakte als „informeller Kontakt“ bezeichnet.

Formelle Kontakte

Die befragte Bevölkerung sollte angeben, welche Erfahrungen beziehungsweise Kontakte sie mit der Wiener Polizei im letzten Jahr gemacht hat. Zur Auswahl standen: Organmandat (Strafzettel) erhalten, Anzeige bekommen, Verkehrskontrolle, sich ausweisen müssen und auf ein Wachzimmer mitgenommen worden zu sein, wobei Mehrfachantworten möglich waren.

Aus der Kombination dieser Variablen ergeben sich die Art und das Ausmaß der formellen Kontakte, die ein Befragter mit der Wiener Exekutive im vergangenen Jahr gemacht hat.

Zusätzlich zu diesen rein formellen Kontakten wird in dieser Untersuchung in „formelle Hilfskontakte“ unterschieden. Es handelt sich bei diesen ebenso um ein formelles Zusammentreffen der Bevölkerung mit der Polizei, wobei die Öffentlichkeit hier jedoch „freiwillig“ von sich aus in Kontakt mit ihr tritt. Formelle Hilfskontakte können zustande kommen, indem eine Person die Polizei wegen eines Verbrechens, einer Ordnungswidrigkeit oder eines Notfalles zu Hilfe ruft. Ordnungswidrigkeiten können zum Beispiel das Missachten eines Halte- oder Parkverbotes sein, wenn Hunde nicht angeleint sind, deren Kot nicht beseitigt wird, etc...

Informelle Kontakte

Informelle Kontakte ergeben sich in dieser Untersuchung aus dem privaten Aufeinandertreffen mit Exekutivbeamten. Hierfür wurden die Respondenten einerseits gefragt ob sie einen Polizisten in ihrem Verwandten- oder Bekanntenkreis haben. Andererseits spielt es eine Rolle, ob und wie oft sie einen Beamten in ihrem Wohngebiet sehen und ob sie diesen kennen.

Aus der Kombination dieser drei Erlebnisbereiche wird das Ausmaß an informellen Kontakten ausgemacht.

6.4.1 Formelle Kontakte mit der Wiener Exekutive

Nahezu zwei Drittel der befragten Wiener in dieser Untersuchung geben an, im letzten Jahr formelle Kontakte obiger Art mit der Wiener Polizei gehabt zu haben. Knapp ein Drittel hatte einen der genannten Kontakte und vier Prozent alle fünf möglichen.

Formelle Kontakte haben Befragte am ehesten durch das Erhalten eines Organmandates, sprich Strafzettel, am wenigsten, weil sie auf ein Wachzimmer mitgenommen worden sind.

Vornehmlich Männer haben signifikant mehr formelle Kontakte mit der Polizei als Frauen. Nach Alter und Bildung zeigen sich diese Arten des Zusammentreffens eher bei

solchen mit höherer Bildung und Befragten über dem 60. Lebensjahr. Die Zusammenhänge sind jedoch nicht signifikant.

Nach Zufriedenheit und Vertrauen zeigt sich, dass Befragte, die angeben formelle Kontakte gehabt zu haben zwar zu einem Großteil mit der Polizei zufrieden sind, jedoch insgesamt unzufriedener sind, als solche, die diese nicht hatten. Ein Mittelwertunterschied zeigt, dass Befragte mit formellen Kontakten tatsächlich signifikant unzufriedener sind, als solche ohne.

Weiters hat diese Bevölkerungsgruppe vor allem geringes Vertrauen in die Wiener Sicherheitswache und eindeutig weniger Vertrauen als solche Befragten, die keine formellen Kontakte aufzuweisen haben. Die tatsächliche Bedeutsamkeit dieser Ergebnisse bleibt jedoch ausständig.

Es bleibt offen, ob es sich bei der Zufriedenheit und dem Vertrauen in Bezug auf die Anzahl der formellen Kontakte um eine sogenannte „je - desto“ Beziehung handelt. Dabei müssten Personen, je mehr formelle Kontakte sie zu verzeichnen haben immer unzufriedener werden und immer weniger Vertrauen äußern.

Es verwundert nicht, dass sich die Zusammenhänge dieser Variablen als effektiv gegeben erweisen, doch die genannte Beziehung kann nicht eindeutig festgestellt werden. Im Großen und Ganzen trifft es zwar zu, dass unzufriedene Befragte und solche, die wenig Vertrauen in die Exekutive äußern, sich in den Bereichen mit mehr formellen Kontakten finden, doch gibt es dazwischen immer wieder Ausreißer.

Einzig bei einer Dichotomisierung des Vertrauens kann die unterstellte Beziehung nahezu perfekt nachgewiesen werden, doch geht dabei (womöglich basierend auf den nicht signifikanten Ergebnissen des Mittelwertvergleiches) die erreichte Signifikanz verloren.

Bezüglich der positiven und negativen Eigenschaften von Wiener Polizisten zeigt sich, dass Befragte mit formellen Kontakten eher mehr negative Attributionen vornehmen, und mit zwei Zehntel aller Befragten den größten Teil derer aufweist, die der Meinung sind, dass die Wiener Exekutive keine positiven Eigenschaften vorzuweisen hat. Ein Mittelwertvergleich zeigt bezüglich der Vergabe von negativen Eigenschaften, dass es tatsächlich die Befragten mit formellen Kontakten sind, die mehr dieser Attributionen vornehmen.

Nach der Zahl der Voraussetzungen, die als notwendig erachtet werden, um ein besseres Funktionieren der Wiener Sicherheitswache zu gewährleisten, ergeben sich kaum Unterschiede nach solchen mit und solchen ohne formellen Kontakten. Es verwundert daher nicht, dass die minimale Differenz für die Allgemeinbevölkerung nicht als tatsächlich gegeben angesehen werden kann.

6.4.2 Formelle Hilfskontakte mit der Wiener Exekutive

Die zuvor beschriebenen formellen Hilfskontakte bejahen etwas weniger als ein Viertel der befragten Bürger. Einen Kontakt dieser Art hatten knapp zwei Zehntel, alle drei möglichen nur ein Prozent der Befragten.

Ein formeller Hilfskontakt ergibt sich vornehmlich, weil die befragte Bevölkerung Polizisten wegen eines Verbrechens zu Hilfe ruft. Am wenigsten geben die Respondenten an, dies wegen eines Notfalles getan zu haben.

Nach Geschlecht, Alter und Bildung lassen sich hier keine signifikanten Unterschiede erkennen. Am ehesten sind es Frauen, Befragte über 60 Jahren und solche mit niedriger Bildung, die angeben, solche Kontakte gehabt zu haben. Die geringe Fallzahl der beiden letzten Gruppen sei hier wiederum zu bedenken.

Befragte mit formellen Hilfskontakten scheinen zufriedener mit der Wiener Polizei zu sein, und größeres Vertrauen in diese zu haben, als solche ohne diese Art der Kontakte. Die Ergebnisse zeigen ähnlich den formellen Kontakten jedoch keine Signifikanz auf.

Von den Respondenten mit formellen Hilfskontakten werden insgesamt weniger Voraussetzungen zu einem besseren Funktionieren der Wiener Exekutive als notwendig erachtet. Auch gibt diese Gruppe der befragten Bürger am wenigsten negative und im Vergleich eher mehr positive Eigenschaften an. Die Differenzen sind jedoch in allen Fällen zu gering, als dass man davon ausgehen könnte, dass es in der Bevölkerung einen tatsächlichen Unterschied gibt.

6.4.3 *Informelle Kontakte mit der Wiener Exekutive*

Fast drei Viertel der Befragten geben an informelle Kontakte nach oben beschriebener Art zu haben. Einen davon hat ungefähr die Hälfte, alle drei haben sieben Prozent der Respondenten.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen einfließenden Variablen ergibt sich, dass über ein Drittel der Befragten zumindest manchmal einen Polizisten in ihren Wohngebieten sieht. Der kleinste Teil davon kennt diesen jedoch. Der Anteil der Respondenten, welche einen Beamten in ihrem Verwandten- oder Bekanntenkreis haben ist nahezu ausgeglichen zu solchen ohne diese Kontakte.

Ähnlich den formellen Hilfekontakten lassen sich hier nach demographischen Variablen keine signifikanten Zusammenhänge erkennen. Am ehesten geben Frauen, Befragte bis einschließlich des 30. Lebensjahres und solche mit hoher Bildung an, solche Kontakte im letzten Jahr gehabt zu haben.

Bezüglich der Zufriedenheit scheint es weniger Unterschied zu machen, ob man informelle Kontakte hat oder nicht. Zu einem Großteil sind Befragte, die angeben eine solche Art von Kontakt gehabt zu haben, einigermaßen mit der Wiener Polizei zufrieden und geringfügig zufriedener als solche ohne.

Weiters scheint es, als ob Kontakte mit Polizeibeamten im Privatleben eher positiven Einfluss auf das Vertrauen haben.

Die Unterschiede in den Mittelwerten nach Zufriedenheit und Vertrauen zeigen sich jedoch nicht signifikant – sprich, Befragte mit informellen Kontakten sind tatsächlich nicht zufriedener oder haben mehr Vertrauen als solche ohne.

Trotz der eben analysierten eher positiven Haltung zur Wiener Polizei erachten Befragte mit informellen Kontakten mehr Voraussetzungen für notwendig, die ein besseres Funktionieren dieser Institution gewährleisten sollten. Bezüglich der Attributionen ergibt sich insgesamt kaum ein Unterschied – es werden zwar eher mehr negative Eigenschaften mit den Beamten in Verbindung gebracht, dafür überwiegen andererseits auch wieder die positiven im Gegensatz zu den Befragten ohne informellen Kontakten. Ähnlich den Einstellungskomponenten kann darum auch hier kein Ergebnis erzielt werden, welches effektiv gegeben sein dürfte.

6.5 Würde ich selbst Polizist werden? Würde ich diesen Beruf meinen Kindern raten? – Vorstellungen über den Polizeiberuf

In Anlehnung an FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 und in Bezug auf die Erforschung der Beziehung der Wiener Bevölkerung zur Wiener Polizei erscheint es interessant, die Einstellung der Befragten zu dem Beruf an sich herauszufinden. Hierfür wurden drei Fragen generiert bei welchen die Befragten angeben konnten, inwieweit sie es sich selbst vorstellen könnten Polizist zu sein beziehungsweise wie sehr sie diesen Beruf ihren Kindern raten würden.

6.5.1 *Könnte ich mir vorstellen Polizist zu werden?*

FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 haben herausgefunden, dass die Wiener Bevölkerung in den 1970ern sich nur zu sechs Prozent vorstellen konnte, den Beruf selbst auszuüben, während dies für knapp die Hälfte gar nicht in Frage gekommen wäre. Diese Untersuchung bestätigt das Ergebnis insofern, als ebenso nahezu die Hälfte der Befragten sich das gar nicht vorstellen könnte. Mit über 15 Prozent geben jedoch einige mehr als damals an, dass sie sich das doch sehr gut vorstellen könnten.

Es zeigt sich, dass dieser Beruf vor allem für Männer eher in Frage käme, während sich Frauen dies eher schwerer vorstellen könnten. Weiters sehr gut vorstellen können sich dies vornehmlich Angehörige der Altersgruppe zwischen 31 Jahren und 60 Jahren. Am ehesten abgeneigt zeigen sich die jüngsten Befragten dieser Untersuchung bis einschließlich 30 Jahren.

Mittelwertvergleich für Alter und Geschlecht zeigen jedoch keine signifikanten Unterschiede in der Einstellung, sich vorstellen zu können, den Polizistenberuf als den eigenen zu wählen.

Nach dem Bildungsgrad der Befragten ergibt sich, dass es hier eindeutig die mittlere Bildungsschicht ist, die sich den Beruf am ehesten vorstellen könnte und ihm gegenüber am wenigsten abgeneigt ist. Lässt man die niedrigste Bildungsschicht aufgrund der kleinen Fallzahl bei Seite, zeigen sich die Angehörigen mit höchstem Bildungsniveau mit der negativsten Haltung. Für die meisten derer käme der Beruf eines Exekutivbeamten gar nicht in Frage.

Ein Mittelwertvergleich zeigt eindeutig, dass sich die mittlere von der hohen Bildungsschicht signifikant unterscheidet. Die Vermutung, dass Befragte mit mittlerem Bildungsniveau es sich eher vorstellen könnten Polizist zu werden, kann dadurch bestätigt werden.

Könnten Zufriedenheit und Vertrauen die Vorstellung Polizist zu werden beeinflussen? Abgesehen davon, dass es, wie erwähnt, für einen Großteil der Befragten gar nicht in Frage käme, diesen Beruf als den ihren zu wählen, zeigt sich, dass zufriedene Personen sich insgesamt besser vorstellen könnten Polizist zu werden, beziehungsweise diesen Beruf in Betracht zu ziehen. Bei Vertrauen ergibt sich ein ähnliches Bild. Es ist auffällig, dass über die Hälfte der Personen, die angeben, kein Vertrauen zur Wiener Exekutive zu haben, sich nie vorstellen könnten Polizist zu werden. Bei Personen mit Vertrauen käme dies mit ca. einem Drittel weit weniger nicht in Frage.

Es sei anzumerken, dass die Mittelwertunterschiede sowohl bei Zufriedenheit als auch bei Vertrauen insgesamt zu klein sind, als dass sie signifikant sein könnten.

Es bleibt die Frage, ob eine möglicherweise informelle Werbung einen Einfluss auf die Einstellung zur Vorstellung Sicherheitswachebeamte zu werden hat. Diese sogenannte „informelle Werbung“ kann in hiesigem Sinne durch einen privaten Kontakt mit einem Polizisten entstehen – das kann zum Einen ein Exekutivbeamter im Verwandten- und/oder Bekanntenkreis sein, oder ein Polizist, den man öfter in seiner Wohngegend sieht und kennt.

Eindeutig ablehnender zeigen sich diese, die keinen Beamten im Verwandten- oder Bekanntenkreis haben, da für über die Hälfte jener der Beruf gar nicht in Frage käme. Auch Personen, die den Streifenpolizisten in ihrem Wohngebiet kennen, sind insgesamt positiver eingestellt. Der Anteil derer, die sich diesen Beruf sehr gut beziehungsweise eher vorstellen können ist größer als bei den Befragte, die keinen Polizisten kennen.

Die Unterschiede der Mittelwerte zeigen sich jedoch auch hier, für die Allgemeinbevölkerung, nicht tatsächlich gegeben.

6.5.2 *Würde ich es eher meinem Sohn oder meiner Tochter raten Polizist/in zu werden?*

Nach der Frage zur eigenen Vorstellung über das Aufgreifen des Polizistenberufes wurden, wie erwähnt auch Fragen dazu gestellt, ob die Befragten diesen ihren Kindern zuraten würden. Um die Ausfallsquote gering zu halten, und so viele Befragte wie möglich einzubeziehen, sollten die Befragten, auch wenn sie weder Sohn noch Tochter haben, so antworten, als ob dies der Fall wäre. Ziel hierbei war es, die Einstellung generell zu erheben und mögliche Unterschiede zwischen Tochter und Sohn herauszufiltern.

Die Frage, ob Befragte ihrem Sohn zuraten würden den Polizistenberuf zu ergreifen, ist angelehnt an FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982, welche hierbei herausgefunden haben, dass in den 1970er Jahren die meisten ihrem Sohn raten würden, diesen zumindest in die engere Wahl zu ziehen.

Das Ergebnis kann durch die eigene aktuelle Erhebung bestätigt werden.

Zu Vergleichszwecken wurde dieselbe Frage mit der Tochter neu hinzugefügt. Es zeigt sich, dass der Großteil der Befragten sich hier dafür entscheidet, ihr eher abzuraten. Auch der Teil derer, die ihr unbedingt abraten würden ist bei den Töchtern größer als bei den Söhnen.

Allgemein würden die wenigsten ihren Kindern auf jeden Fall zuraten – bei FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 waren es 8 Prozent, die dies tun würden. Hier sind es ebenso viele bei den Söhnen und etwas weniger noch bei den Töchtern.

Eher Männer würden ihren Söhnen auf jeden Fall zum Polizistenberuf raten. Frauen raten hier zu einem Großteil vor allem den Beruf in die engere Wahl zu ziehen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Töchtern, wieder nehmen befragte Frauen die moderatere Position ein, während sich Männer einerseits für die positivste Kategorie, aber auch für die negativste Kategorie, ihr unbedingt abzuraten, entscheiden.

Die Befragten über 60 Jahren zeigen sich bei den Söhnen am positivsten eingestellt, wobei jedoch die geringe Fallzahl zu beachten sei. Unbedingt abraten würden eher Personen zwischen 31 und 60 Jahren. Die Unterschiede nach Alterskategorien zeigen

sich allgemeinen nicht sehr eindeutig. Auch bei der Frage nach den Töchtern zeigen sich die Befragten je nach Alter eher ausgeglichen. Einzig auffällig ist, dass über die Hälfte der Befragten auf der mittleren Altersstufe ihnen eher abraten würden.

Zusammengefasst überrascht es nicht, dass Tests auf Mittelwertunterschiede nach Geschlecht und Alter der Respondenten in Bezug auf das berufliche Anraten ihrer Kinder, keine signifikanten Ergebnisse bringt.

Bei der Bildung erscheint es besonders auffällig, dass kein Befragter mit hoher abgeschlossener Bildung angibt, seinem Sohn auf jeden Fall zu dem Beruf eines Polizisten raten würde. Auch sind es diese eher, die ihm unbedingt davon abraten würden. Ein signifikantes Ergebnis nach Bildungskategorien kann nicht erzielt werden.

Bei den Töchtern ist, bedenkt man die geringe Fallzahl der niedrigsten Bildungsschicht, wohl am ehesten die mittlere Bildungsschicht die am positivsten eingestellt ist. Die Angehörigen dieser würden ihnen eher zuraten und weniger unbedingt davon abraten als solche auf hohem Bildungsniveau. Ob es sich jedoch um einen signifikanten Einfluss von Bildung auf das Zuraten zum Polizistenberuf handelt, kann nicht eindeutig festgestellt werden, und muss im Zweifelsfall eher verneint werden.¹³¹

Zufriedenheit und Vertrauen haben keinen signifikanten Einfluss auf die Vorstellung ob man selbst Polizist werden will oder nicht. Könnte dies nicht aber trotzdem eine Rolle dabei spielen ob ich es meinem Kind zurate?

Es zeigt sich, dass Befragte die nicht zufrieden sind zu einem weit größeren Teil ihren Söhnen eher beziehungsweise unbedingt abraten würden den Polizistenberuf zu ergreifen. Personen die angeben, kein Vertrauen zur Wiener Exekutive zu haben gehen mit diesen konform.

Bürger wiederum die sowohl zufrieden sind, als auch Vertrauen haben, wählen vornehmlich die Möglichkeit, ihm zu raten, den Beruf immerhin in die engere Wahl zu ziehen.

¹³¹ ANOVA – Varianzanalyse erbringt ein signifikantes Ergebnis, jedoch ohne signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen nach Scheffé. Die nichtparametrische Alternative des Kruskal-Wallis H-Test zeigt kein signifikantes Ergebnis.

Ziemlich genauso zeigt sich das Bild bei der Haltung gegenüber den Töchtern. Zufriedene Personen und solche, welche Vertrauen zur Polizei haben, sind positiver eingestellt. Es sei jedoch nicht zu vergessen, dass insgesamt, wie bekannt, der Großteil der Befragten weiblichen Nachkommen eher weniger dazu raten würde. Ein Unterschied lässt sich dennoch insofern erkennen, als dass Befragte, die zufrieden sind und Vertrauen haben sich vornehmlich darauf einigen, ihr eher abzuraten, während die negativ Eingestellten ihr kategorisch unbedingt abraten würden.

Sowohl für Söhne als auch für Töchter zeigen sich die Mittelwertunterschiede nach den Einstellungskomponenten Zufriedenheit und Vertrauen signifikant. Die die zufrieden sind, würden sowohl Sohn als auch Tochter tatsächlich eher mehr dazu raten den Polizistenberuf zu ergreifen. Ebenso kennzeichnen sich Befragte, die angeben, Vertrauen in die Wiener Polizei zu haben, durch eine signifikant positivere Haltung in ihrer Einstellung ob sie diesen Beruf ihren Kindern zuraten würden.

Vor allem bei den weiblichen Nachkommen herrscht eine größere Differenz in der Einstellung zwischen Personen mit positiver und solchen mit eher negativer Haltung zur Polizei. Letztere lehnen es kategorischer ab, dass ihre Tochter Polizistin wird, als dass ihr Sohn diesen Beruf ergreift.

Es sei weiters auf den Einfluss von informeller Werbung einzugehen. Wie erwähnt, geht es darum, ob es einen Unterschied macht wenn man einen Polizisten in der Familie oder im Freundeskreis hat, oder einen Polizisten, der im eigenen Wohngebiet seinen Rayon¹³² hat, kennt.

In Bezug auf die eigene Vorstellung Polizist zu werden hat, wie erwähnt, weder das eine noch das andere einen signifikanten Einfluss.

Es zeigt sich, dass Personen die einen Beamten im Verwandten- oder Bekanntenkreis haben deutlich positiver bei der Frage eingestellt sind, ob sie ihrem Sohn zum Polizeiberuf raten würden. Bei solchen, die dies nicht haben, entscheidet sich die Mehrheit dafür dem Sohn eher beziehungsweise unbedingt davon abzuraten. Auch bei den weiblichen Nachkommen zeichnen sich Befragte mit einem Exekutivbeamten in der Familie oder im Freundeskreis durch eine etwas positivere Haltung aus. Immerhin ein

¹³² Aufgabengebiet, Zuständigkeitsbereich des einzelnen Polizisten

Drittel derer würde ihrer Tochter raten den Beruf zumindest in die engere Wahl zu ziehen.

Tatsächlich zeigen sich die Unterschiede in den Mittelwerten sowohl für Söhne als auch für Töchter signifikant. Befragte Bürger die über einen privaten Kontakt mit einem Sicherheitswachebeamten verfügen sind tatsächlich positiver eingestellt, wenn es darum geht ob sie ihren Kindern zu diesem Beruf raten würden.

Im Gegensatz dazu erbringt die „informelle Werbung“ rein aufgrund des Kennens eines Polizeibeamten in der Wohngegend kein signifikantes Ergebnis. Die Unterschiede zeigen sich als wenig aussagekräftig. Bei den Töchtern sind solche mit etwas positiverer Haltung sogar solche, die den Beamten im Wohngebiet nicht kennen.

Abschließend ist es nun noch von Interesse, ob sich nun jene, die sich selbst vorstellen könnten den Polizeiberuf zu ergreifen, von denen, für die das nicht in Frage kommt, in ihrer Einstellung bezüglich ihrer Nachkommen unterscheiden.

Es zeigt sich, dass Interessenten am Polizeiberuf eine eindeutig positive Haltung gegenüber der Frage haben, ob sie diesen ihren Kindern auch zuraten würden. Bei den Töchtern sei abermals nicht zu vergessen, dass man ihnen prinzipiell weniger dazu rät – nichts desto trotz zeichnen sich auch hier die, die sich diesen Beruf selbst als ihren vorstellen könnten, durch eine weniger negative Haltung aus.

Das augenscheinlich eindeutige Ergebnis lässt sich durch einen Vergleich der Mittelwerte bestätigen. Es besteht ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen insofern, als sich „Polizeiberuf-Interessierte“ eindeutig eher dafür aussprechen, dass sowohl Sohn als auch Tochter diesen Beruf zumindest in die engere Wahl ziehen.

Vorab sei an dieser Stelle zusammengefasst, dass Befragte ihren Söhnen prinzipiell eher zum Polizistenberuf raten würden als ihren Töchtern. Abgesehen davon käme dies vor allem für jene, die der Polizei gegenüber eine positive Grundhaltung haben, die eine mögliche informelle Werbung und einen privaten Kontakt zu einem Beamten in der Familie oder im Freundeskreis genießen und sich selbst an diesem Beruf interessiert zeigen, in Bezug auf ihre Nachkommen in Frage.

6.6 Der Wiener Polizist

Wie aus den vorgestellten Forschungsfragen in Kapitel 5 ersichtlich, ist ein Ziel dieser Untersuchung, herauszufinden, wie die Wiener Bevölkerung „ihre“ Polizisten sieht. Hierfür wurden im zugrundeliegenden Fragebogen zwei Eigenschaftslisten aufgestellt, anhand derer die Befragten ihre Einschätzung zu positiven und negativen Attributen von Wiener Polizisten kundtun konnten. Mehrfachantworten waren möglich.

Übersichtshalber seien sowohl die fünfzehn positiven als auch die fünfzehn negativen Eigenschaften, die zur Auswahl standen, noch einmal aufgezählt:

Positive Eigenschaften: kennt sich in Wien gut aus; gegenüber Befehlen gehorsam; unbestechlich; hilfsbereit; gegenüber Verbrechern zu nachgiebig, kennen die Gesetze sehr gut; höflich; intelligent; gute Menschenkenner; mutig; vernünftig; in Schreibtischarbeiten geschickt; körperlich gut trainiert; halten sich selbst streng an die Gesetze; handeln ohne Ansehen der Person.

Negative Eigenschaften: wenig hilfsbereit; ängstlich; körperlich schlecht trainiert; unintelligent; unhöflich; stur; in Schreibtischarbeiten ungeschickt; korrupt; gegenüber Verbrechern zu brutal; schlechte Menschenkenner; handeln oft auf eigenen Faust; bevorzugen bestimmte Leute; nehmen es selbst mit den Gesetzen nicht so genau; kennen die Gesetze nicht gut; kennen sich in Wien nicht aus.

Es zeigt sich, dass die positiven und negativen Eigenschaften Gegensatzpaare bilden. Folglich wurden Befragte die beide Attribute eines Paares angegeben haben aus der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Die am meisten genannte positive Eigenschaft ist, dass Polizisten sich in Wien gut auskennen. Ebenfalls mehr als ein Drittel der Befragten gibt an, dass Polizisten hilfsbereit sind, gefolgt von der Einstellung, dass diese körperlich gut trainiert sind. Im weiteren Mittelfeld liegen die Eigenschaft höflich und die Einschätzung der Befragten, dass Polizisten gegenüber Befehlen gehorsam sind und die Gesetze sehr gut kennen.

Am wenigsten sprechen sich Befragte dafür aus, dass Polizisten intelligent sind, dass sie ohne Ansehen der Personen handeln und gegenüber Verbrechern zu nachgiebig sind. Wie in den weiteren Ausführungen ersichtlich wird, sind diese Attribute jedoch nicht

die vorrangig negativen Eigenschaften, die die Respondenten in Wiener Exekutivebeamten sehen.

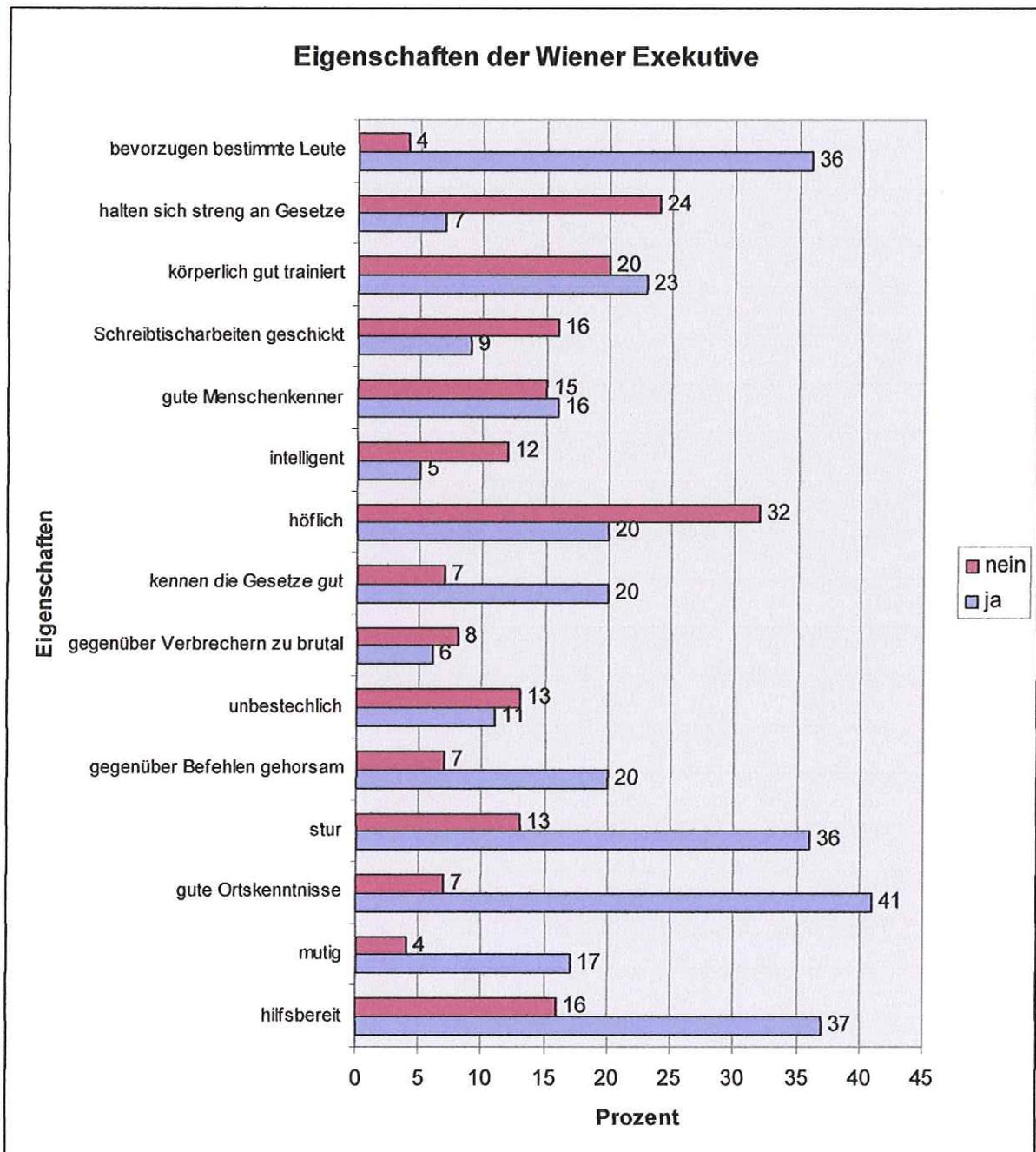
Die meisten Respondenten schreiben Wiener Polizisten in dieser Umfrage zumindest eine positive Eigenschaft zu. Insgesamt vergeben drei Viertel der Befragten bis zu vier positive Attribute. An der Spitze liegen zwei Prozent welche elf von fünfzehn möglichen positiven Eigenschaften auf der Seite der Wiener Polizei sehen. Etwas mehr als ein Zehntel der Befragten sieht keine Verbindung zu einer Antwortkategorie der Eigenschaftsliste.

Am ehesten befürworten die Befragten weiters, dass Wiener Exekutivbeamte stur und unhöflich sind und gewisse Leute bevorzugen. Ungefähr zwei Zehntel sind weiters der Meinung, dass Polizisten es mit den Gesetzen selbst nicht so genau nehmen und körperlich schlecht trainiert sind.

Am wenigstens sprechen sich die Respondenten dafür aus, dass Sicherheitswachebeamte ängstlich und gegenüber Verbrechern zu brutal sind.

Insgesamt vergibt ein Viertel der befragten Männer und Frauen den Beamten zumindest eine negative Eigenschaft. Drei Viertel aller vergeben bis zu fünf negative Eigenschaften und zwei Zehntel schreibt der Exekutive keine negativen Eigenschaften zu. Lediglich ein Prozent sieht zehn negative Attribute auf der Seite von Polizisten.

Abbildung 1: Positive und negative Eigenschaften der Wiener Sicherheitswache



Angaben in %, n=101

Quelle: eigene Erhebungen 2008

Ein Vergleich der Attribute in Grafik 1 zeigt, dass trotz der Äußerung negativer Kritik die Zuweisung positiver Eigenschaften etwas überwiegt. Dies könnte Hand in Hand mit der zugrundeliegenden Einstellung gehen, dass der Großteil der Befragten doch zumindest einigermaßen mit der Wiener Exekutive zufrieden ist. Keine positiven aber auch keine negativen Eigenschaften sehen vor allem Männer – somit ist dieses Ergebnis nicht besonders aussagekräftig. Männer neigen insgesamt jedoch eher dazu mehr

negative Eigenschaften zu vergeben, während Frauen mehr positive Attributionen vornehmen. Weiterführende Analysen bestätigen, dass Frauen tatsächlich mehr positive Eigenschaften auf Seiten der Polizisten sehen als ihre Pendants.

Aufgrund der niedrigen Fallzahl der über 60 Jährigen beziehungsweise der Angehörigen der niedrigen Bildungsschicht ist es schwierig hierfür Aussagen zu tätigen. Keine negativen Eigenschaften sieht eher die mittlere Bildungsschicht, während dies bei den positiven Eigenschaften eher die auf höchstem Ausbildungsniveau sind. Ebenso sehen diese mehr negative Attribute und die Angehörigen mittlerer Bildung mehr positive Eigenschaften. Statistische Tests, die sich auf einen Vergleich der mittleren Werte beziehen, bringen keine signifikanten Ergebnisse. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Zuschreibung von positiven oder negativen Eigenschaften tatsächlich vom Alter beziehungsweise der Bildung abhängt.

Befragte, die nicht zufrieden sind und kein Vertrauen in die Wiener Polizei haben, sehen auch eher weniger beziehungsweise keine positive Eigenschaften von Exekutivbeamten, während zufriedene Personen und solche mit Vertrauen eher geneigt sind, mehr dieser zu vergeben. Umgekehrt zeigt sich annähernd dasselbe Bild bei der Vornahme von negativen Attributionen. Ein Mittelwertvergleich bestätigt diesen augenscheinlichen Zusammenhang, indem zufriedene Personen und solche die Vertrauen haben tatsächlich mehr positive Eigenschaften vergeben. Nichtzufriedene und Befragte ohne Vertrauen in die Wiener Sicherheitswache sehen auch in der Allgemeinbevölkerung effektiv mehr negative Attribute auf deren Seite.

Die Wiener sehen in ihren Polizisten somit Menschen, die sich durch gute Ortskenntnisse und Hilfsbereitschaft auszeichnen, jedoch im Umgang mit ihrem Gegenübern stur und unhöflich sind. Dass es Wiener Sicherheitswachebeamte mit den Gesetzen selbst so genau nehmen wird eher angezweifelt, obwohl die Befragten eher der Meinung sind, dass sie diese zumindest gut kennen. Die gute körperliche Konstitution wird von annähernd gleich vielen Befragten befürwortet wie abgelehnt. Besonders der Umgang mit Verbrechern wird anscheinend als nicht besonders wichtig erachtet, da sich die Befragten weder zahlreich dafür aussprechen dass dieser zu nachgiebig noch zu brutal ist.

6.7 Aufgaben der Wiener Exekutive

Nach der Darstellung des Bildes welches die Bevölkerung von der Wiener Sicherheitswache hat, sollten die Befragten Aufgaben dieser angeben, welche sie als die Wichtigsten erachten. Laut FISCHER-KOWALSKI et. al. 1982 waren die Männer und Frauen in den 1970ern der Meinung, dass Polizisten vor allem Gewalttätigkeiten zu verhindern, Verbrecher zu finden und festzunehmen, sowie Diebstähle und Einbrüche zu verhindern hätten. Am wenigsten wichtig erachtete man die Kontrolle des Nacht- und Geschäftslebens.

Anhand einer Liste mit zwölf Aufgaben wurden die Befragten hier gebeten, die vier ihnen am wichtigsten Eigenschaften anzugeben.

Die Tätigkeiten seien vorab wiedergegeben:

Gewalttätigkeiten verhindern; Verbrecher finden und festnehmen; Diebstähle und Einbrüche verhindern; Konsum von Rauschgift verhindern; Verkehr regeln; in Notfällen helfen; Betrunkene und Randalierer zur Ruhe bringen; verdächtige Leute und Unruhestifter überwachen; Jugendliche zu ordentlichem Verhalten anhalten; unangemeldete Demonstrationen und Abläufe verhindern; das Nachtleben kontrollieren; Schulwegsicherung.

Die Ergebnisse der 1970er Jahre können in Großen und Ganzen mit dieser Untersuchung bestätigt werden. Über drei Viertel der Befragten sprechen sich dafür aus, dass Polizisten vorrangig Gewalttätigkeiten zu verhindern und Verbrecher finden und festzunehmen hätten. An dritter Stelle der wichtigsten Aufgaben sieht die Bevölkerung die Hilfe in Notfällen, gefolgt von der Verhinderung von Diebstählen und Einbrüchen.

Die weiteren Aufgaben liegen relativ weit abgeschlagen zurück, wobei am wenigsten wichtig die Verhinderung von unangemeldeten Demonstrationen und Abläufen und die Kontrolle des Nachtlebens gesehen werden.

Bezüglich der Tätigkeiten die der Bevölkerung am wichtigsten sind, erscheint eine Analyse nach Geschlecht, Alter und Bildung interessant.

Bei den Aufgaben der Verhinderung von Gewalttätigkeiten und dem Auffinden und Festnehmen von Verbrechern gibt es kaum erkennbare Unterschiede nach dem

Geschlecht. Männliche Befragte finden in dieser Untersuchung die Verhinderung von Diebstählen und Einbrüchen wichtiger, wobei bei Frauen eindeutig die Hilfe in Notfällen überwiegt. Eine statistische Analyse¹³³ ergibt jedoch für keine der Variablen eine statistisch signifikante Beziehung zum Geschlecht.

Die Aufgabe, Gewalttätigkeiten zu verhindern, findet vor allem die mittlere Bildungsschicht am wenigsten wichtig. Bei den übrigen Aufgaben erscheint es so, als würden sie jeweils immer wichtiger je höher der Befragte ausgebildet ist. Die geringe Fallzahl der niedrigen Bildungsschicht sei jedoch zu bedenken.

Ein ähnliches Problem ergibt sich bei der Analyse mit dem Alter der Befragten – je älter umso weniger wichtig erscheint es, Gewalttätigkeiten zu verhindern. Dafür, Verbrecher zu finden und festzunehmen, sprechen sich vor allem die 31 bis 60 Jährigen aus. Bei der Aufgabe der Verhinderung von Diebstählen und Einbrüchen gibt es, bedenkt man die Fallzahlen, kaum Unterschiede in den Altersgruppen. Die Hilfe in Notfällen befürworten vor allem Befragte bis einschließlich 30 Jahren und solche über 60 Jahren. Eine statistische Analyse des Zusammenhanges¹³⁴ ergibt auch bei Bildung und Alter eine nicht nennenswerte Assoziation der Variablen miteinander.

6.8 Sicherheit und Hilfe versus Freund und Helfer

Wie zu Beginn der Arbeit erwähnt, hat sich die Polizei ein Leitbild mit dem Slogan „Sicherheit und Hilfe“ gegeben. Die Wiener Exekutive setzt sich mit ihren Beamten durch Zusammenarbeit und ständige Fortbildung für diese Grundbedürfnisse der Wiener Bevölkerung ein. Vor 1995 lautete der Leitspruch der Wiener Sicherheitswache „Polizei – dein Freund und Helfer“. Dieser wurde, laut eines befragten Beamten der qualitativen Interviews, neu formuliert, weil er zu wenig genau die Ziele der Polizei formulieren konnte, und durch die Bezeichnung „Freund“ missverständlich interpretiert werden konnte.

Aus dieser Entwicklung heraus schien es interessant, den befragten Bürgern in dieser Untersuchung die Möglichkeit zu einer diesbezüglichen Stellungnahme zu geben. Anschließend an die detaillierte Darstellung in Abschnitt 5, sei nochmals darauf

¹³³ Berechnet wurden Chi²-Test, Phi-Koeffizient und Lambda

¹³⁴ Berechnet wurde Eta bzw. Eta²

verwiesen, dass Respondenten ihre Meinung zum Slogan „Freund und Helfer“ kundtun konnten, sprich ob ein Polizist ein Freund und/oder Helfer, oder keines von beiden sein kann. Auch soll herausgefunden werden ob sich die Bürger Wiens in Bezug auf den aktuellen Slogan nun mehr Sicherheit, Hilfe oder beides in selbem Ausmaß erwarten. Zuletzt konnten sie angeben, welcher der beiden vorgestellten Slogans in ihren Augen der Passendere ist. Bei der ersten und dieser letzten angegebenen Frage war jeweils die Möglichkeit einer offenen, freien Antwort im Sinne einer Begründung gegeben.

6.8.1 *Polizei – dein Freund und Helfer!?*

Für über die Hälfte der Befragten kann dies sowohl als auch der Fall sein. Ein weiteres Drittel sieht in einem Polizist eher nur einen Helfer und nur ein Befragter versteht einen Exekutivbeamten als Freund. Fünf Prozent der Respondenten lehnen beide Alternativen ab.

Von der Möglichkeit, die Antwort zu begründen, haben etwas mehr als ein Viertel der Befragten Gebrauch gemacht.

Es erscheint aufgrund der obigen Ausführungen nur sinnvoll, die freien Antworten bezüglich der Kategorien „beide Bezeichnungen zutreffend“, „keine Bezeichnung zutreffend“ und „nur Helfer“ zusammenfassend darzustellen.

Befragte, die sich dafür entschieden haben, dass beide Devisen der Wiener Polizei zutreffend sind, begründen ihre Antwort zum Beispiel damit, dass die Bevölkerung an sich nicht für Notfälle geschult ist, dass aber Beides, Freund und Helfer je nach Situation, wichtig ist, um den Bürgern Vertrauen und Unterstützung zukommen zu lassen. Das ist in den Augen eines Befragten wichtig, weil die Gewissheit, dass man in einem Polizisten einen Freund und Helfer vor sich hat, erst wirklich ein Gefühl von Sicherheit vermittelt. Ein Polizist kann insofern als Freund bezeichnet werden, weil er kein Feind sein soll und weil Freunde Vertrauenspersonen sind, die einem in Notfällen und diversen Lebenslagen Hilfe zukommen lassen. „*Freunde sind bereit zu helfen*“.¹³⁵ Aus dieser Differenzierung ergibt sich für einige Befragte auch ein jeweiliger Tätigkeitsbereich: zu Freunden hat man einen eher „privaten“ Kontakt, sie sind wie erwähnt Vertrauenspersonen und zum Beispiel für die Grätzelbetreuung zuständig. Aus

¹³⁵ Aussage eines Respondenten der eigenen Bürgerbefragung 2008

der Position des Helfers folgt dann Schutz und der Polizist als Vorbild und Helfer in Notsituationen und anderen Lebensbereichen.

„*Ein Polizist kann kein Freund sein*“¹³⁶ – diese Aussage trifft im Großen und Ganzen die Einstellung derer, die angeben, dass Exekutivbeamte ihrer Meinung nach nur als Helfer bezeichnet werden können. Zum Einen finden sich Gründe vorrangig im Begriff „Freund“ an sich – so äußern einige Befragte, dass eine Freundschaft ein längeres privates Kennen und eine Bekanntschaft voraussetzt. Die Bezeichnung ist an sich problematisch, weil sie zu persönlich ist, um die tatsächliche Distanz von Bürgern und Polizisten widerzuspiegeln und man sich Freunde am liebsten selbst aussucht.

Etwas vertiefend findet sich eine zweite größere Gruppe von Begründungen, wobei es vornehmlich um den Tätigkeitsbereich geht. Befragte äußern hier, dass auch Polizisten nicht mit jedem „befreundet“ sein können, dass sich aber alle Bürger der Stadt Hilfe erwarten können. Es bedarf zur Ausführung und Erfüllung der Grundmaxime eine gewisse Objektivität und einen Abstand, den ein Freund nicht einhalten könnte, der für die Gewährleistung von Sicherheit aber notwendig ist.

Es zeigt sich deutlich, dass es die Bezeichnung „Freund“ ist, die bei den Befragten Bedenken auslöst. Es ist anzunehmen, dass dieser tatsächlich zu persönlich ist, indem er zu weit in die Privatsphäre von Bürgern eingreift. Weiters ist der Begriff anscheinend zu wenig genau definiert, um der Bevölkerung eindeutig darzulegen, was und welcher Kompetenzbereich damit gemeint ist.

Die Befragtengruppe, die sich bei der Frage nach der passenden Bezeichnung für einen Polizisten für keine der beiden Alternativen entschieden hat, bringt kaum Begründungen für ihre Wahl. Exemplarisch sei hier auf eine Antwort verwiesen: „*Der Name Polizei an sich reicht doch schon – da ist kein Slogan mehr nötig.*“¹³⁷

Geht man nun zurück zu der Einstellung der Befragten, so ergeben sich nach Geschlecht und Alter der Befragten jeweils nur geringfügige Unterschiede in den jeweiligen Antworthäufigkeiten. Es scheint in dieser Stichprobe so, dass eher Männer und Befragte zwischen 31 und 60 Jahren es ablehnen, dass Polizisten sowohl Freund als auch Helfer sind. Diesen Beschreibungen zusammen stimmen wiederum eher befragte Bürger über

¹³⁶ Aussage eines Respondenten der eigenen Bürgerbefragung 2008

¹³⁷ Ebda.

60 Jahren zu. Es zeigt sich jedoch in beiden Fällen ein zu geringer Zusammenhang, als dass man davon ausgehen könnte, dass Alter und Geschlecht tatsächlich die Meinung zu diesem Thema beeinflussen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den drei Bildungskategorien der Befragten – abgesehen von den Respondenten auf niedrigstem Bildungsniveau sprechen sich eher höher Gebildete für keine und solche der mittleren Ausbildungsschicht für beide Bezeichnungen aus.

Es scheint weiters interessant, ob es in der Meinung zu diesem Thema einen Unterschied nach Fortbewegung gibt. Sprechen sich Autofahrer zwar mehr als Fußgänger für beide Alternativen, sprich Freund und Helfer, aus und sehen Fußgänger mehr den Helfer in einem Polizisten, sind die Zusammenhänge doch zu gering um signifikant zu sein.

Sind zufriedene Befragte, die Vertrauen in die Wiener Sicherheitswache haben, eher der Meinung, dass Polizisten sowohl Freund als auch Helfer sind? Auf den ersten Blick scheint es so zu sein – wenig bis nicht zufriedene Personen und solche die insgesamt kein Vertrauen haben sprechen sich weniger für beide Alternativen Freund und Helfer und dafür deutlich mehr für keine der beiden aus. Doch auch hier ist der ermittelte Zusammenhang zu gering, als dass man davon ausgehen könnte, dass die Zugehörigkeit zu einer der Gruppen einen Meinungsunterschied hervorruft.

6.8.2 Sicherheit ist wichtiger als Hilfe!?

Ja – Sicherheit wird tatsächlich mehr als reine Hilfeleistung gefordert doch ist es das, in der Einleitung vermutete, Gleichgewicht beider „Leistungen“ für welches sich befragte Bürger in dieser Untersuchung mit absoluter Mehrheit entscheiden.

Es sei vorweggenommen, dass Unterschiede in Geschlecht, Alter und Bildung jeweils keine Zusammenhänge liefern, die in der Bevölkerung tatsächlich auftreten. In dieser Stichprobe fordern Männer eindeutig mehr Sicherheit als Hilfe und Frauen eher beides in selbem Ausmaß. Nach dem Alter der Befragten unterscheiden sich vornehmlich die über 60 Jährigen von den beiden anderen Gruppen – sie sprechen sich weniger für mehr Sicherheit dafür mehr für beide Erfordernisse aus. Die geringe Fallzahl sei bei dieser Gruppe, ebenso wie bei der niedrigsten Bildungskategorie zu bedenken. Diese

unterscheidet sich genau umgekehrt zu der ältesten Befragtengruppe in Bezug auf die beiden, einander ähnlichen, anderen Ausbildungsniveaus.

Stellt man die beiden Fortbewegungsarten welche in dieser Untersuchung analysiert werden, gegenüber, so zeigt sich ein recht ausgeglichenes Bild. Gerade Autofahrer sprechen sich in diesem Sinne noch etwas mehr für beide Aufgabengebiete aus. Doch kann aufgrund der minimalen Unterschiede zu Fußgängern nicht von einem tatsächlich vorhandenen Zusammenhang ausgegangen werden.

In Bezug auf die Erläuterungen des Ermessensspielraums scheint es interessant, ob Personen, die mehr Sicherheit als Hilfe erwarten sich eher für das Ausnutzen dieses aussprechen oder nicht. Diese Frage kann für die Gruppe die sich mehr Sicherheit erwartet, in dieser Stichprobe eindeutig bejaht werden. Ein Unterschied zu den Befragten die sich mehr Hilfe erwarten, kann jedoch, aufgrund der vernachlässigbar geringen Fallzahl, nicht getroffen werden. Weiters kann auch hier kein tatsächlicher Einfluss in der Bevölkerung, aufgrund des zu geringen Zusammenhangs, ausgemacht werden.

6.8.3 Welchen Slogan befürworten die Befragten?

Die absolute Mehrheit der hier befragten Wiener findet den aktuellen Slogan der Wiener Polizei „Sicherheit und Hilfe“ passender. Ein Fünftel der Befragten lehnt hingegen beide vorgestellten Devisen ab.

Wie in Punkt 6.8.1 soll auch hier kurz auf die gegebenen Begründungen der Befragten eingegangen werden. Wieder haben ein Viertel der Respondenten diese Möglichkeit der Meinungsäußerung in Anspruch genommen.

Bezüglich der Äußerungen zu dem Slogan „Freund und Helfer“ sei aufgrund der Ähnlichkeit vorrangig auf die obigen Erläuterungen verwiesen. Zusammenfassend äußern befragte Bürger hier nochmals, dass die Persönlichkeit dieser Bezeichnung, die von anderer Seite wieder herb kritisiert wird, genau das ist, was in ihren Augen die Hauptaufgaben der Polizei kennzeichnet, dass gerade diese Formulierung Vertrauen schafft und die reine Fixierung auf Sicherheit zu einem Überwachungsstaat führen könnte.

Demgegenüber setzen sich diese Befragten, die in der Devise „Sicherheit und Hilfe“ die Grundmaxime der Polizei besser formuliert und verdeutlicht sehen. Eine erste größere Meinungsgruppe findet sich beziehend auf den vergangenen Slogan - hier wird zum Beispiel die Meinung geäußert, dass dieser zu persönlich ist und heute auch eine gewisse Abwertung der Polizei darstellt. Sicherheit und Hilfe sei professioneller und realistischer, ein Polizist ist für die „Erledigung der Aufgaben“ zuständig und nicht um sich anzufreunden, weil die oben angesprochene Unparteilichkeit eine Grundvoraussetzungen für reibungslose Abläufe zwischen der Polizei und der Bevölkerung ist.

Die zweite große Einstellungsgruppe zielt auf die Aufgaben ab, die in dem aktuellen Slogan vermittelt werden. Sicherheit und Hilfe werden als die Hauptaufgaben der Polizei gesehen – vor allem Sicherheit wird in den Augen vieler Befragter, die sich hier geäußert haben, aufgrund der veränderten Lebensbedingungen immer wichtiger. Weiters vermittelt dieser Leitsatz ein gutes Gefühl, in dem er diese beiden Grundmaxime für alle möglich und zugänglich macht.

Zu Ende sei abermals auf die Befragtengruppe einzugehen, die keinen der vorgestellten Slogans in Bezug auf die Polizei als passend betrachtet. Zum Einen wird die Meinung geäußert, dass sie sich zurzeit keinen verdient, weil sie orientierungs- und führungslos erscheint, beziehungsweise weil weder der eine noch der andere Leitsatz in der Praxis tatsächlich umgesetzt wird. Zum Anderen, vergleichbar mit obigen Aussagen, gibt es wieder die Meinung, dass ein Slogan unwichtig ist und dass die Bezeichnung der Institution Polizei an sich ausreichend sein müsste.

Zurückkehrend zu den Ergebnissen der Befragten: Für den Slogan „Sicherheit und Hilfe“ sprechen sich in dieser Stichprobe vornehmlich Frauen, jüngere Befragte, solche auf niedrigstem und höchstem Bildungsniveau und Fußgänger aus. Autofahrer, die älteren Befragten über 60 Jahren und die mittlere Bildungsschicht überwiegen leicht bei der Zustimmung zum bisherigen Motto „Freund und Helfer“.

Das Fünftel der Respondenten, welches beide Slogans gleichermaßen als unpassend erachten, setzt sich vornehmlich aus Männern, Autofahrern, der mittleren Alters- und der höchsten Bildungskategorie zusammen.

Es sei anzumerken, dass die Einflüsse dieser demographischen Variablen jedoch in der Bevölkerung tatsächlich nicht vorhanden sein dürften – die hier angeführten Unterschiede dürfen somit nicht unbedingt als effektiv gegeben angesehen werden.

Anders zeigt es sich bei den beiden primären Einstellungskriterien zur Wiener Polizei – Zufriedenheit und Vertrauen. Mit einem großen Teil lehnen nicht zufriedene Personen und solche die kein Vertrauen in diese Institution äußern, beide Leitsätze ab. Der Unterschied zu denen, die eine positive Einstellung zur Wiener Sicherheitswache haben, zeigt sich so groß, dass man von einem signifikanten Zusammenhang ausgehen kann. Zufriedenheit und Vertrauen haben einen wirklichen Einfluss darauf, ob man Slogans der Polizei als gut erachtet oder nicht.

Komponenten, die Zufriedenheit beeinflussen könnten, sind, wie oben erwähnt, die Art und das Ausmaß formeller Kontakte. Wenn eine Person formelle Kontakte zu verzeichnen hat, dann ist sie tatsächlich unzufriedener. Aus dieser Tatsache heraus soll nun festgestellt werden, ob Befragte die angeben formelle Kontakte gehabt zu haben, auch eher dazu geneigt sind die Bezeichnungen Freund und Helfer, beziehungsweise beide Slogans „Sicherheit und Hilfe“ und „Freund und Helfer“ abzulehnen. Es wird nämlich unterstellt, dass ein Grund für das Ablehnen dieser eine gewisse Unzufriedenheit sein kann, die sich, wie beschrieben, aus den sozialen Kontakten mit der Wiener Polizei ergeben kann.

Es zeigt sich bei beiden Fällen deutlich, dass befragte Bürger, die angeben formelle Kontakte zur Wiener Exekutive gehabt zu haben eher dazu tendieren beide Bezeichnungen beziehungsweise Devisen abzulehnen, während solche die kein Zusammentreffen dieser Art vermelden, sich bei den Slogans eher für beide Alternativen aussprechen. Trotz der augenscheinlichen Differenzen dürften die Unterschiede, vor allem in den anderen Kategorien, zu knapp sein, als dass man davon ausgehen kann, dass die entstandene Unzufriedenheit aufgrund formeller Kontakte sich effektiv in eher ablehnender Haltung gegenüber den Grundsätzen der Wiener Polizei auswirkt.

6.9 Der Ermessensspielraum von Polizisten

Die Befragten dieser Untersuchung wurden nach ihrer Meinung zum sogenannten Ermessensspielraum von Polizisten befragt. Als kurze Erklärung wurde dieser im Fragebogen als die Möglichkeit des Strafens versus des Absehens von Strafen bezeichnet, was ein Polizist in der jeweiligen Situation selbst bestimmen kann.

Eine erste rein deskriptive Analyse zeigt, dass ein Großteil der Befragten der Meinung ist, dass der Ermessensspielraum von Polizisten zumindest eher groß ist. Sehr groß befinden ihn immerhin noch etwas mehr als ein Zehntel der Befragten. Die Hälfte der Respondenten gibt weiters an, dass Beamte diesen zumindest eher ausnutzen sollten. Fünf Prozent der Befragten meinen hingegen, dass Polizisten dies zu unterlassen hätten.

Es erschien interessant zu erfahren, in welchen Situationen dieses Ausnutzen eher zum Tragen kommen sollte. Die absolute Mehrheit der befragten Bürger spricht sich hier für eine Gleichbehandlung aus – wird der Spielraum ausgenutzt, so sollten Polizisten das nicht nur tun, wenn es um einen selbst oder um andere geht, sondern in selbem Maße. Diese eindrucksvolle Übereinstimmung lässt gewisse Zweifel bei der Betrachtung aufkommen – mit einer Interpretation sollte hier vorsichtig verfahren werden, da ein Bezug in Richtung sozialer Erwünschtheit sehr wahrscheinlich ist.

Prinzipiell sei bei dieser Fragenbatterie auch darauf verwiesen, dass die einzelnen Fragen eine jeweils hohe Nonresponsequote aufweisen, sprich viele Befragte eine Antwort auf eine Frage zum Ermessensspielraum verweigert haben. Gründe dafür könnten sein, dass für viele Befragte der tatsächliche Sinn des Ermessensspielraums mit der kurzen Erläuterung nicht geklärt war, sich die Respondenten bisher kaum mit diesem beschäftigt haben oder die Fragen zu heikel erschienen.

Nichts desto trotz sollen aus den gewonnen Antworten Aussagen über Zusammenhänge mit anderen Merkmalen gemacht werden.

So zeigt sich bei der Frage nach der unterschiedlichen Auffassung des Ermessensspielraums nach Geschlecht, dass Männer einen eher größeren Spielraum auf Seiten des Polizisten sehen als Frauen. Auch sind sie mehr der Meinung, dass dieser gänzlich beziehungsweise eher ausgenutzt werden sollte. Die Unterschiede in den

mittleren Einstellungswerten sind jedoch in beiden Fällen zu gering, als dass sie signifikant, sprich in der Allgemeinbevölkerung tatsächlich vorhanden sein könnten.

Neigen weiters jüngere Leute eher dazu Polizisten einen größeren Ermessensspielraum, den sie ausnutzen sollten, zuzusprechen? Ja, vor allem die jüngsten Befragten bis einschließlich 30 Jahren meinen, dass der erwähnte Spielraum eher bis sehr groß ist. Weniger sehen das die 31 bis 60 Jährigen und die Ältesten dieser Befragung. Doch sind es nicht die jungen Befragten, sondern die in der mittleren Alterskategorie, die sich vornehmlich dafür aussprechen, dass dieser ausgenutzt werden sollte. Es verwundert hiernach nicht, dass sich diese beiden Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. In der Bevölkerung gibt es zwar keinen Unterschied in der Größenauffassung des Ermessensspielraums, doch sollte dieser im Sinne der 31 bis 60 Jährigen (im Gegensatz zu den jungen Befragten bis einschließlich 30 Jahren) tatsächlich eher ausgenutzt werden.

Eine Unterscheidung nach Bildungsgruppen erbringt auf den ersten Blick keine eindeutigen sichtbaren Unterschiede in der Einschätzung der Größe des Ermessensspielraums. Einzig sehr groß betrachtet ihn eher die mittlere, sehr klein eher die höchste Bildungsschicht. Die hier vorhandenen Gruppenunterschiede liegen in der Bevölkerung jedoch nicht vor.

Befragte auf höchstem Bildungsniveau sprechen sich eindeutig dafür aus, dass der Spielraum eher bis gar nicht ausgenutzt werden sollte. Die niedrigste Bildungsschicht spricht sich einheitlich für das Ausnutzen aus. Ein Mittelwertvergleich bestätigt den Unterschied in dem Sinne, dass höher Gebildete tatsächlich eine ablehnendere Haltung zum Ausnutzen des Ermessensspielraums haben als die Befragten auf niedrigem Bildungsniveau. Aufgrund der geringen Fallzahl dieser Gruppierung sollte das Ergebnis jedoch mit Vorsicht angenommen werden.

Es interessiert weiters, ob es einen Unterschied in der Gesinnung nach der Art der Fortbewegung gibt. Es könnte angenommen werden, dass vor allem Autofahrer sich eher für ein Ausnutzen des Spielraums aussprechen, um Strafen im Verkehr eher zu entgehen.

Bezieht man sich auf die direkte Gegenüberstellung von Fußgängern und Autofahrern, so zeigt sich, dass Autofahrer einen etwas größeren Spielraum auf Seiten der Polizei

sehen, welcher auch eher ausgenutzt werden sollte. Doch sind die Unterschiede zu den Fußgängern zu gering, als dass man davon ausgehen kann, dass die Fortbewegung einen tatsächlichen Einfluss auf die Einstellung zum Ermessensspielraum hat.

Zum Abschluss sei in Bezug auf die aufgestellten Hypothesen noch darauf einzugehen, ob es in der Meinung über den Ermessensspielraum von Polizisten einen Unterschied macht, wenn man einen Polizisten im Verwandten- oder Bekanntenkreis hat. Die zugrundeliegende Idee hierbei ist, dass solche, die einen Beamten im Freundeskreis oder der Familie haben, einen größeren Einblick in die Tätigkeit und somit auch in die Auslegung der Aufgaben haben. Eine Beeinflussung in diesem Sinne könnte gegeben sein, dass solche Befragte der Meinung sind, dass Polizisten einen eher geringen Ermessensspielraum haben.

Bezüglich der Größe kann jedoch in einer ersten Analyse kein auffälliger Unterschied zwischen Personen mit einem Beamten in ihrem Verwandten- und Bekanntenkreis und solchen ohne ausgemacht werden. Erstere sprechen sich zwar insgesamt eher dafür aus, dass Exekutivbeamte diesen nicht ausnutzen sollten, doch überwiegen sie wiederum auch bei den Befragten, nach deren Meinung dies zur Gänze passieren sollte. Die erwartete Nivellierung der Mittelwerte tritt ein, womit eine signifikante Unterscheidung in der Bevölkerung nicht getroffen werden kann.

6.10 Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Sicherheitswache

In der Untersuchung erschien es wichtig, den Befragten die Möglichkeit zu geben, die Voraussetzungen zu nennen, die sie für ein besseres Funktionieren der Wiener Polizei als vorrangig betrachten.

In den Augen der Befragten von FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 war die Polizei damals unterbesetzt, unterbezahlt und zu wenig geschickt im Umgang mit Leuten. Es herrschte ihnen zu viel Amtsschimmel und die Führung wurde als zu wenig tüchtig angesehen. Auch wären mehr Dienstposten und eine Verbesserung der technischen Ausrüstung damals in ihren Vorstellungen gewesen.

Die Respondenten der aktuellen Untersuchung konnten ebenso zwischen folgenden Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Polizei wählen, wobei Mehrfachantworten möglich waren: bessere Bezahlung; mehr Polizisten; größeres

Geschick im Umgang mit Leuten; weniger Amtsschimmel; tüchtigere Leute in der Führung; größere Selbstständigkeit des einzelnen Polizisten; bessere Ausbildung in Schießen, Kampfsportarten, etc.; bessere juristische Ausbildung; strengere interne Disziplin; eine andere Diensterteilung; weniger gesetzliche Beschränkungen der Tätigkeiten des Polizisten; bessere technische Ausrüstung; größerer Einfluss der Polizei auf z.B. die Stadtverwaltung.

Eindeutig an der Spitze liegt der Wunsch beziehungsweise die Forderung nach mehr Polizisten. Ebenfalls mehr als die Hälfte der Respondenten spricht sich für eine tüchtigere Polizeiführung, weniger Amtsschimmel und für größeres Geschick im Umgang mit Leuten aus. Die Ergebnisse von FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 können somit zu einem großen Teil mit der hier vorliegenden Untersuchung bestätigt werden.

Mit Abstand am wenigsten wichtig erachten die 2008 befragten Wiener einen größeren Einfluss der Polizei.

Mehr Polizisten, größeres Geschick im Umgang mit Leuten und weniger Amtsschimmel erachten jeweils Frauen als wichtiger, obwohl der Unterschied zu den Männern nur bei der erst genannten Voraussetzung etwas größer ist. Tüchtigere Leute in der Führung finden beide Geschlechter nahezu gleich sinnvoll. Je jünger Befragte sind, desto wichtiger erachten sie mehr Polizisten für ein besseres Funktionieren der Exekutive. An ihre Seite stellen sich Befragte der mittleren Bildungsschicht. Ein geschickterer Umgang mit den Interaktionspartnern ist vor allem für Befragte bis einschließlich 30 Jahren und für solche mit einer hohen Schulbildung notwendig. Obwohl der Zusammenhang nicht besonders groß ist, zeigt er sich für die Bildungsschichten signifikant. Diese Befragten sehen weiters, zusammen mit den Respondenten des mittleren Bildungsniveaus, weniger Amtsschimmel als wichtig. Auch scheint die Voraussetzung nach einer tüchtigeren Führung umso wichtiger zu werden, je höher die befragten Wiener gebildet sind.

Es sei abermals auf die niedrigen Fallzahlen in der höchsten Alters- und der niedrigsten Bildungskategorie verwiesen. Auch können, bis auf die genannte Ausnahme, keine weiteren statistischen Assoziationen nachgewiesen werden.

Zwei Prozent der Befragten wählen keine der genannten Voraussetzung aus, drei Prozent erachten als Maximalwert elf für notwendig. Die meisten Befragten geben zwischen zwei und sieben genannte Punkte an, die ein besseres Funktionieren der Wiener Sicherheitswache ermöglichen sollen.

Unterschiede nach demographischen Variablen und den Einstellungskomponenten Zufriedenheit und Vertrauen lassen sich nur insofern ausmachen, als dass eher Frauen und Befragte der mittleren Alters- und Bildungskategorie diejenigen Befragten sind, die die meisten möglichen Voraussetzungen für notwendig erachten. Tests auf Mittelwertunterschiede ergeben jedoch keine signifikanten Ergebnisse.

Mit einem dimensionsreduzierenden Verfahren wird versucht, die beschriebenen Voraussetzungen auf zugrundeliegende Faktoren beziehungsweise Dimensionen zu reduzieren. Für die dreizehn Möglichkeiten zur Verbesserung der Wiener Exekutive bieten sich nach statistischen Kriterien fünf sinnvolle Faktoren an. Die jeweilig zugehörigen Voraussetzungen sind in Tabelle 2 angeführt.

Tabelle 2: Dimensionen/ Faktoren der Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Exekutive

| | |
|--|--|
| Faktor 1 „Autoritäts- und Führungsmanagement“ | Größeres Geschick im Umgang mit Leuten |
| | Weniger Amtsschimmel |
| | Tüchtigere Leute in der Führung |
| | Strengere interne Disziplin |
| Faktor 2 „Verantwortung“ | Weniger gesetzliche Beschränkungen der polizeilichen Tätigkeit |
| | Mehr Polizisten |
| | Größere Selbstständigkeit des Polizisten |
| Faktor 3 „technische Komponente“ | Bessere technische Ausrüstung |
| | Bessere Ausbildung (Schießen, Kampfsport,...) |
| | Bessere juristische Ausbildung |
| Faktor 4 „Dienstpostenkomponente“ | Bessere Bezahlung |
| | Andere Dienstenteilung |
| Faktor 5 „Einflusskomponente“ | Größerer Einfluss der Polizei |

Quelle: eigene Erhebung 2008

Der erste Faktor soll als Autoritäts- und Führungsmanagement bezeichnet werden, da sich die ihm zugehörigen Voraussetzungen auf polizeiinterne Verbesserung der Führungsqualitäten beziehungsweise auf den Umgang mit einer/der Autoritätsposition beziehen.

Wie aus der Analyse der einzelnen Voraussetzungen ersichtlich ist, werden vor allem diese von der befragten Bevölkerung als besonders wichtig angesehen. Ein erster Ansatz in der Verbesserung dieses Faktors könnte somit zu einer Verbesserung der Beziehung zwischen der Wiener Polizei und der Wiener Bevölkerung maßgeblich beitragen. In den qualitativen Interviews wurden von den befragten Polizisten selbst als ein maßgeblicher Grund der Verschlechterung der sozialen Kontakte zu den Bürgern Wiens, die Geschehnisse an der polizeilichen Führungsspitze, angegeben. Bezüglich des Umgangs mit Menschen wurde von einem befragten Beamten angegeben, dass vor allem das Strafen, eine der häufigsten Arten, wo Wiener Bürger mit Polizisten in Kontakt

kommen, menschlich und nachvollziehbar gestaltet werden sollte. Es sollte nicht das Gefühl vermittelt werden, dass ein Polizist rein seines Amtes wegen strafen darf. Die Ansicht, dass man straft weil man selbst Inspektor ist und der andere nicht, wäre der falsche Weg um eine Verhaltensverbesserung beim Interaktionspartner auszulösen beziehungsweise um den Kontakt zu den Wiener Bürgern langfristig zu verbessern.

„Verantwortung“ heißt die zweite Dimension, die sich unter den Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Sicherheitswache herauskristallisiert, wobei zwischen einer Selbst- beziehungsweise Eigenverantwortung und einer Fremdverantwortung unterschieden werden soll. Erstere bezieht sich auf die Tätigkeiten der Polizisten selbst – wie zuvor dargestellt, beeinflusst größere Selbstständigkeit die Zufriedenheit von Polizisten in positivem Sinn. Es ist anzunehmen, dass Beamte die mit ihrer Arbeit zufrieden sind und diese geschätzt sehen, den gewünschten positiven Eigenschaften von Wienern eher nachkommen könnten.

An ihre Seite stellt sich die Fremdverantwortung in dem Sinne, dass es mehr Polizisten für die Stadt geben sollte. Die vorrangigen Bedürfnisse der Bürger, für welche sich die Polizei laut ihrem Leitbild einsetzt, sind Sicherheit und Hilfe – es wird angenommen, dass mehr Polizisten dieser Forderung und Verantwortung eher nachkommen können.

Die Voraussetzungen des dritten Faktors bilden zusammen eine sogenannte technische Komponente. Hierbei geht es um behördeninterne Verbesserung der Ausbildung und Ausrüstung von Wiener Polizisten.

An ihre Seite stellt sich die vierte Dimension, die sogenannte Dienstpostenkomponente. Hierbei werden zwei Voraussetzungen genannt, die sich vornehmlich auf die Ausgestaltung von Polizeidienstposten beziehen. Es ist ähnlich des zweiten Faktors anzunehmen, dass ein Polizist, der mit seinem Dienstposten zufrieden ist, seine Tätigkeiten besser und ausgeglichener ausüben kann.

Der letzte Faktor wird lediglich von der Voraussetzung nach mehr Einfluss der Polizei gebildet. Wie die vorangegangene Analyse gezeigt hat, ist diese „Einflusskomponente“ in den Augen der befragten Wiener Bürger am wenigsten wichtig, um die Wiener Polizei funktionstüchtiger zu machen.

7. Hypothesenbestätigung

Die in Kapitel 5 vorgestellten Forschungsfragen und Hypothesen sollen im Weiteren beantwortet und bestätigt beziehungsweise falsifiziert werden. Dafür wird im Kurzen jeweils auf die Untersuchungsergebnisse des vorangegangenen Kapitels Bezug genommen.

Es sei vorab nochmals darauf verwiesen, dass sowohl Migranten als auch Radfahrer insgesamt eine zu kleine Befragtengruppe bilden, als dass danach sinnvoll ausgewertet werden könnte. Eine Prüfung der vorgestellten Untersuchungsansätze wird unter Nichtberücksichtigung dieser demographischen Variablen durchgeführt.

Auch sei die vorab beschriebene Differenzierung zwischen einer, hier nicht angestrebten, Verifikation und einer Bestätigung zu bedenken. Bestätigungen und Ablehnungen beziehungsweise Falsifizierungen von Annahmen passieren im Folgenden je nach Gültigkeit der Ergebnisse – haben sich Annahmen durch signifikante Ergebnisse als „wahr“ erwiesen, so werden sie über diese Stichprobe hinaus als, für die Allgemeinbevölkerung, (bedingt) gültig angenommen. Sind die Differenzierungen in den aufgestellten Hypothesen nur für diese Untersuchung anzunehmen, so werden sie nicht verworfen, jedoch eindeutig nur auf den Rahmen dieser Untersuchung als bestätigt gewertet. Ebenso wird mit Widerlegungen verfahren.

7.1 Wie gestaltet sich die Beziehung der Wiener Bevölkerung zur Wiener Polizei?

Gleichnamige erste Forschungsfrage zielt auf die sozialen Kontakte und das soziale Beziehungsmuster zwischen den Wiener Bürgern und der Wiener Exekutive ab. Als vorrangige Einstellungskriterien der Bevölkerung gelten das Vertrauen und die Zufriedenheit. Eine Analyse von Art und Ausmaß diverser Kontakte mit der Sicherheitswache und der Einstellung zum Polizeiberuf sollen weiterführend eine möglichst genaue Darstellung dieses Beziehungsmodells erlauben.

Hypothese 1: Weibliche und ältere Befragte, Fußgänger, sowie solche auf niedrigerem Bildungsniveau und solche mit einem Polizisten im Verwandten- und Bekanntenkreis sind mit der Wiener Polizei eher zufrieden.

Insgesamt geben zwei Drittel der hier befragten Wiener Bürger an, einigermaßen mit der Exekutive in der Stadt zufrieden zu sein.

Frauen, Fußgänger, ältere Befragte über 60 Jahren und solche mit mittlerem Ausbildungsniveau zeigen sich in dieser Stichprobe am zufriedensten. Eine Analyse der Befragten nach Polizisten im Verwandtschafts- und Bekanntschaftskreis erbringt keine sichtbaren Unterschiede.

Eine Bestätigung der Hypothese kann nur in Bezug auf die Fortbewegung erfolgen. Vergleicht man Autofahrer mit Fußgängern, so zeigt sich die Vermutung bestätigt, dass Fußgänger tatsächlich in der Bevölkerung zufriedener mit der Wiener Sicherheitswache sind als Autofahrer.

Nach den Variablen Geschlecht, Alter, Bildung und Polizisten in der Familie beziehungsweise im Freundeskreis können keine, für die Allgemeinbevölkerung relevanten, Unterschiede festgestellt werden. Die aufgestellte Hypothese müsste außerdem bezüglich des Bildungsgrades falsifiziert werden, beziehungsweise kann im Rahmen dieser Analyse als nicht bestätigt erachtet werden.

Hypothese 2: Weibliche und ältere Befragte, Fußgänger, sowie Befragte auf niedrigem Bildungsniveaus und solche mit Polizisten im Verwandten- beziehungsweise Bekanntenkreis haben größeres Vertrauen in die Wiener Exekutive.

Ein Überblick zeigt eine ambivalente Haltung der Bürger in Bezug auf das Vertrauen zur Wiener Polizei - über ein Drittel der befragten Wiener Bürger hat eher großes Vertrauen – nahezu ebenso viele geben jedoch ein eher geringes Vertrauen an.

Vornehmlich Männer, Befragte ab 31 Jahren und solche auf niedrigerem Bildungsniveau zeichnen sich durch eher geringeres Vertrauen aus. Ihnen gegenüber stellen sich befragte Personen mit einem Polizisten in der Familie oder im Freundeskreis und Fußgänger.

Insgesamt kann diese Hypothese im obigen Sinne für die Gesamtbevölkerung nicht bestätigt werden. Erstens weisen Befragte der mittleren und höchsten Alterskategorie, sowie solche der niedrigen Bildungsschicht in dieser Stichprobe weniger Vertrauen auf

als erwartet worden wäre. Zweitens können keinerlei signifikante Unterschiede in den übrigen Mittelwerten ausgemacht werden, als dass von einer tatsächlichen Unterscheidung in der Bevölkerung gesprochen werden könnte.

Bezüglich Zufriedenheit, als zweite Einstellungskomponente neben dem Vertrauen, sei zu sagen, dass beide durch eine hoch signifikante Assoziation verbunden sind. Mit der Wiener Polizei zufriedene Personen haben eindeutig mehr Vertrauen als ihre Pendants. Es kann sogar nahezu perfekt behauptet werden, dass Personen umso mehr Vertrauen haben, je zufriedener sie sind.

Hypothese 3: Formelle Kontakte mit der Wiener Polizei haben negativere Auswirkungen auf die Meinung über die Polizei als informelle Kontakte.

Hypothese 4: Formelle Hilfskontakte mit der Wiener Polizei haben positivere Auswirkungen auf die Meinung über die Polizei als formelle Kontakte

Zur Überprüfung dieser Hypothesen sei vorab gesagt, dass die „Meinung über die Polizei“ hier mit den Variablen der Zufriedenheit und des Vertrauens, sowie der Zuschreibung von positiven respektive negativen Eigenschaften und der Beurteilungen von Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Exekutive operationalisiert wird.

Aus der Analyse des Kapitels 6.4 ergibt sich zum Ersten, dass, außer bei Befragten mit formellen Kontakten, jeweils mehr als die Hälfte das Vertrauen zur Wiener Exekutive bejaht. Am meisten Vertrauen haben solche mit formellen Hilfskontakten, am wenigsten folglich diese mit formellen Kontakten.

Bezüglich der Zufriedenheit erscheint es so, als habe die Art und das Ausmaß an Kontakten mit der Polizei weniger Einfluss darauf. Sowohl Befragte mit, als auch solche ohne den jeweiligen Kontakt sind jeweils eher zufrieden. Insgesamt tatsächlich unzufriedener sind Personen mit vornehmlich formellen Kontakten, am zufriedensten erscheinen solche mit formellen Hilfskontakten.

In Bezug auf die Vergabe von positiven beziehungsweise negativen Attributen, erscheinen Personen mit formellen Hilfekontakten am positivsten eingestellt, solche mit formellen Kontakten am negativsten.

Auch wenn bis auf die signifikant unzufriedene Haltung von Personen mit formellen Kontakten, weitere allgemeingültige Ergebnisse ausbleiben, kann doch davon ausgegangen werden, dass vor allem Personen mit formellen Hilfekontakten eine bessere Meinung über die Exekutive haben. Formelle Kontakte haben hiernach den schlechtesten Einfluss, womit beide aufgestellten Hypothesen, zumindest für diese Stichprobe, eindeutig bestätigt werden können. Der erwartete ausdrücklich positive Einfluss von informellen Kontakten bleibt jedoch aus.

Warum nun haben Befragte mit formellen Hilfekontakten die beste Meinung über die Wiener Exekutive? Der Grund könnte sein, dass diese die einzige Art der Kontaktaufnahme ist, die von den Betroffenen selbst und freiwillig angestrebt wird. Art und Ausmaß formeller als auch informeller Kontakte können von der Bevölkerung selbst weder beeinflusst noch bestimmt werden. Weiters intendieren formelle Hilfekontakte einen Wunsch der Öffentlichkeit, eine Notwendigkeit bei Notfällen, wo Exekutivbeamte gebraucht werden.

Es ist anzunehmen, dass formelle Kontakte den negativsten Einfluss haben, weil diese das größte Unannehmlichkeitspotential für die Betroffenen mit sich bringen. Informelle Kontakte unterscheiden sich insofern, als dass man nicht mit möglichen Sanktionen zu rechnen hat, doch können die Verwandtschaft mit einem Polizisten beziehungsweise die Begegnungen mit solchen im Wohngebiet ebenso wenig selbst gesteuert werden.

Hypothese 5: Männliche und ältere Personen, Befragte mit einem Polizisten im Verwandten- und Bekanntenkreis, Respondenten die einen Polizisten in Ausübung seines Dienstes in ihrem Wohngebiet kennen, sowie solche auf niedrigerem Bildungsniveau können sich eher vorstellen Polizist zu werden.

Hypothese 6: Befragte, die mit der Wiener Polizei zufrieden sind und solche, die Vertrauen in diese haben können sich eher vorstellen Polizist zu werden.

Wie erwähnt, werden die Vorstellungen über den Polizeiberuf als weitere Beziehungskomponente zwischen der Bevölkerung und der Polizei erachtet. Nahezu die

Hälfte der Respondenten könnte sich den Polizeiberuf gar nicht, weniger als ein Fünftel sehr gut im Vergleich zum eigenen Beruf vorstellen.

Insgesamt positiver eingestellt sind Männer, Befragte zwischen 31 und 60 Jahren, zufriedene Personen und solche die Vertrauen in die Institution Polizei äußern. An ihre Seite stellen sich befragte Wiener Bürger die einen Polizisten im Verwandten- oder Bekanntenkreis haben und solche, die einen dienstausübenden Beamten in ihrem Wohngebiet kennen. Die Unterschiede dürften jedoch nur in dieser Stichprobe auftreten und erweisen sich zu klein, als dass man von einem tatsächlichen Einfluss in der Bevölkerung ausgehen könnte.

Einzig bei der Bildung lassen sich signifikante Ergebnisse erzielen – Befragte auf mittlerem Ausbildungsniveau können es sich tatsächlich eher vorstellen Polizist zu werden als solche auf höchstem Bildungsstand.

Hypothese 5 muss in Bezug auf die Bildung widerlegt werden. Es ist nicht die niedrige, sondern die mittlere Bildungsschicht, die sich den Polizeiberuf am ehesten vorstellen kann. Desweiteren können die restlichen Annahmen beider Hypothesen aus Ermangelung signifikanter Ergebnisse in dieser Stichprobe, nicht allgemein bestätigt werden.

Hypothese 7: Befragte werden ihren Söhnen eher zuraten Polizist zu werden als ihren Töchtern.

Hypothese 8: Männliche und ältere Personen, Befragte ohne einen Polizisten in ihrem Verwandten- oder Bekanntenkreis, jene die keinen Polizisten in Ausübung seines Dienstes in ihrem Wohngebiet kennen, sowie solche auf niedrigem Bildungsniveau würden ihrer Tochter/ ihrem Sohn eher zum Polizeiberuf raten.

Hypothese 9: Befragte die mit der Wiener Sicherheitswache zufrieden sind, die Vertrauen in diese Institution äußern und solche, die sich selbst vorstellen könnten Polizist zu werden würden ihrer Tochter/ ihrem Sohn eher zum Polizeiberuf raten.

Angelehnt an die eigenen Vorstellungen über den Polizistenberuf wird das Anraten von diesem als weitere Beziehungskomponente angesehen.

Insgesamt zeigt sich, dass die meisten ihrem Sohn raten würden den Beruf zumindest in die engere Wahl zu ziehen, während man der Tochter eher abraten würde. Hypothese 7 kann in diesem Sinne als bestätigt angenommen werden.

Männer würden vor allem Söhnen eher zu diesem Beruf raten, während Frauen bei beiden Geschlechtern die moderate Position, des immerhin in Betracht Ziehens einnehmen. Dem Sohn eher abraten würden vor allem Befragte zwischen 31 und 60 Jahren, sowie solche mit hohem Ausbildungsstatus. Bei weiblichen Nachkommen ist die mittlere Bildungsschicht am positivsten eingestellt. Ein tatsächlicher Einfluss dieser soziodemographischen Variablen in Bezug auf die Einstellung kann jedoch nicht ausgemacht werden.

Die „informelle Werbung“ im Sinne eines Polizisten im Verwandten- und Bekanntenkreis wirkt sich, sowohl für Sohn als auch Tochter, hingegen der Annahme, tatsächlich positiv auf das Zuraten zum Polizeiberuf aus. Das Kennen eines Polizisten in der Wohngegend hingegen erbringt keinen augenscheinlichen und signifikanten Unterschied.

Hypothese 8 muss somit in Bezug auf Befragte mit einem Polizisten in der Familie und im Bekanntenkreis falsifiziert werden. Es wurde erwartet, dass die beschriebene informelle Werbung negative Auswirkungen hat, weil Betroffene mehr Einblick in die Tätigkeit eines Polizisten, sowie in die Problematik dieses Berufes haben und ihrem Nachwuchs folglich weniger dazu raten würden.

Aus Ermangelung weiterer effektiver Ergebnisse können die restlichen Annahmen dieser Hypothese nicht bestätigt, sondern nur für diese Stichprobe angenommen werden.

Sowohl zufriedene Personen als auch solche, die Vertrauen in die Wiener Polizei äußern, kennzeichnen sich tatsächlich durch eine positivere Haltung im Sinne des Zuratens dieser Tätigkeit. Beide Gruppen würden sowohl Tochter als auch Sohn eher zum Polizeiberuf raten, als Unzufriedene und Befragte, die kein Vertrauen in die Institution angeben.

An die Seite der Befragten mit einer positiven Grundhaltung zur Exekutive stellen sich die selbst „Polizeiberuf-Interessierten“. Auch diese würden ihren Kindern eher zu diesem Beruf raten, als solche, die sich diesen selbst nicht vorstellen könnten.

Hypothese 9 kann folglich in Bezug auf alle einfließenden Variablen für die Bevölkerung bestätigt werden. Insgesamt zeigt sich, dass es nicht die Unterschiede in soziodemographischen Merkmalen, sondern alleinig die Einstellungswerte zur Polizei sind, die in diesen Belangen den Ausschlag geben.

7.2 Wie stellt sich die Wiener Bevölkerung die Wiener Polizei idealtypisch vor?

Dieser zweiten Forschungsfrage sollte anhand von positiven und negativen Attributionen auf den Grund gegangen werden.

Zusammengefasst ergibt sich, dass sich für die befragten Bürger der Wiener Polizist vorrangig durch gute Ortskenntnisse, Hilfsbereitschaft und gute körperliche Konstitution auszeichnet, dass er jedoch stur und unhöflich ist, sowie gewisse Leute bevorzugt.

Ein Vergleich zeigt, dass die positiven Attributionen insgesamt überwiegen und die Mehrheit der Befragten auf Seiten der Polizei zumindest eine positive Eigenschaft sieht. Vor allem Frauen, zufriedene Personen und solche, die Vertrauen in diese Institution äußern, vergeben Wiener Sicherheitswachebeamte signifikant mehr gute Eigenschaften. Die Alters- und Bildungsgruppen unterscheiden sich hingegen in ihren Äußerungen nur in dieser Stichprobe.

7.3 Welche Aufgaben der Wiener Polizei werden in den Augen der Öffentlichkeit als vorrangig gesehen? Erwartet sich die Bevölkerung eher Sicherheit oder Hilfe?

Zu Beginn soll der erste Teil dieser Forschungsfrage behandelt werden – nach einer Auflistung von Aufgaben der Sicherheitswache entschieden sich drei Viertel der Befragten dafür, dass Polizisten vorrangig Gewalttätigkeiten zu verhindern und Verbrecher zu finden und festzunehmen hätten. Weiters wünscht sich die Bevölkerung Hilfe in Notfällen und die Verhinderung von Diebstählen und Einbrüchen.

Die Kontrolle des Nachtlebens, sowie die Verhinderung von unangemeldeten Demonstrationen und Abläufen werden am wenigsten wichtig erachtet.

Männer finden die Verhinderung von Diebstählen und Einbrüchen wichtiger als Frauen, welche sich hingegen eher für die Hilfe in Notfällen aussprechen. An deren Seite stellen sich die jüngsten und ältesten Befragten dieser Untersuchung.

Die Aufgabe der Verhinderung von Gewalttätigkeiten wird von der mittleren Bildungsschicht und je älter befragte Personen werden, als immer weniger wichtig betrachtet. Die restlichen Aufgaben erscheinen immer wichtiger zu werden, je höher die Bildung eines Befragten ist.

Insgesamt sei jedoch darauf verwiesen, dass sich diese Unterscheidungen nur auf diese Stichprobe beziehen, da eine signifikante Assoziation nicht ausgemacht werden konnte.

Der zweite Teil dieser Forschungsfrage zielt auf die beiden Hauptaufgaben „Sicherheit und Hilfe“ ab, welche im aktuellen Slogan der Wiener Polizei vermittelt werden. Ist den Befragten nun Hilfe oder Sicherheit wichtiger?

Hypothese 10: Für ältere und weibliche Befragte, sowie für Fußgänger ist Hilfe wichtiger.

Es zeigt sich, dass sich Befragte zwar mehr für Sicherheit als Hilfe aussprechen, doch fordert die Mehrheit der Respondenten beides in selbem Ausmaß. Bürger, die sich vorrangig für Hilfe aussprechen, bilden einen nahezu vernachlässigbar geringen Teil, womit die aufgestellte Hypothese nicht sinnvoll überprüft werden kann.

Weiters bringen Analysen nach soziodemographischen Variablen wie Geschlecht, Alter, Bildung und Fortbewegung keine Unterschiede, die außerhalb der Stichprobe als gültig erachtet werden könnten.

Die Einstellung bezüglich Sicherheit und Hilfe, von der angenommen wurde, dass sie sich auf das Ausnutzen des Ermessensspielraums eines Polizisten auswirkt, erbringt keine signifikante Differenz.

Hypothese 11: Weibliche und ältere Befragte, solche mit einem Polizisten im Verwandten- und Bekanntenkreis sowie jene auf niedrigem Bildungsniveau glauben, dass der Ermessensspielraum eines Polizisten eher gering ist.

Hypothese 12: Im Sinne männlicher und jüngere Befragter, sowie solcher auf niedrigem Bildungsniveau und Autofahrer sollte der Ermessensspielraum eher ausgenutzt werden.

Zu dem soeben angesprochenen Ermessensspielraum eines Polizisten sei vorab zu sagen, dass ein Großteil der Befragten der Meinung ist, dass dieser zumindest eher groß ist. Wird er ausgenutzt, so sollte dies in Bezug auf alle Bürger gleich geschehen.

Männer sehen in dieser Stichprobe einen größeren Ermessensspielraum eines Polizisten, der auch eher ausgenutzt werden sollte. Autofahrer stellen sich mit derselben Meinung an ihre Seite – besonders auffällig ist, dass Personen, die sich für das Ausnutzen von diesem, wenn es um einen selbst geht, aussprechen, nur unter Autofahrern zu finden sind. Beide Unterscheidungen dürften jedoch nur in dieser Stichprobe vorkommen, und zeigen sich für die Bevölkerung als nicht tatsächlich gegeben.

Die jüngsten Befragten dieser Untersuchung sind es, die einen eher großen Spielraum auf Seiten der Polizei sehen – ausgenutzt sollte dieser jedoch vor allem im Sinne der 31 bis 60 Jährigen werden. Diese beiden Gruppen unterscheiden sich bezüglich der Größenauffassung nur in dieser Stichprobe, das Ausnutzen des Ermessensspielraums befürwortet die mittlere Alterskategorie jedoch tatsächlich eher, als die anderen Gruppen.

Bezüglich der Bildung sehen Befragten auf mittlerem Ausbildungsniveau einen eher großen Ermessensspielraum, die höchste Schicht jedoch einen kleinen, der in ihren Augen auch nicht ausgenutzt werden sollte. Ähnlich der Alterskategorien gibt es keinen tatsächlichen Unterschied in der Größenauffassung, während die höchst Gebildeten wirklich eine ablehnendere Haltung zum Ausnutzen dieses Spielraums haben.

Befragte mit oder ohne einen Beamten im Verwandten- und Bekanntenkreis unterscheiden sich sichtbar und tatsächlich weder in der Größenauffassung, noch in der Einstellung zum Ausnutzen des Ermessensspielraums.

Die erste Hypothese kann bezüglich des Geschlechts in diesem Sinne als richtig, jedoch für die Bevölkerung nicht als tatsächlich bestätigt betrachtet werden. Die weiteren gestellten Annahmen können für diese Stichprobe nicht bestätigt, doch aus

Ermangelung signifikanter Ergebnisse auch nicht als allgemein falsifiziert betrachtet werden.

Die Analyse für Hypothese 12 zeigt, dass sich männliche Befragte und Autofahrer eher für ein Ausnutzen des Ermessensspielraums aussprechen – doch sind die Ergebnisse nicht signifikant, womit sie nur für diese Stichprobe bestätigt werden können. Bezüglich des Bildungsniveaus kann diese Hypothese für die Bevölkerung bestätigt werden – es ist tatsächlich die niedrigere Ausbildungsschicht, die ein Ausnutzen eher befürwortet als die höchste Bildungsschicht. Im Gegensatz dazu sprechen sich die jüngsten Befragten dieser Untersuchung eindeutig weniger dafür aus als die mittlere Alterskategorie – die aufgestellten Annahmen müssen falsifiziert werden.

7.4 Was müsste in den Augen der Wiener Bevölkerung getan werden um die Wiener Polizei funktionaler zu machen?

Diese letzte Forschungsfrage zielt darauf ab, von den Befragten diese Voraussetzungen zu erfahren, die in ihren Augen ein besseres Funktionieren der Wiener Sicherheitswache garantieren sollten. Eine Erledigung dieser könnte zu einem Teil zu einem besseren Verhältnis zwischen Öffentlichkeit und Polizei beitragen.

An vorderster Spitze liegt eindeutig die Forderung nach mehr Polizisten. Viele Befragte sprechen sich auch für eine tüchtigere Polizeiführung, weniger Amtsschimmel und für größeres Geschick im Umgang mit Leuten aus. Es sei nicht zu vergessen, dass Befragte Polizisten als stur und unhöflich betrachten – der Wunsch nach besseren Umgangsformen könnte gerade auf diese negativen Attributionen abzielen.

Am wenigsten wichtig wird ein größerer Einfluss der Polizei, zum Beispiel in der Stadtverwaltung betrachtet.

Die meisten Befragten geben zwischen zwei und sieben, von dreizehn möglichen, Voraussetzungen an. Hierbei sind es eher Frauen und Befragte der mittleren Alters- und Bildungskategorie, die mehr mögliche Voraussetzungen für notwendig erachten. Ergebnisse, die außerhalb der Stichprobe Gültigkeit haben, können jedoch nach soziodemographischen Variablen und den Einstellungskomponenten Zufriedenheit und Vertrauen nicht getroffen werden.

Ein dimensionsreduzierendes Verfahren deutet auf fünf sinnvolle Dimensionen hin, die hinter diesen Voraussetzungen stehen. So wäre das zum Einen ein sogenanntes Autoritäts- und Führungsmanagement, wo es um eine polizeiinterne Verbesserung der Führungsqualitäten, beziehungsweise um eine Verbesserung im Umgang mit der Autoritätsposition geht.

Zweitens findet sich eine Verantwortungsdimension – diese meinte größere Selbstverantwortung auf Seiten des Polizisten und eine Fremdverantwortung, im Sinne der besseren Erledigung von Aufgaben durch mehr Personal.

Weiters bilden sich eine technische Komponente bezüglich Ausbildung und Ausrüstung, eine Dienstpostenkomponente, in der es um Verbesserung der Polizeidienstposten geht, und ein wenig wichtiger letzter Faktor des Polizeieinflusses auf andere Behörden.

8. Conclusio

Es lässt sich, wie in der Einleitung beschrieben, zum Schluss dieser Arbeit ein mögliches Gesamtbild der Sozialkontakte zwischen der Polizei und der Bevölkerung in Wien formulieren, welches auf der aktuellen Einstellung der befragten Bürger der Bundeshauptstadt basiert: die Einstellungskomponenten Zufriedenheit und Vertrauen sind unterschiedlich verteilt: während Respondenten eindeutig eher größere Zufriedenheitswerte äußern, ist das Vertrauen in die Institution Polizei nicht eindeutig positiv oder negativ zu beurteilen. Es lässt sich jedoch zeigen, dass vor allem Personen, die mit der Wiener Exekutive zufrieden sind, auch diese sind, die tatsächlich mehr Vertrauen darin äußern. Art und Ausmaß der verschiedenen Kontakte zwischen Bürgern und Polizisten wirken sich in der Form aus, dass Personen mit formellen Kontakten eindeutig unzufriedener sind und Sicherheitswachebeamten mehr negative Eigenschaften zuschreiben als andere. Insgesamt sind es in dieser Stichprobe die formellen Hilfskontakte, welche Bürger selbst steuern können, die sich am positivsten auf die Meinung über die Wiener Polizei auswirken. Zu dieser Meinungsbildung gehören auch die Vorstellungen über den Polizeiberuf an sich; für die Mehrheit aller Befragten käme der Polizeiberuf nicht in Frage. Außerdem würde man männlichen Nachkommen eher dazu raten als weiblichen. Vor allem jene die bezüglich Zufriedenheit und Vertrauen eine positive Haltung einnehmen, die über einen privaten Kontakt mit einem Exekutivbeamten verfügen und den Beruf als den eigenen nicht ausschließen würden, würden ihn ihren Kindern eher empfehlen.

Der „Wiener Polizist“ selbst zeichnet sich in den Augen der Befragten durch gute Ortskenntnisse, Hilfsbereitschaft und gute körperliche Konstitution aus. Jedoch erscheint er als stur und unhöflich und legt Bevorzugungen bestimmter Leute an den Tag. Hierbei sind es vor allem Frauen und Personen mit positiver Einstellung zur Polizei, die effektiv mehr positive Eigenschaften vergeben.

Als Hauptaufgabe der Wiener Sicherheitswachebeamten gelten die Verhinderung von Gewalttätigkeiten, das Auffinden und Festnehmen von Verbrechern, die Hilfe in Notfällen sowie die Verhinderung von Diebstählen und Einbrüchen. Die Erledigung dieser Aufgaben könnte den Bürgern das geschützte Gefühl geben, welches im Rahmen des Slogans „Sicherheit und Hilfe“ festgelegt ist. Es sei hier festgehalten, dass es das Gleichgewicht in der Erfüllung beider Leistungen ist, welches sich Befragte wirklich erwarten. Aus diesem Grund könnte sich auch die ablehnende Haltung gegenüber der

bisherigen Devise „Freund und Helfer“ ergeben. Es sei jedoch anzumerken, dass Befragte jeglichen polizeilichen Leitbildern sowieso eher dann zustimmen, wenn sie auch eine positivere Grundhaltung (im Sinne von Zufriedenheit, Vertrauen,...) gegenüber der Polizei haben.

Insgesamt könnte sich die befragte Bevölkerung die Wiener Polizei funktionaler vorstellen, wenn es mehr Polizisten gäbe und das beschriebene Autoritäts- und Führungsmanagement ausgebaut und verbessert würde. Der in der Einleitung diskutierte Personalmangel in der österreichischen Exekutive, wird somit auch von der Bevölkerung als wahrer Missstand angesehen. In Verbindung mit den Aussagen der hier befragten Sicherheitswachebeamten könnte die Aufhebung dieses Problems tatsächlich zu einer Verbesserung der Sozialkontakte beitragen, die in Zusammenhang mit geschickteren Umgangsformen und einer tüchtigeren Führung, zu einem besseren Miteinander ausgebaut werden könnten.

Trotz dieser, zum Teil auch signifikanten, Ergebnisse wäre es durchaus von Vorteil das vorliegende Instrument in gewissen Punkten zu verändern, zu verfeinern und auszuweiten. Man könnte unter Umständen detailliertere Ergebnisse erreichen, die zu einem größeren Geltungsbereich führen.

In einem ersten Schritt wäre es notwendig die Stichprobenziehung zu überarbeiten – im Gegensatz zu der gewählten Methode der willkürlichen Stichprobenziehung würden sich für hiesige Fragen eventuell ein Quotenplan, sprich eine Quotenstichprobe anbieten. Dadurch könnten sowohl Migranten als auch Radfahrer, welche bei dieser Untersuchung zur Gänze vernachlässigt werden, eingeführt und die Elemente der Bildungs- und Alterkategorien besser verteilt werden.

Auch könnte eine Veränderung in dem Sinne angestrebt werden, dass gewisse Fragenbatterien umformuliert oder neu gestaltet werden. Dies war bei diesem Instrument noch nicht sinnvoll, da ein teilweiser Vergleich mit FISCHER-KOWALSKI et.al. 1982 angestrebt worden ist. Um diesen zu erreichen war es notwendig gewisse Fragen in gleicher Weise zu stellen, da nur so tatsächliche Differenzen aufgedeckt werden konnten.

Eine Ausweitung, ebenfalls angelehnt an obige Autoren, könnte auch im Sinne einer Einbeziehung von Polizeibeamten geschehen. Was zu einem Teil mit der qualitativen Untersuchung versucht wurde, könnte zu einem eigenständigen quantitativen Instrument für Exekutivbeamte selbst umgestaltet werden. Diese grundlegende Idee hat sich jedoch im Rahmen dieser Arbeit aus Realisierungsgründen als nicht möglich erwiesen.

Für die Zukunft wäre es jedoch durchaus denkbar und erwünscht, einen Fragebogen für Polizisten zu gestalten, der ein Pendant zu der Bevölkerungsumfrage darstellt. Zum Einen könnten Beamte Einschätzungen über die Zufriedenheit und das Vertrauen der Bevölkerung abgeben. Zum Anderen könnten sie zum Beispiel angeben, welche Aufgaben der Polizei sie am wichtigsten empfinden und welche Voraussetzungen in ihrem Sinne gegeben sein müssten, um ein besseres Funktionieren der Institution zu gewährleisten. Es ginge um eine Fremd- und eine Selbsteinschätzung, die, verglichen mit den Aussagen der Bevölkerung, gewisse Differenzen und Ähnlichkeiten aufdecken und zu mehr Informationen führen könnten. Außer den qualitativen Gesprächen, welche aufgrund ihrer hiesigen Konzeption keinen Anspruch auf Repräsentativität haben dürfen, hatten Polizeibeamte in dieser Untersuchung sozusagen kein weiteres „Mitspracherecht“. Im Sinne einer aussagekräftigen und detaillierten Darstellung von gemeinsamen Problemfeldern und möglichen Lösungsansätzen dafür, wäre dieses Miteinbeziehen jedoch unumgänglich.

Weitere(n) Forschungsmöglichkeiten und –bedarf gäbe es sehr zahlreich – es sei nur auszugsweise auf polizeiliche Regionalanalysen, Vergleiche von städtischen und ländlichen Gebieten, polizeiinterne Forschungsbereiche und alternativen Forschungsmethoden verwiesen. Interessant scheint jedoch aus der Fülle an Möglichkeiten hier noch speziell auf die Vertrauensforschung einzugehen, da die Vertrauensfrage einen Teil des eigenen Instrumentes bildet. Unter dieser Forschung wird in den Sozialwissenschaften *„die von den Bürgern abgegebenen Vertrauensurteile gegenüber staatlichen Institutionen als Indikator der affektiven Unterstützung des politischen Systems“*¹³⁸ verstanden. Bei den erläuterten SWS- Presseberichten 2007 wird die Polizei zum Beispiel mit Gerichten, Parteien, Medien, etc. verglichen.

Sei es im Vergleich oder in Bezug auf eine Institution alleine, muss angenommen werden, dass mit der Frage „Wie groß ist Ihr Vertrauen in...“ wahrscheinlich keine

¹³⁸ Liebl, K., Ohlemacher, T., (Hrsg.), Empirische Polizeiforschung – Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld, Herbolzheim. Centaurus Verlag 2000. S 92.

vollkommen präzise Antwort erreicht werden kann, in dem Sinne, dass alle Befragten unter „Vertrauen“ dasselbe verstehen. Wie hiesige Untersuchung gezeigt hat, hat die Frage an sich keine Probleme aufgeworfen, doch scheint eine genauere Definition des Begriffes anhand der Darstellung mehrerer Dimensionen durchaus sinnvoll. So könnten Zufriedenheit im Sinne des Vertrauens, politische Einstellung und Nähe, Bedrohung durch Kriminalität, etc. einen unterschiedlichen Einfluss auf das Vertrauen haben. Es wäre wissenschaftlich durchaus interessant, dies aufzudecken, womit *„der Operationalisierung des Vertrauensbegriffes stärker Beachtung geschenkt werden“*¹³⁹ sollte. Die allgemeine Frage nach dem Vertrauen bringt zwar grundlegende Erkenntnisse, könnte in dieser Art vielleicht jedoch nur bedingt als tatsächlicher Stimmungsparameter der Bevölkerung aufgefasst werden.

Demnach ist neben einer Aufspaltung des Begriffes in Dimensionen auch eine Vertrauensfrage nach unterschiedlichen polizeilichen Aufgabenfeldern denkbar.

Dieser Exkurs zeigt eine von vielen Forschungsmöglichkeiten auf, die in Zukunft vermehrt angestrebt werden könnten, um weitere Anhaltspunkte zu erreichen, wo mit einer Verbesserung der Beziehung zwischen Polizei und Bevölkerung angesetzt werden könnte. Es wäre je nach Ausmaß sinnvoll, diese nicht in ein anderes Instrument zu integrieren, sondern als eigenes Forschungsprojekt zu konzipieren, um möglichst eigenständige und detaillierte Aussagen gewinnen zu können.

Abseits der Instrumentenerweiterung und –verbesserung erscheint es als Abschluss der vorliegenden Arbeit sinnvoll, eine Brücke in die Zukunft zu schlagen: das vorrangige Ziel dieser Arbeit war die Aufdeckung und Darstellung der sozialen Kontakte zwischen der Wiener Bevölkerung und der Wiener Polizei, sowie des Beziehungsmusters zwischen diesen. Könnte man hiesiges Instrument nach vorigen Ideen verfeinern und ausweiten so liegt es nahe, aus dieser rein deskriptiven Untersuchung, Profit im Sinne der Verbesserung der genannten Beziehung zu schlagen. Basierend auf den theoretischen Analysen wird klar, dass sich vor allem eine eigene Polizeiforschung etablieren sollte. Unter anderem hat VITEK 2003 darauf hingewiesen, dass auf Seiten wissenschaftlicher, politischer und polizeilicher Stellen bereits zu einem Teil daran gearbeitet wird. Auch notwendige interne polizeiliche Umstrukturierungsmaßnahmen gehören hier genannt, deren vorrangiges Ziel es ist *„die Polizeiarbeit effektiver und*

¹³⁹ Liebl, K., Ohlemacher, T., (Hrsg.), Empirische Polizeiforschung – Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld, Herbolzheim. Centaurus Verlag 2000. S 110.

*effizienter zu gestalten, also die vorhandenen materiellen und personellen Ressourcen besser zu nutzen und dadurch sowohl ein höheres Maß an Sicherheit für die Bürgerinnen und Bürger als auch an Berufszufriedenheit für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schaffen.*¹⁴⁰

In Verbindung mit den eigenen Erkenntnissen, erscheint eine regelmäßige Untersuchung von Einstellungswerten der Bevölkerung ebenso sinnvoll, wie die Möglichkeit sowohl Bürgern als auch Polizisten die Möglichkeit der Äußerung von Verbesserungsvorschlägen zu geben.

Es bedarf aus persönlicher Sicht folglich einer unparteiischen „Überorganisation“, die auf Basis der Erhebung und Analyse dieser Daten an Lösungsvorschlägen und Verbesserungsmöglichkeiten arbeitet – mit dem erklärten Ziel, diese in die Tat umzusetzen. Hierbei ist eine Zusammenarbeit von akademischem Personal der Sozial-, Rechts- und Politikwissenschaften, sowie von Funktionären der Bundespolizeidirektion Wien und Polizeivertretern (Gewerkschaften) denkbar. Es sei darauf verwiesen, dass es vor allem das Mitspracherecht von Bürgern und Polizeibeamten selbst ist, welches umsetzbare und zufriedenstellende Lösungen ermöglichen soll.

Aus hiesiger Sicht sind vor allem eine besseren Information und „Unterrichtung“ der Bürger, sowie polizeiinterner Umstrukturierungen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, der Arbeitsplatzqualitäten und des Personalmanagements von Nöten. Als Effekte könnten ein größeres gegenseitiges Verständnis und größere Zufriedenheit auf beiden Seiten entstehen, was sich positiv auf das Miteinander auswirken könnte.

Im Speziellen wird vermutet, dass die Bevölkerung vor allem aufgrund größerer Einsicht ein besseres Bild von der Exekutive erlangen könnte – zum Beispiel der Einblick in tatsächliche Tätigkeitsfelder und Problembereiche von Beamten, in die Sinnhaftigkeit von Sanktionen, die Konsequenzen der Nichteinhaltung von gesetzlichen Regelungen (zum Beispiel im Straßenverkehr) und deren Umsetzungsschwierigkeiten für Sicherheitswachebeamte. Polizisten und deren Handlungen könnten „menschlicher“ und nachvollziehbarer dargestellt und folglich besser akzeptiert und respektiert werden. Es geht hier weniger um die Minderung der „Autoritätsposition“ von Beamten, sondern

¹⁴⁰ Liebl, K., Ohlemacher, T., (Hrsg.), Empirische Polizeiforschung – Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld, Herbolzheim. Centaurus Verlag 2000. S 35.

vielmehr um das erwähnte Verständnis – es wird angenommen, dass Personen die Einsicht in den Sinn einer Handlung beziehungsweise in die möglichen Konsequenzen einer Unterlassung dieser haben, eher konform und „richtig“ handeln werden. Polizisten könnten wieder mehr von dem ihnen wichtigen, einmaligen Ansehen genießen und sich weniger damit konfrontiert sehen, dass ihr Handeln erfolglos bleibt.

Verbunden mit besseren Arbeitsplatzqualitäten könnte das Resultat eine größere Berufszufriedenheit sein. Als Exkurs sei auf BORNEWASSER 2000 verwiesen, der *„als Konsequenz der Unzufriedenheit mit der internen Organisation ... (eine) unzureichende Gestaltung der externen Kontakte gegenüber Bürgerinnen und Bürgern...“*¹⁴¹ sieht. Ist laut ihm *„die regelmäßige Untersuchung der Mitarbeiterzufriedenheit... nur ... (ein) Mosaikstein in einem breit angelegten Programm von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität polizeilicher Arbeit...“*¹⁴² so sollte diese dennoch nicht vernachlässigt werden. Wie aus eigenen und fremden Analysen deutlich wurde, stellt gerade die Zufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsplatz eine wichtige Komponente in der Beziehung mit und zur Bevölkerung dar.

Um wieder an vorige Gedankengänge anzuschließen, könnte gerade diese positivere Grundhaltung von Polizisten zu einem „Absteigen vom Amtsschimmel“ und dem Abweichen von vehementer unpersönlicher Gesetzesdurchsetzung, rein aufgrund des staatlich legitimierten Gewaltmonopols, sein. Der Kreis zur Bürgerzufriedenheit schließt sich, indem der Polizist nicht weniger präzise oder gar verweicht in der Ausführung seines Dienstes wird, jedoch seine Handlungen durch Menschlichkeit, Persönlichkeit und Nachvollziehbarkeit gekennzeichnet sind.

Die Darstellung dieser Zusammenhänge soll die Annahme verdeutlichen, dass man („nur“) bei ein oder zwei dieser Punkte effektiv anzusetzen hat, um die Beziehung als Ganzes zu verbessern. Dieser Beziehungskreis birgt somit Vorteile und Erleichterungen im Sinne der vorgeschlagenen Verbesserungen und positive Aussichten für die Zukunft.

Als Abschluss sei die Vermutung geäußert, dass mit der Verbesserung dieses Beziehungskreises zudem ein sehr aktuelles Thema beeinflusst werden könnte: Zurzeit sieht sich die Bevölkerung mit einer - vornehmlich negativen - Informationsflut der

¹⁴¹ Liebl, K., Ohlemacher, T., (Hrsg.), Empirische Polizeiforschung – Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld, Herbolzheim. Centaurus Verlag 2000. S 36.

¹⁴² Ebd. S 46.

Presse über die Polizei konfrontiert. Das ambivalente Verhältnis der Polizei zu dieser und die Auswirkungen der Berichterstattungen wurden bereits in der Literaturanalyse dargestellt. Waren Presseberichte als Sozialkontakte nicht Teil dieser Untersuchung, so sei hier doch darauf verwiesen, dass mit der obigen Schilderung das sogenannte „Presseproblem“ zumindest zu einem Teil umgangen werden könnte. Aufgrund der Meinungs- und Pressefreiheit wird es für polizeiliche Stellen kaum möglich sein, die negative Berichterstattung zu unterbinden. Außerdem sei darauf hingewiesen, dass eine „Polizei-propaganda“, sei sie negativ oder positiv, ohnehin nicht anzustreben sei. Insgesamt wird jedoch vermutet, dass Bürger in ihrer Meinungsbildung nicht mehr ausschließlich oder zu einem großen Teil von Presseberichten abhängig sein werden, wenn man ihnen mehr Gelegenheit zu guten persönlichen Erfahrungen im obigen Sinne gibt. Beziehungsweise könnten negative Vorkommnisse, die wohl immer wieder auftreten werden, nicht mehr als primär vorherrschendes Bild der Exekutive betrachtet werden.

Quellenverzeichnis

Arendt, H., Macht und Gewalt, München. Piper Verlag 1970

Atteslander, P., Methoden der empirischen Sozialforschung, Berlin. De Gruyter 2003.

Aufbau der Wiener Polizei: Organigramme, Stand Jänner 2007

<http://www.bundespolizei.gv.at/wien/polizei.asp>

http://www.bundespolizei.gv.at/wien/polizei_organisation.asp

Aufnahme zur Wiener Polizei: Informationsblatt für die Aufnahme zur Wiener Polizei

Autorität: http://www.socioweb.de/lexikon/lex_soz/a_e/amt.htm

<http://fuehren.dbfk.de/autoritaet/text2.html>

BMI – Bundesministerium für Inneres (Hrsg.), Öffentliche Sicherheit 11-12/06, Wien. Zeitschrift 2006.

Bögl, G., Seyrl, H., Die Wiener Polizei, Wien. Edition S 1993.

Dienstgrade und Distinktionen der österreichischen Exekutive:

http://www.bmi.gv.at/downloadarea/UniformUnterscheidungszeichenBundespolizei_A4.pdf

Fischer, M., Schattenseiten des Polizeilebens – eine soziologische Analyse polizeiinterner Bereiche von Ungleichheiten, Wien. Universität, Magister-Arbeit 2007.

Fischer-Kowalski, M., et.al., Polizei und Öffentlichkeit, Wien. IHS 1982.

Foucault, M., Überwachen und Strafen: die Geburt des Gefängnisses, Frankfurt am Main. Suhrkamp Taschenbuch Verlag 1977.

Frevel, B. (Hrsg.), Die Polizei im Netzwerk institutionalisierter Kontrolle – Dokumentation der Fachtagung „Empirische Polizeiforschung IV“ 4.-6.Juli 2002, Münster. Grüne Reihe 2002.

Fuchs-Heinritz, W., et.al. (Hrsg.), Lexikon der Soziologie, Opladen. Westdeutscher Verlag GmbH 1994.

Geschichte der Wiener Polizei: <http://www.wien-vienna.at/behoerden.php?ID=721>

Girtler, R., Polizei-Alltag – Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns, Opladen. Westdeutscher Verlag GmbH 1980.

Goffman, E., Interaktionsrituale – Über Verhalten in direkter Kommunikation, Frankfurt am Main. Suhrkamp Taschenbuch Verlag 1971

IMAS-International, Österreich im Wandel – Das Urteil über die Polizei/ Unbehagen auf nächtlichen Straßen, Linz. Trendbericht 2/2007.

www.imas.at/report/trend_report_2007.htm

Informationen für die Aufnahme in den Polizeidienst

<http://www.bundespolizei.gv.at/lpdreader/documents/277.pdf>

Lamnek, S., Neue Theorien abweichenden Verhaltens, München. Fink 1997.

Leistungsfeststellung: <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/>

Leitbild der Wiener Polizei: <http://www.polizei.gv.at/wien/organisation/welcome.asp>

<http://www.wien-vienna.at/behoerden.php?ID=721>

Liebl, K., Ohlemacher, T., (Hrsg.), Empirische Polizeiforschung – Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld, Herbolzheim. Centaurus Verlag 2000.

Daraus:

- Bornewasser, M., Mitarbeiterzufriedenheit in der Polizei: Weg von der abstrakten Beschreibung, hin zur konkreten Veränderung.
- Behr, R., Cop Culture und Polizeikultur: Von den Schwierigkeiten einer Corporate Identity der Polizei.

Meggeneder, O., Abara Kadabara – is a Polizist a Hawara?, Linz. Universitätsverlag R. Trauner 1995, Sozialwissenschaftliche Materialien Band 37.

Miller, D., (Hrsg.); Popper, K., R., Lesebuch: ausgewählte Texte zu Erkenntnistheorie; Philosophie der Naturwissenschaften; Metaphysik; Sozialphilosophie, Tübingen. Mohr 1995.

Organigramme:

- Bundesministerium für Inneres:
<http://www.bmi.gv.at/downloadarea/geschaefteinteilung/OrganigrammBMI.pdf>
- Bundesministerium für Inneres – Sektion II „Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit“:
<http://www.bmi.gv.at/downloadarea/geschaefteinteilung/OrganigrammSektII.pdf>
- Bundespolizeidirektion Wien:
http://www.bmi.gv.at/cms/BPD_Wien/Organigramm.pdf
- Sicherheitsakademie:
<http://content.bmi.gv.at/siak/SIAK-Internet/aufbau/SIAK-Organigramm%2017%20DBold.pdf>

Personalmangel der österreichischen Exekutive:

- Fellner, W., Fellner, U., Schima, W., (Hrsg.), Zeitung (Nieder)Österreich, Ausgabe vom 4. September 2008, Wien. Mediengruppe „Österreich“ GmbH 2008.
- <http://oe1.orf.at/inforadio/95479.html>
- <http://www.polizeigewerkschaft-fsg.at/news/225-Sparkurs%20bei%20der%20BUNDESPOLIZEI%20%2001-09-09.pdf>

Readers's Digest European Trusted Brands:

- [http://www.readers-digest.de/service_fuer_journalisten/index.php?id=start&no_cache=1&countryid=a&tx_ttnews\[tt_news\]=694&tx_ttnews\[backPid\]=28](http://www.readers-digest.de/service_fuer_journalisten/index.php?id=start&no_cache=1&countryid=a&tx_ttnews[tt_news]=694&tx_ttnews[backPid]=28)
- <http://oesterreich.orf.at/stories/309353/>

Rucka, M., Das Image der Wiener Polizei: eine Fallstudie der Wiener Sicherheitswachebeamten/innen, Wien. Universität, Diplomarbeit 2004.

Schnell, R., Hill, P. B., Esser, E., Methoden der empirischen Sozialforschung, München. Oldenbourg Wissenschaftsverlag 2005.

Sicherheitspolizeigesetz: <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/>

Sondereinheiten:

http://www.bmi.gv.at/oeffentlSicherheit/2005/09_10/SONDEREINHEITEN.pdf

Stadtpolizeikommanden: http://www.bmi.gv.at/cms/BPD_Allgemein/

Studiengang polizeiliche Führung: <http://www.fhwn.ac.at/site/1256/default.aspx>

SWS – Sozialwissenschaftliche Studiengesellschaft – Presseunterlagen vom 21.6.2007 und 27.12.2007

<http://www.sws-rundschau.at/html/downloads.php>

Vergleichszahlen für die Verteilung der Stichprobenzusammensetzung:

- http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_nach_alter_und_geschlecht_seit_1869_bundeslaender_022882.pdf
- http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_im_alter_von_15_und_mehr_jahren_nach_der_hoechsten_abgeschlos_022870.pdf
- http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_mit_oesterreichischer_staats_buergerschaft_nach_umgangssprache_022886.pdf
- http://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_2001_nach_geburtsland_und_bundeslaendern_022893.pdf

Vitek, E., Wie kann die österreichische Polizei, das österreichische Sicherheitswesen professionalisiert werden?, Wien. Universität, Diplomarbeit 2003.

Weiss, J., et.al., (Hrsg.), Das Lexikon für Österreich in 20 Bänden, Band 14, Mannheim. Brockhaus 2006.

Anhang

1. Fragebogen der Bürgerbefragung 2008
2. Qualitativer Fragebogen zur Hypothesengenerierung für Polizeibeamte an der Polizeiinspektion Sickenberggasse, 19. Bezirk
3. Mittelwertvergleiche mit der Stichprobe der quantitativen Bürgerbefragung 2008
4. Auszug aus dem Sicherheitspolizeigesetz
5. Leistungsfeststellung §§ 81 – 90 BDG – Auszug aus dem Beamtendienstgesetz
6. Stadtpolizeikommanden in Österreich
7. Hierarchie der österreichischen Polizei – Dienstgrade und Distinktionen
8. Organigramme
9. Informationen für die Aufnahme in den Polizeidienst

1) Fragebogen der Bürgerbefragung 2008

Polizei und Öffentlichkeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen meines Soziologiestudiums an der Universität Wien verfasse ich eine Diplomarbeit zum Thema „Soziale Beziehung zwischen der Wiener Bevölkerung und der Wiener Polizei“.

Ich würde Sie sehr herzlich bitten, den hierfür ausgearbeiteten Fragebogen zu beantworten. Die Dauer der Beantwortung wird ca. 10 Minuten betragen.

Die erhobenen Daten werden nur für diese Untersuchung verwendet und bleiben geheim.

Im Folgenden ist von „Polizisten“ die Rede – darunter sind alle uniformierten Beamten der Stadt Wien zu verstehen, die Streifendienst versehen.

Ich bedanke mich sehr herzlich bei Ihnen für Ihre Mitarbeit.

I. Polizei und Öffentlichkeit

v1. Wie zufrieden kann man Ihrer Meinung nach mit der Wiener Polizei sein?

- sehr zufrieden
- einigermaßen zufrieden
- nicht sehr zufrieden
- eher unzufrieden
- sehr unzufrieden
- keine Antwort/ weiß nicht

v2. Wie groß ist Ihr Vertrauen in die Wiener Polizei?

- habe volles Vertrauen
- sehr groß
- eher groß
- eher gering
- sehr gering
- habe gar kein Vertrauen
- keine Antwort/weiß nicht

v3. Könnten Sie sich vorstellen (wenn Sie im entsprechenden Alter wären) Polizist zu werden?

- könnte ich mir sehr gut vorstellen
- würde ich immerhin in Betracht ziehen
- könnte ich mir nur schwer vorstellen
- käme nicht in Frage
- keine Antwort/weiß nicht

v4. Würden Sie Ihrem Sohn (wenn sie einen hätten) zuraten Polizist zu werden, wenn er sich dafür interessiert?

- auf jeden Fall zuraten
- ihm raten, den Beruf immerhin in die engere Wahl zu ziehen
- ihm eher abraten
- ihm unbedingt abraten
- keine Antwort/weiß nicht

v5. Würden Sie Ihrer Tochter (wenn sie eine hätten) zuraten Polizistin zu werden, wenn sie sich dafür interessiert?

- auf jeden Fall zuraten
- ihr raten, den Beruf immerhin in die engere Wahl zu ziehen
- ihr eher abraten
- ihr unbedingt abraten
- keine Antwort/weiß nicht

v6. Welche Erfahrungen/Kontakte hatten Sie im letzten Jahr überwiegend mit der Wiener Polizei?

- v6.1 Organmandat (Strafzettel) erhalten ja nein
- v6.2 Anzeige bekommen ja nein
- v6.3 Verkehrskontrolle ja nein
- v6.4 sich ausweisen müssen ja nein
- v6.5 auf ein Wachzimmer mitgenommen worden ja nein

Polizei zu Hilfe gerufen

- wegen: v6.6 eines Verbrechens ja nein
- v6.7 einer Ordnungswidrigkeit ja nein
(Bsp. Missachtung Halte-/Parkverbot, Hunde nicht angeleint, Hundekot nicht beseitigt, ...)
- v6.8 eines Notfalls ja nein

v6.9

anderes _____

v7. Haben Sie einen Polizisten in ihrem Verwandten- oder Bekanntenkreis?

- ja
- nein
- keine Antwort

v8. Wie oft sehen Sie einen Polizisten in Ihrem Wohngebiet?

- sehr häufig (→ bitte gehen Sie weiter bei Frage 9)
- häufig (→ bitte gehen Sie weiter bei Frage 9)
- manchmal (→ bitte gehen Sie weiter bei Frage 9)
- selten (→ bitte gehen Sie weiter bei Frage 9)
- sehr selten (→ bitte gehen Sie weiter bei Frage 9)
- nie (→ bitte gehen Sie weiter bei Frage 10)
- keine Antwort/ weiß nicht (bitte gehen Sie weiter bei Frage 10)

v9. Kennen Sie diese(n) Polizisten?

- ja
- nein
- keine Antwort/weiß nicht

v10. Welche positiven Eigenschaften haben Ihrer Meinung nach Wiener Polizisten? (Mehrfachnennungen möglich)

- v10.1 kennt sich in Wien gut aus
- v10.2 gegenüber Befehlen gehorsam
- v10.3 unbestechlich
- v10.4 hilfsbereit
- v10.5 gegenüber Verbrechern zu nachgiebig
- v10.6 kennen die Gesetze sehr gut
- v10.7 höflich
- v10.8 intelligent
- v10.9 gute Menschenkenner
- v10.10 mutig
- v10.11 vernünftig
- v10.12 in Schreibtischarbeiten geschickt
- v10.13 körperlich gut trainiert
- v10.14 halten sich selbst streng an die Gesetze
- v10.15 handeln ohne Ansehen der Person

v11. Welche negativen Eigenschaften haben Ihrer Meinung nach Wiener Polizisten? (Mehrfachnennungen möglich)

- v11.1 wenig hilfsbereit
- v11.2 ängstlich
- v11.3 körperlich schlecht trainiert
- v11.4 unintelligent
- v11.5 unhöflich
- v11.6 stur
- v11.7 in Schreibtischarbeiten ungeschickt
- v11.8 korrupt
- v11.9 gegenüber Verbrechern zu brutal
- v11.10 schlechte Menschenkenner
- v11.11 handeln oft auf eigene Faust
- v11.12 bevorzugen bestimmte Leute
- v11.13 nehmen es selbst mit den Gesetzen nicht so genau
- v11.14 kennen die Gesetze nicht gut
- v11.15 kennen sich in Wien nicht aus

v12. Welche der folgenden Aufgaben würden Sie als die wichtigsten der Polizei bezeichnen. Bitte kreuzen Sie die 4 Ihnen am wichtigsten Aufgaben an.

- V12.1 Gewalttätigkeit verhindern
- V12.2 Verbrecher finden und festnehmen
- V12.3 Diebstahl und Einbrüche verhindern
- V12.4 Konsum von Rauschgift verhindern
- V12.5 den Verkehr regeln
- V12.6 in Notfällen helfen
- V12.7 Betrunkene und Randalierer zur Ruhe bringen
- V12.8 verdächtige Leute und Unruhestifter überwachen
- V12.9 Jugendliche zu ordentlichem Verhalten anhalten
- V12.10 unangemeldete Demonstrationen und Abläufe verhindern
- V12.11 das Nachtleben kontrollieren
- V12.12 Schulwegsicherung

v13. Was würden Sie meinen, wäre die Voraussetzung für ein besseres Funktionieren der Wiener Polizei? (Mehrfachnennung möglich)

- v13.1 bessere Bezahlung ja nein
- v13.2 mehr Polizisten ja nein
- v13.3 größeres Geschick im Umgang mit Leuten ja nein
- v13.4 weniger Amtsschimmel ja nein
- v13.5 tüchtigere Leute in der Führung ja nein
- v13.6 größere Selbstständigkeit des einzelnen Polizisten ja nein
- v13.7 bessere Ausbildung in Schießen, Kampfsportarten, etc. ja nein
- v13.8 bessere juristische Ausbildung ja nein
- v13.9 strengere interne Disziplin ja nein
- v13.10 eine andere Diensterteilung ja nein
- v13.11 weniger gesetzliche Beschränkungen der Tätigkeit des Polizisten ja nein
- v13.12 bessere technische Ausrüstung ja nein
- v13.13 größerer Einfluss der Polizei auf z.B. die Stadtverwaltung ja nein

v14. Früher war der Slogan der Wiener Polizei „Freund und Helfer“. Dieser wurde 1995 in „Sicherheit und Hilfe“ umgewandelt. Die Frage an Sie – kann ein Polizist Ihrer Meinung nach ein „Freund und Helfer“ sein?

- ja, beides
- nur Freund
- nur Helfer
- nein, keines von beidem
- keine Antwort/weiß nicht

v15. Wie würden Sie Ihre Antwort begründen?

- keine Antwort

v16. In welchem Ausmaß erwarten Sie sich Sicherheit und Hilfe von der Polizei?

- mehr Sicherheit als Hilfe
- mehr Hilfe als Sicherheit
- beides in selbem Ausmaß
- keine Antwort/weiß nicht

v17. Welchen der beiden vorgestellten Slogans (Freund und Helfer vs. Sicherheit und Hilfe) finden Sie passender?

- Freund und Helfer
- Sicherheit und Hilfe
- beide
- gar keinen
- keine Antwort

v18. Wie würden Sie Ihre Antwort begründen?

- keine Antwort

v19. Wie groß ist Ihrer Meinung nach der Ermessenspielraum (Strafen vs. Absehen von Strafen) für Polizisten bei Amtshandlungen?

- sehr groß
- eher groß
- eher klein
- sehr klein
- keine Antwort/ weiß nicht

v20. Sollten Polizisten Ihrer Meinung nach diesen Ermessenspielraum ausnutzen?

- gänzlich ausnutzen
- eher ausnutzen
- eher nicht ausnutzen
- gar nicht ausnutzen
- keine Antwort/weiß nicht

v21. Wann sollten Polizisten diesen Ermessensspielraum eher ausnutzen?

- wenn es um mich selbst geht
- wenn es um andere Personen geht
- in beiden Fällen gleich
- keine Antwort/ weiß nicht

II. Sozialstatistische Daten

Abschließend würde ich Sie bitten, mir einige sozialstatistische Daten bekannt zu geben, um im Anschluss Auswertungen nach unterschiedlichen Personengruppen machen zu können.

s1. Geschlecht

- männlich
- weiblich

s2. In welchem Jahr wurden Sie geboren?

19.....

s3. Wurden Sie in Österreich geboren?

- ja
- nein

s4. Welche Muttersprache wird bei Ihnen zu Hause gesprochen?

- Deutsch
- andere

s5. Welche höchste Bildung haben Sie abgeschlossen?

- Volksschule
- Hauptschule
- Berufsschule (Lehre)
- Fachschule
- höhere Schule (AHS, BHS,... mit Matura)
- Hochschule (Studium)
- andere _____

s6. Wie häufig sind Sie mit dem Auto (als Fahrer) in Wien unterwegs?

- Täglich
- Mehrmals die Woche
- Einige Male im Monat
- Seltener
- Nie

s7. Wie häufig sind Sie mit dem Fahrrad (bei passendem Wetter) in Wien unterwegs?

- Täglich
- Mehrmals die Woche
- Einige Male im Monat
- Seltener
- Nie

s8. Wie häufig sind Sie zu Fuß (längere Fußstrecken) in Wien unterwegs?

- Täglich
- Mehrmals die Woche
- Einige Male im Monat
- Seltener
- Nie

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

2) Qualitativer Fragebogen zur Hypothesengenerierung für Polizeibeamte in der
Polizeiinspektion Sickenberggasse, 19. Bezirk

Qualitativer Fragebogen für Polizeibedienstete in der PI Sickenberggasse

- Alter
- Geschlecht
- Dienstgrad
- Wann in den Exekutivdienst eingetreten/ Dienstalter
- Familienstand

- Wie schätzen Sie das Ansehen der Institution Polizei in der Öffentlichkeit ein?
- Wie schätzen Sie das Ansehen von PolizistInnen in der Öffentlichkeit ein?
(eventuell nach Schulnoten beurteilen)

- Was bedeutet Autorität für Sie?
- Glauben Sie hat die Polizei eine Autoritätsposition gegenüber der Bevölkerung?
- Glauben Sie hat sich das autoritäre Bild der Polizei in den letzten Jahrzehnten verändert?
- Glauben Sie wird die Sicht der Bevölkerung durch die Geschehnisse der letzten Zeit an der Polizeispitze beeinflusst?
- Welches Synonym/ Wort würden Sie mit Autorität gleichsetzen?
- Gibt es in der Bevölkerung Unterschiede wie „Autorität“ durchgesetzt werden kann/ Unterschiede, die die „Autorität“ beeinflussen?

- Werden Sie in der Ausübung Ihres Berufes oft/manchmal/nie beleidigt? Wenn ja, von wem? Wie reagieren Sie darauf?

- Was bedeutet der Slogan „Freund und Helfer“ für Sie?
- Sehen Sie sich eher als verlängerten Arm des Gesetzes oder eher dem Slogan nach?
- Welcher Pflichten sind mit welcher „Schiene“ verbunden?
- Was macht Ihnen mehr „Spaß“?
- Was denken Sie erwartet sich die Bevölkerung eher?

- Ergeben sich für Sie Konflikte zwischen Hilfeleistungen und Dienstvorschrift? Inwieweit?
- Würden Sie die Beziehung der Polizei zur Bevölkerung gerne ändern? Inwieweit könnte das passieren?
- Wie schätzen Sie den eigenen Ermessenspielraum bei Einschreitungen ein? Ist dieser größer/anders bei Hilfstätigkeiten oder bei Normvollzug?
- Welche Meinung hat in Ihren Augen die Bevölkerung bezüglich des „Ermessensspielraums“?
- Was denken Sie erwartet sich die Bevölkerung?
- Würden Sie den Polizeidienst wieder als Beruf wählen, wenn Sie sich noch einmal entscheiden könnten?
- Was bewerten Sie positiv/negativ?
- Machen Sie neben Ihrem Beruf eine universitäre/andere/weiterführende Ausbildung/einen anderen Teilzeitjob?
- Was möchten Sie gerne in Ihrem Beruf erreichen?

3) Mittelwertvergleiche mit der Stichprobe der quantitativen Bürgerbefragung 2008

In nahezu allen Fällen wo in dieser Arbeit mit Mittelwertvergleichen versucht wird auf signifikante Unterschiede in der Gruppenmeinung zu stoßen, ergeben die Tests auf Normalverteilung Kolmogorov-Smirnov-Test und Shapiro-Wilk-Test ein signifikantes Ergebnis – durch dieses wird angezeigt, dass die entsprechenden Variablen nicht normalverteilt sind und Mittelwertvergleiche wie der T-Test oder die einfache Varianzanalyse nicht durchzuführen wären. Nun findet sich jedoch eine Gesamtgruppen- und (in vielen Fällen) Untergruppengröße größer 30, womit eine Normalverteilung angenommen werden könnte. Zur Absicherung wurden in Folge jedoch sowohl ein Mittelwertvergleich mittels T-Test/ANOVA (Varianzanalyse) für unabhängige Stichproben, als auch die jeweiligen nichtparametrischen Alternativen (Mann-Whitney-U-Test/ Kruskal Wallis H Test) berechnet. Wird in Kapitel 6 ein Unterschied als signifikant beschrieben, kann davon ausgegangen werden, dass, neben den klassischen Mittelwertvergleichstests, auch die nichtparametrischen Alternativen ein signifikantes Ergebnis ergeben haben.

4) Auszug aus dem Sicherheitspolizeigesetz¹⁴³:

Polizeikommanden

§ 10. (1) Für jedes Bundesland ist ein Landespolizeikommando, dem Bezirks- und Stadtpolizeikommanden sowie deren Polizeiinspektionen untergeordnet sind, eingerichtet.

(2) Die Angelegenheiten des inneren Dienstes, insbesondere

1. die Festlegung und Errichtung von Dienststellen und Organisationseinheiten, ihre Systemisierung einschließlich die leistungsorientierte Steuerung des Exekutivdienstes,
 2. die Organisation und Führung des allgemeinen Streifen- und Überwachungsdienstes,
 3. auf der Grundlage behördlicher Aufträge oder sonstiger übertragener Aufgaben die Durchführung von Schwerpunkt- und Sondereinsätzen sowie sonstiger Überwachungsmaßnahmen,
 4. die Festlegung der Dienstzeit,
 5. die Mitwirkung an der Aus- und Fortbildung,
 6. die personellen und dienstrechtlichen Angelegenheiten und
 7. die Angelegenheiten des Budgets, der Logistik und Infrastruktur
- werden von den Landespolizeikommanden in unmittelbarer Unterstellung unter den Bundesminister für Inneres besorgt.“

(3) In Wien obliegt die Besorgung der in Abs. 2 Z 6 und 7 angeführten Angelegenheiten dem Polizeipräsidenten (§ 7 Abs. 5).

(4) Sofern dies im Interesse der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis gelegen ist, kann der Bundesminister für Inneres Angelegenheiten des inneren Dienstes mit Ausnahme der in Abs. 2 Z 1 genannten Bezirks- und Stadtpolizeikommanden mit Verordnung zur selbständigen Besorgung oder zur gemeinsamen Besorgung mit dem jeweiligen Landespolizeikommando übertragen; darüber hinaus kann er dem Landespolizeikommando Wien Angelegenheiten des Abs. 2 Z 6 und 7 zur selbständigen Besorgung übertragen.

(5) Die Besorgung der Angelegenheiten des inneren Dienstes hat

¹⁴³ <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> (eingesehen am 22.11.2007)

nach Maßgabe der den Sicherheitsbehörden obliegenden Anordnungsbefugnis im Rahmen der Besorgung der Sicherheitsverwaltung zu erfolgen und darf dieser nicht entgegenstehen.

(6) Soweit für den inneren Dienst automationsunterstützt Daten verwendet werden, ist das jeweilige Polizeikommando Auftraggeber (§ 4 Z 4 DSG 2000).

5) Leistungsfeststellung §§ 81 – 90 BDG – Auszug aus dem Beamten dienstgesetz¹⁴⁴

7. Abschnitt

LEISTUNGSFESTSTELLUNG

1. Unterabschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Begriff und Arten der Leistungsfeststellung

§ 81. (1) Leistungsfeststellung ist die rechtsverbindliche Feststellung, daß der Beamte im Beurteilungszeitraum den zu erwartenden Arbeitserfolg

1. durch besondere Leistungen erheblich überschritten,
2. aufgewiesen oder
3. trotz zweimaliger nachweislicher Ermahnung, wobei die zweite Ermahnung frühestens drei Monate und spätestens fünf Monate nach der ersten zu erfolgen hat, nicht aufgewiesen

hat. Für das Ergebnis dieser Feststellung sind der Umfang und die Wertigkeit der Leistungen des Beamten maßgebend.

(2) Jeder Bundesminister kann durch Verordnung für alle oder für Gruppen von Beamten seines Wirkungsbereiches die näheren Merkmale für die Beurteilung der Leistung festlegen, die bei der Erstattung von Berichten zu verwenden sind. Dabei ist auf die Verwendung und den Aufgabenkreis der einzelnen Gruppen von Beamten Bedacht zu nehmen.

¹⁴⁴ <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> (eingesehen am 28.10.2008)

(3) Solange keine anderslautende Leistungsfeststellung getroffen worden ist, ist davon auszugehen, daß der Beamte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat.

Beurteilungszeitraum

§ 81a. (1) Für eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 1 oder 2 ist der Beurteilungszeitraum das vorangegangene Kalenderjahr.

(2) Für eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3 gilt als Beurteilungszeitraum der Zeitraum vom Tag der ersten nachweislichen Ermahnung bis zu dem Tag, der drei Monate nach der zweiten nachweislichen Ermahnung liegt.

Folgewirkungen

§ 82. (1) Eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 1 oder 2 ist bis zu einer neuerlichen Leistungsfeststellung wirksam.

(2) Gilt für den Beamten eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3, so ist für den an den Beurteilungszeitraum nach § 81a Abs. 2 anschließenden Zeitraum von sechs Monaten eine neuerliche Leistungsfeststellung durchzuführen.

(3) Wurde über den Beamten eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3 getroffen und wird aus diesem Grund seine Versetzung nach § 38 Abs. 3 Z 3 oder eine Verwendungsänderung nach § 40 Abs. 2 Z 1 oder 2 verfügt, so gilt für ihn ab dieser Versetzung oder Verwendungsänderung eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 2.

Zulässigkeit

§ 83. (1) Eine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 1 oder 2 ist nur zulässig,

1. wenn sie auf dem Arbeitsplatz des Beamten Einfluß auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung haben kann,

2. aus Anlaß einer Ernennung in die Dienstklasse IV in den Verwendungsgruppen B, C, W 1, W 2 und H 2,
3. im Falle des § 82 Abs. 2 oder
4. wenn ein Beamter der Verwendungsgruppe A2, B, E1, W1, MBO2, H2, PT2 (ohne Hochschulstudium), PT3, PF 2 (ohne Hochschulstudium), PF 3, K1 oder K2 eine Zulassung zum Aufstiegskurs gemäß Anlage 1 Z 1.13 anstrebt, die Reife- und Diplomprüfung bzw. Reifeprüfung an einer höheren Schule abgelegt oder die Studienberechtigung nach dem Studienberechtigungsgesetz, BGBl. Nr. 292/1985, für das Studium der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften erlangt hat und
 - a) acht Jahre Bundesdienstzeit oder
 - b) acht Jahre Dienstzeit zu inländischen Gebietskörperschaften, davon die letzten 18 Monate Dienstzeit zum Bund, aufweist.

(2) Eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 1 darf nur in jenem Kalenderjahr getroffen werden, das dem Kalenderjahr vorangeht, in dem der Einfluß der Leistungsfeststellung auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung zum Tragen kommt. Kann eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 1 noch Auswirkungen auf die betreffende Maßnahme haben, darf sie auch in jenem Kalenderjahr getroffen werden, in dem ihr Einfluß auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung zum Tragen kommt.

(3) Eine Leistungsfeststellung nach Abs. 1 Z 2 darf nur in jenem Kalenderjahr getroffen werden, das dem Kalenderjahr folgt, in dem diese Ernennung wirksam geworden ist. Ist sie jedoch zu dieser Zeit gemäß Abs. 4 unzulässig, darf sie mit gleicher Wirkung in jenem späteren Jahr getroffen werden, in dem eine Leistungsfeststellung erstmals wieder nach Abs. 4 zulässig ist, wenn sie noch Auswirkungen auf die Beförderung in die Dienstklasse V haben kann.

(4) Eine Leistungsfeststellung ist unzulässig, wenn der Beamte im Beurteilungszeitraum

1. nach § 81a Abs. 1 nicht mindestens während 13 Wochen,
2. nach § 81a Abs. 2 nicht mindestens während sieben Wochen

Dienst versehen hat. Eine Leistungsfeststellung nach § 82 Abs. 2 ist ohne Vorliegen eines Mindestzeiterfordernisses einer Dienstleistung zulässig.

2. Unterabschnitt

Verfahren

Bericht des Vorgesetzten

§ 84. (1) Der Vorgesetzte hat über die Leistung des Beamten zu berichten, wenn

1. er der Meinung ist, daß die nach § 81 Abs. 3 oder nach § 82 Abs. 1 zuletzt maßgebende Leistungsfeststellung für das vorangegangene Kalenderjahr nicht mehr zutrifft, oder
2. die Voraussetzung des § 82 Abs. 2 vorliegt.

Im Fall der Z 2 hat der Vorgesetzte den Bericht innerhalb des ersten Monats nach Ablauf des Beurteilungszeitraumes zu erstatten.

(2) Ein Bericht nach Abs. 1 Z 1 ist nicht zu erstatten, wenn der Beamte ohne sein Verschulden eine vorübergehende Leistungsminderung aufweist.

(3) Vorgesetzter im Sinne dieses Abschnittes ist jeder Organwalter, der mit der Dienstaufsicht über den Beamten im Beurteilungszeitraum betraut war oder im Hinblick auf die besonderen Kenntnisse der Leistungen des Beamten von der Dienstbehörde dazu bestimmt ist.

Befassung des Beamten

§ 85. (1) Die Absicht, einen Bericht zu erstatten, hat der Vorgesetzte dem Beamten mitzuteilen und mit diesem die Gründe seines Vorhabens zu besprechen. Hält der Vorgesetzte an seiner Absicht fest, einen Bericht zu erstatten, so hat er vor Weiterleitung dem Beamten Gelegenheit zu geben, binnen zwei Wochen zum Bericht Stellung zu nehmen.

(2) Der Bericht ist unter Anschluß der Stellungnahme des

Beamten im Dienstweg der Dienstbehörde zu übermitteln. Die im Dienstweg befaßten Vorgesetzten haben sich im Falle einer abweichenden Meinung zum Bericht zu äußern. Dem Beamten ist von der Dienstbehörde Gelegenheit zu geben, zu den Äußerungen binnen zwei Wochen Stellung zu nehmen.

Antrag des Beamten auf Leistungsfeststellung

§ 86. (1) Ist ein Beamter der Meinung, daß er im vorangegangenen Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat, und ist für ihn nach § 83 eine Leistungsfeststellung nicht ausgeschlossen, so kann er eine solche Leistungsfeststellung jeweils im Jänner eines Kalenderjahres über das vorangegangene Kalenderjahr beantragen.

(2) Der Vorgesetzte hat zu dem Antrag unverzüglich Stellung zu nehmen und dem Beamten Gelegenheit zu geben, sich binnen zwei Wochen hierzu zu äußern.

(3) Der Antrag ist unter Anschluß der Stellungnahme unverzüglich im Dienstweg der Dienstbehörde zu übermitteln. § 85 Abs. 2 zweiter und dritter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

Befassung der Dienstbehörde und der Leistungsfeststellungskommission

§ 87. (1) Die Dienstbehörde hat auf Grund des Berichtes oder des Antrages und der allfälligen Stellungnahmen sowie sonstiger Erhebungen und eigener Wahrnehmungen dem Beamten binnen vier Wochen schriftlich mitzuteilen, welches Beurteilungsergebnis sie für gerechtfertigt hält. Der Lauf dieser Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Berichtes des Vorgesetzten oder des Antrages des Beamten bei der Dienstbehörde.

(2) Die Mitteilung der Dienstbehörde gemäß Abs. 1 ist kein Bescheid. Das mitgeteilte Beurteilungsergebnis wird endgültig und gilt als Leistungsfeststellung,

1. wenn die Dienstbehörde dem vom Beamten beantragten

Beurteilungsergebnis Rechnung trägt,

2. in den übrigen Fällen, wenn

a) der Beamte schriftlich zustimmt oder

b) weder der Beamte noch die Dienstbehörde innerhalb der vorgesehenen Frist die Leistungsfeststellungskommission anrufen.

(3) Ist der Beamte mit dem von der Dienstbehörde mitgeteilten Beurteilungsergebnis nicht einverstanden, so steht sowohl dem Beamten als auch der Dienstbehörde das Recht zu, binnen zwei Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung an den Beamten bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

(4) Hält die Dienstbehörde die im Abs. 1 genannte Frist nicht ein, so hat der Beamte das Recht, binnen zwei Wochen nach Ablauf der Frist bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

(5) Die Leistungsfeststellungskommission hat über Anträge auf Leistungsfeststellung binnen sechs Wochen mit Bescheid zu erkennen. Der Lauf der Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Antrages des Beamten beziehungsweise der Dienstbehörde. Im Falle der Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Leistungsfeststellungskommission ist § 73 Abs. 2 und 3 des AVG nicht anzuwenden.

(6) Gegen den Bescheid der Leistungsfeststellungskommission steht kein ordentliches Rechtsmittel zu.

(7) Die Aufhebung und Abänderung von Bescheiden der Leistungsfeststellungskommission

1. gemäß § 13 Abs. 1 DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und

2. gemäß § 68 Abs. 2 AVG

obliegt abweichend vom § 13 Abs. 2 DVG der

Leistungsfeststellungskommission, die den Bescheid erlassen hat.

3. Unterabschnitt

Leistungsfeststellungskommission

Allgemeine Bestimmungen

§ 88. (1) Bei jeder Dienstbehörde ist eine Leistungsfeststellungskommission einzurichten.

(2) Die Leistungsfeststellungskommission besteht aus dem Vorsitzenden, den erforderlichen Stellvertretern und weiteren Mitgliedern. Der Vorsitzende, seine Stellvertreter und die Hälfte der weiteren Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission sind vom Leiter der Dienstbehörde mit Wirkung vom 1. Jänner auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die zweite Hälfte der weiteren Mitglieder ist vom zuständigen Zentralausschuß (von den zuständigen Zentralausschüssen) zu bestellen.

(3) Bestellt der Zentralausschuß innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch den Leiter der Dienstbehörde keine oder zu wenige Mitglieder für die Leistungsfeststellungskommission, so hat der Leiter der Dienstbehörde die erforderlichen Mitglieder selbst zu bestellen.

(4) Die Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

(5) Die Leistungsfeststellungskommission hat in Senaten zu entscheiden. Die Senate haben aus dem Vorsitzenden der Kommission oder einem seiner Stellvertreter als Senatsvorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern zu bestehen. Jedes Mitglied der Leistungsfeststellungskommission darf mehreren Senaten angehören.

(6) Ein Mitglied des Senates soll besondere Kenntnisse zur fachlichen Beurteilung der Leistungen des Beamten besitzen. Ein weiteres Mitglied des Senates muß vom Zentralausschuß oder gemäß Abs. 3 bestellt worden sein.

(7) Der Vorsitzende der Leistungsfeststellungskommission hat unter Beachtung des Abs. 6 die Senate zu bilden und zu bestimmen,

welche Kommissionsmitglieder bei der Verhinderung eines Senatsmitgliedes als Ersatzmitglieder in die Senate einzutreten haben. Die Zusammensetzung der Senate darf nur im Falle unbedingten Bedarfes abgeändert werden.

(8) Der Senat hat mit Stimmenmehrheit zu entscheiden. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Der Vorsitzende hat seine Stimme zuletzt abzugeben.

(9) Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten, wenn sie als Vorgesetzte bei der Berichterstattung über die Leistung des Beamten mitgewirkt haben.

(10) Für die Sacherfordernisse der Leistungsfeststellungskommission, für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte und für die Beistellung der Schriftführer hat die Dienstbehörde aufzukommen.

Mitgliedschaft

§ 89. (1) Zu Mitgliedern der Leistungsfeststellungskommission dürfen nur Beamte des Dienststandes bestellt werden, gegen die kein Disziplinarverfahren anhängig ist.

(2) Der Beamte hat der Bestellung zum Mitglied einer Leistungsfeststellungskommission Folge zu leisten.

(3) Die Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß, während der Zeit der Suspendierung, der Außerdienststellung, der Erteilung einesurlaubes von mehr als drei Monaten und der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(4) Die Mitgliedschaft zur Leistungsfeststellungskommission endet mit dem Ablauf der Bestelldauer, mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe, mit der Versetzung ins Ausland sowie mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand.

(5) Im Bedarfsfalle ist die Leistungsfeststellungskommission

durch Neubestellung von Kommissionsmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

4. Unterabschnitt

Bericht über den provisorischen Beamten

§ 90. Der Vorgesetzte hat über den provisorischen Beamten vor der Definitivstellung zu berichten, ob der Beamte den Arbeitserfolg aufweist, der im Hinblick auf seine dienstliche Stellung zu erwarten ist.

6) Stadtpolizeikommanden in Österreich¹⁴⁵:

In Wien:

- Innere Stadt (1. Bezirk)
- Landstraße (3. Bezirk)
- Margareten (4., 5., 6. Bezirk)
- Josefstadt (7., 8., 9. Bezirk)
- Favoriten (10. Bezirk)
- Simmering (11. Bezirk)
- Meidling (12., 13. Bezirk)
- Fünfhaus (14., 15. Bezirk)
- Ottakring (16., 17. Bezirk)
- Döbling (18., 19. Bezirk)
- Brigittenau (2., 20. Bezirk)
- Floridsdorf (21. Bezirk)
- Donaustadt (22. Bezirk)
- Liesing (23. Bezirk)

Weiters in:

- Eisenstadt
- Graz
- Innsbruck
- Klagenfurt
- Leoben
- Linz
- Salzburg
- Schwechat
- Steyr
- St.Pölten
- Villach
- Wels
- Wiener Neustadt

¹⁴⁵ Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BPD_Allgemein/ (eingesehen am 12.7.2008)

7) Hierarchie der österreichischen Polizei – Dienstgrade und Distinktionen¹⁴⁶:

| Verwendungsgruppe | Dienstgrad |
|--------------------------|---------------------|
| E1 | General |
| | Generalmajor |
| | Brigadier |
| | Oberst |
| | Oberstleutnant |
| | Major |
| | Hauptmann |
| | Oberleutnant |
| | Leutnant |
| E2a | Chefinspektor |
| | Kontrollinspektor |
| | Abteilungsinspektor |
| | Bezirksinspektor |
| | Gruppeninspektor |
| E2b | Gruppeninspektor |
| | Revierinspektor |
| | Inspektor |
| E2c | Aspirant |

¹⁴⁶http://www.bmi.gv.at/downloadarea/UniformUnterscheidungszeichenBundespolizei_A4.pdf
(zuletzt eingesehen am 28.10.2008)



POLIZEI

UNIFORM - UNTERSCHIEDSZEICHEN DES WACHKÖRPERS BUNDESPOLIZEI

VERWENDUNGSGRUPPE E 2b/E 2c



Aspirant



Inspektor



Revierinspektor



Gruppeninspektor E2b

VERWENDUNGSGRUPPE E 2a



Gruppeninspektor E2a



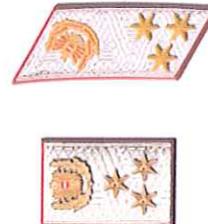
Bezirksinspektor



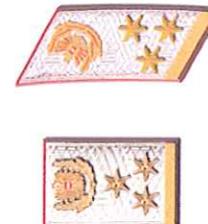
Abteilungsinspektor



Kontrollinspektor



Chefsinspektor



Chefsinspektor FGr 7

VERWENDUNGSGRUPPE E 1



Leutnant



Oberleutnant



Hauptmann



Major



Oberstleutnant



Oberst



Brigadier



Generalmajor

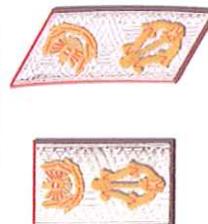


General

POLIZEIMUSIK



Gastmusiker



Kapellmeister

KAPPENEMBLEME



Verwendungsgruppe E 2b / E 2c



Verwendungsgruppe E 2a



Verwendungsgruppe E 1

SCHULTERSPANGEN



Verwendungsgruppe E 2a



Verwendungsgruppe E 1

ÄRMELABZEICHEN

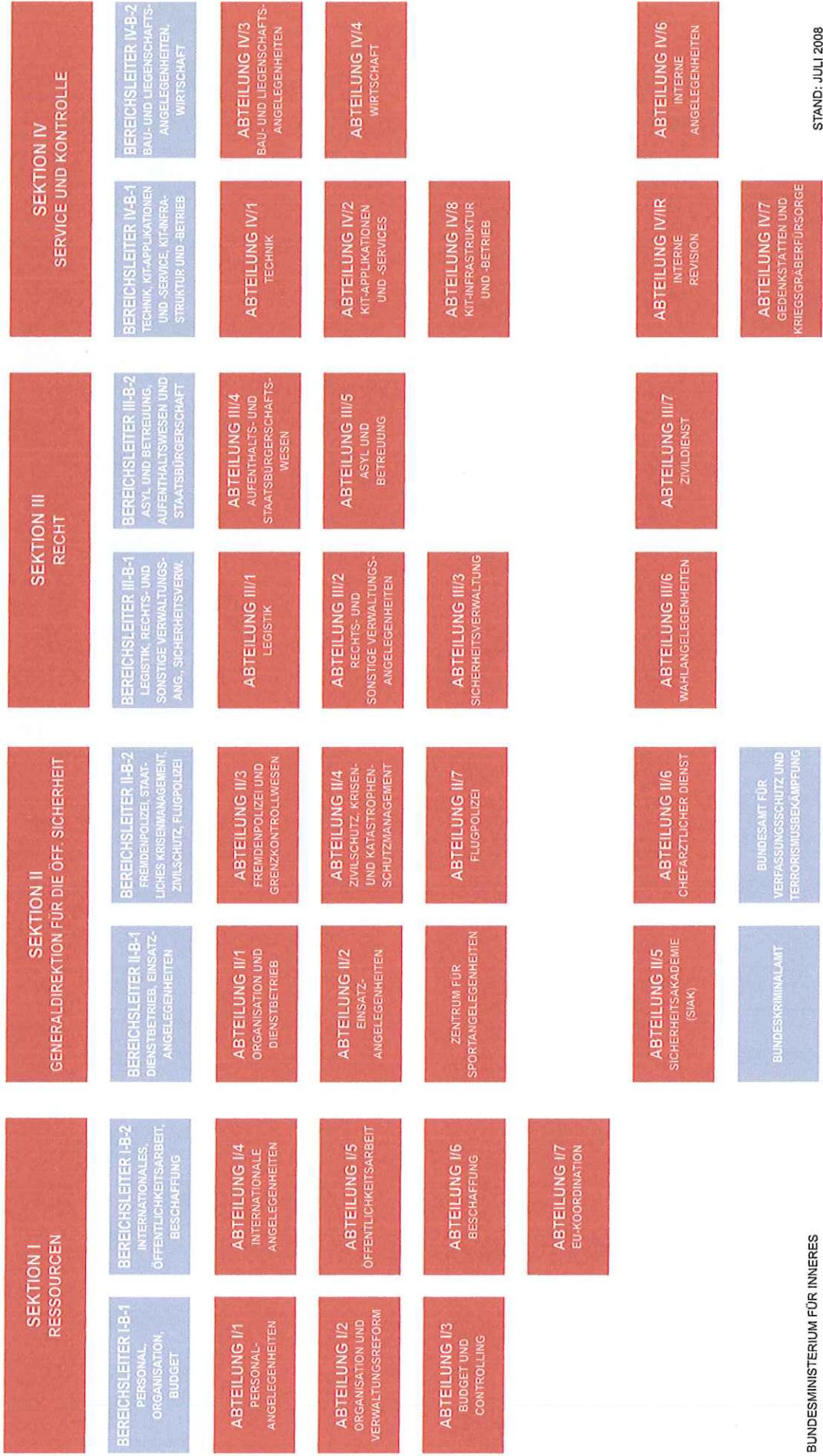


8) Organigramme¹⁴⁷

¹⁴⁷ http://www.bmi.gv.at/cms/BPD_Wien/Organigramm.pdf
<http://www.bmi.gv.at/downloadarea/geschaeftseinteilung/OrganigrammBMI.pdf>
<http://www.bmi.gv.at/downloadarea/geschaeftseinteilung/OrganigrammSektII.pdf>
<http://content.bmi.gv.at/siak/SIAK-Internet/aufbau/SIAK-Organigramm%2017%20DBold.pdf>
(zuletzt eingesehen am 28.10.2008)

**KABINETT DER
BUNDESMINISTERIN**

BUNDESMINISTERIN FÜR INNERES



**SEKTION II • GENERALDIREKTION
FÜR DIE ÖFFENTLICHE SICHERHEIT**

GENERALDIREKTOR FÜR DIE ÖFFENTLICHE SICHERHEIT DR. ERIK BUXBAUM

EINSATZKOMMANDO
COBRA
BERNHARD TREIBENREIF

EINSATZ- UND KRISENKO-
ORDINATIONSCENTER (EKZ)
MAG. ROBERT STOCKER

**BEREICHSTELLVERTRETER II-B-1
FÜR DIE BEREICHE II/1 UND II/2 UND ZSA**

MAG. MAG. (FH) KONRAD KOGLER

**BEREICHSTELLVERTRETER II-B-2
FÜR DIE BEREICHE II/3, II/4 UND II/7**

DR. PETER WIDERMANN

ABT. II/1
ORGANISATION UND
DIENSTBETRIEB

PETER
SCHERER

ABT. II/2
EINSATZ-
ANGELEGENHEITEN

ROBERT
STRONDL

ZSA
ZENTRUM FÜR SPORT-
ANGELEGENHEITEN

DR. MICHAEL
NEUGEBAUER

ABT. II/3 • FREMDEN-
POLIZEI UND GRENZ-
KONTROLLWESEN

MAG. BERNDT
KÖRNER

ABT. II/4 • ZIVIL-
SCHUTZ, KRISEN- UND
KATASTROPHEN-
SCHUTZMANAGEMENT

DR. DORIS
ITA

ABT. II/7
FLUGPOLIZEI

MAG. WERNER
SENN

ABT. II/5
SICHERHEITS-
AKADEMIE (SIAK)

DIREKTOR
DR. NORBERT LEITNER

ABT. II/6
CHEFÄRZTLICHER
DIENST

DR. REINHARD
MÖRZ

REF. II/1A • ORG.-ANALYSE
UND -ENTWICKLUNG
MAG. W. GLANINGER

REF. II/2A
EXEKUTIVDIENST
DERZEIT UNBESETZT

REF. II/3A
GRENZKONTROLLE
DR. PETER BLUMAUER

REF. II/4A • SKIM UND
ZIVILSCHUTZ
MAG. SIEGFRIED JACHS

REF. II/4B • INT. ZIVILSCHUTZ
UND KATASTROPHENHILFE
MAG. KARIN ZETTELHANN

ZENTRUM FÜR
GRUNDAUSBILDUNG
THOMAS HOPFNER

ZENTRUM FÜR
FORTBILDUNG
KARLHEINZ DUDEK

REF. II/1B
DIENSTBETRIEB
MATTHIAS KLAUS

REF. II/2B • EINSATZKOM-
MANDEN, GSOD U. A.
GÜNTER KRENN

REF. II/3B • PASS- UND
VISAANGELEGENHEITEN
MAG. VERONIKA PETZAK

REF. II/3C • FREMDENPOL.
ZWANGSM./RÜCKKEHR
MAG. HERBERT MANTLER

ZENTRUM FÜR
UNTERRICHTSMEDIEN
MAG. PETER GLANNINGER

ZENTRUM FÜR INTERNA-
TIONALE ANGELEGNH.
DR. JÁNOS FEHÉRVÁRY

INSTITUT FÜR WISSEN-
SCHAFT UND FORSCHUNG
DR. KATHARINA WEISS

REF. II/1C • BESCHWER-
DEANGELEGENHEITEN
MAG. MANFRED ZIRNSACK

REF. II/2C
AUSLANDSEINSATZE
BERTHOLD HUBEGGER

REF. II/3D • EUROP.
AUSGRENZEN- UND
RÜCKKEHREFONDS
MAG. MATHILDE B. WOLF

BUNDESKRIMINALAMT (BK)

DR. ANDREA RANINGER
(MIT DER LEITUNG BETRAUT)

BUNDESAMT FÜR VERFASSUNGSSCHUTZ
UND TERRORISMUS-BEKÄMPFUNG (BVT)

DIREKTOR MAG. PETER GRIDLING

PSYCHOLOGISCHER
DIENST
DR. GERTRAUD TRIEB

ZENTRUM FÜR INTERNA-
TIONALE ANGELEGNH.
DR. JÁNOS FEHÉRVÁRY

INSTITUT FÜR WISSEN-
SCHAFT UND FORSCHUNG
DR. KATHARINA WEISS

REF. II/1D • INFRASTRUK-
TURSTEUERUNG / OKIT GD
REINHARD SCHNAKL

REF. II/2D
VERKEHRSDIENST
MARTIN GERM

REF. II/2E • FLUGHAFEN /
FLUGSICHERUNGSWESEN
GERHARD MOSER

POLIZEIPRÄSIDENT, gleichzeitig SICHERHEITSDIREKTOR VON WIEN

Büro der Sicherheitsdirektion

Büro für besondere Ermittlungen

POLIZEIVIZEPRÄSIDENTIN UND LEITERIN DER PRÄSIDENTIALABTEILUNG KANZLEI

Büro für Organisation, Controlling und interne Revision

Büro für Rechtsfragen und Datenschutz

Büro für Budget, Logistik und Infrastruktur

Zentrales Personalbüro

Büro für Informationsdienst, Öffentlichkeits- und Medienarbeit

| |
|--|
| LANDESAMT FÜR VERFASSUNGSSCHUTZ UND TERRORISMUSBEKÄMPFUNG |
| Referat Analyse |
| Referat Extremismus |
| Referat Terrorismus |
| Referat: Nachrichtendienst- / Proliferation |
| Referat Personen- und Objektschutz / Oberste Organe |

| |
|--|
| KRIMINALPOLIZEILICHE ABTEILUNG |
| Büro für Kriminalitätsbekämpfung |
| Büro für Regionale kriminalpolizeiliche Koordination (Bereiche Zentrum-Ost Süd, Mitte, Nord, West) |
| Büro für Prävention (+ Kriminalpolizeilicher Beratungsdienst) |
| Landeskriminalamt Kriminaldirektion 1 Kriminaldirektion 2 Kriminalkommissariat Zentrum-Ost Kriminalkommissariat Süd Kriminalkommissariat Mitte Kriminalkommissariat Nord Kriminalkommissariat West Kriminaldirektion 3 |

| |
|---|
| VERWALTUNGSPOLIZEILICHE ABTEILUNG |
| Fremdenpolizeiliches Büro |
| Administrationsbüro |
| Büro für Vereins-, Versammlungs- und Medienrechtssangelegenheiten |
| Stratregisteramt |
| Polizeiabteilung bei der STA Wien |

| |
|--|
| SICHERHEITS- UND VERKEHRSPOLIZEILICHE ABTEILUNG |
| Verkehrsamt |
| Polizeianhaltezentrum |
| Referat Polizeianhaltezentrum |
| Polizeikommissariat Innere Stadt |
| Stadtpolizeikommando Innere Stadt |
| Polizeikommissariat Landstraße |
| Stadtpolizeikommando Landstraße |
| Polizeikommissariat Margareten u. 16. |
| Stadtpolizeikommando Margareten |
| Polizeikommissariat Josefstadt 7 u. 9 |
| Stadtpolizeikommando Josefstadt |
| Polizeikommissariat Favoriten |
| Stadtpolizeikommando Favoriten |
| Polizeikommissariat Simmering |
| Stadtpolizeikommando Simmering |
| Polizeikommissariat Meidling 12, 13 |
| Stadtpolizeikommando Meidling |
| Polizeikommissariat Fünfhaus 14, 15 |
| Stadtpolizeikommando Fünfhaus |
| Polizeikommissariat Ottakring 16, 17 |
| Stadtpolizeikommando Ottakring |
| Polizeikommissariat Döbling 18, 19 |
| Stadtpolizeikommando Döbling |
| Polizeikommissariat Brigittenau 20 |
| Stadtpolizeikommando Brigittenau |
| Polizeikommissariat Floridsdorf |
| Stadtpolizeikommando Floridsdorf |
| Polizeikommissariat Donaustadt |
| Stadtpolizeikommando Donaustadt |
| Polizeikommissariat Liesing |
| Stadtpolizeikommando Liesing |

LANDESPOLIZEIKOMMANDO

| |
|---|
| Landeskriminalamt |
| Landesverkehrsabteilung |
| Abteilung Sondereinheiten |
| Einsatzinheit Wien WEGA |
| Diensthundabteilung |
| Organisations- und Einsatzabteilung |
| Abteilung Personal- und Logistiksteuerung |

CONTROLLINGBEIRAT

.SIAK-BEIRAT

SICHERHEITSAKADEMIE

Direktor: Mag. Dr. Norbert LEITNER

BÜRO DES DIREKTORS

Leiter:
Friedrich LENNKH

- Bildungscontrolling
- Budget
- Controlling
- Infrastruktur
- Örftentlichkeitsarbeit
- Personal

INSTITUT FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Leiterin:
Mag. Dr. Katharina WEISS
Stv. Direktor

- SIAK-Journal - Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis
- .SIAK-Bibliothek
- Informationsmanagement und Forschungsdokumentation
- Koordination von Forschungsprojekten
- Vortrags- und Lehrfähigkeit

PSYCHOLOGISCHER DIENST

Leiterin:
Dr. Bertraud TRIEB

- Psychologische Eignungsuntersuchungen
- Psychologische Aus- und Fortbildung
- Beratung und Betreuung

ZENTRUM FÜR FORTBILDUNG

Leiter:
Bgdr. Karlheinz DUDEK
Stv. Direktor

- Fortbildung allgemein
- BMI.-Zentralleitung
- Nachgeordnete Behörden und Kommanden
- Projekte und Entwicklungen
- Fremdsprachen und EDV
- Zentrale Fortbildungsmaßnahmen
- Führungskräfte
- Trainer und Vortragende
- Seminarprogramm der SIAK
- Zwischenschule

ZENTRUM FÜR GRUNDAUSBILDUNG

Leiter:
Bgdr. Thomas HOPFNER

- Ressourcensteuerung der Bildungszentren der Sicherheitsexekutive
- Ausbildung der Exekutive E1, E2a, E2c, Grenzdienst A1/V1, A2/V2, A3/V3, A4/V4, A5
- Ausbildung des Allgemeinen Verwaltungsdienstes
- Aus- und Weiterbildung der Exekutivlehrer

ZENTRUM FÜR INTERNATIONALE ANGELEGENHEITEN

Leiter:
Dr. János FEHÉRVÁRY

- Polizeiakademien
- Mittel- und Osteuropäische Polizeiakademie MEPA
- Europäische Polizeiakademie CEPOL
- Mittel- und Osteuropäische Länder MOEL
- Region Kaukasus und Zentralasien
- Ausbildung Verbindungsbeamte
- Bildungsaustausch und sonstige Auslandskontakte
- TACIS-BOMCA/CADAP

ZENTRUM FÜR UNTERRICHTS-MEDIEN

Leiter:
Mag. Peter GLANNINGER

- E-Learning
- Videoproduktionen

BILDUNGSZENTREN

Bildungszentrum Traiskirchen
Leiter:
Oberstleutnant Rupert FEHRINGER

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Burgenland
Leiter:
Oberstleutnant Christian WURTSCH

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Kärnten
Leiterin:
Oberstleutnant Edith SCHULTL

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Niederösterreich
Leiter:
Oberstleutnant Gerhard LIEBMAN

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Oberösterreich
Leiter:
Oberstleutnant Erwin SPENGLINGWIMMER

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Salzburg
Leiter:
Oberstleutnant Ernst DRILL

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Steiermark
Leiter:
Oberstleutnant Heinz REICHER

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Tirol
Leiter:
Oberstleutnant Rupert GASSER

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Vorarlberg
Leiter:
Oberstleutnant Arnold PERLER

Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Wien
Leiter:
Oberstleutnant Franz MATZKA

9) Informationen für die Aufnahme in den Polizeidienst¹⁴⁸

¹⁴⁸ <http://www.bundespolizei.gv.at/lpdreader/documents/277.pdf> (zuletzt eingesehen am 28.10.2008)



**Informationen
für die Aufnahme in den
Polizeidienst**

Landespolizeikommando Wien

Grundvoraussetzungen für die Aufnahme in den Polizeidienst

- **Österreichische Staatsbürgerschaft**
- die volle Handlungsfähigkeit, ausgenommen ihre Einschränkung wegen Minderjährigkeit
- **Mindestalter von 18 Jahren** und ein **Höchstalter von 30 Jahren** bei Eintritt in den Polizeidienst
- **Mindestgröße von 163 cm** bei weiblichen Bewerberinnen
Mindestgröße von 168 cm bei männlichen Bewerbern
- **Körpergewicht:** Für die Bewertung wird der Body-Mass-Index (BMI) herangezogen, der im Bereich von **18 – 25** liegen muss

Berechnung d. BMI:

$$\text{BMI} = \frac{\text{Gewicht in Kilogramm}}{(\text{Körpergröße in Meter})^2}$$

- **Bei Sehschwäche:**
Es muss ein augenfachärztlicher Befund (Vordruck im Fragebogen) beigebracht werden.
- Vollkommene körperliche Gesundheit
- **Schwimmen wird vorausgesetzt!**
- **Unbescholtenheit**
(insbesondere keine gerichtlichen Vorstrafen, keine Führerscheinabnahmen, keine Verwaltungsübertretungen wegen Fahrerflucht)
- **Abgeleiteter Grundwehrdienst** bei männlichen Bewerbern bis zum Dienstantritt
- **Führerschein Gruppe/Klasse B** bis zum Dienstantritt
- Erfolgreiche Absolvierung des gesamten Aufnahmeverfahrens

Aufnahmeverfahren

Jeder Bewerber, der die Voraussetzungen für die Aufnahme in den Polizeidienst erfüllt, hat die Möglichkeit sich mit einem im **Landespolizeikommando für Wien, Abteilung für Personal- und Logistiksteuerung, PA2-Aufnahme**, aufliegenden Fragebogen zu bewerben. Die Bewerbung ist jedoch nur dann gültig, wenn sie innerhalb der jeweiligen Ausschreibungsfrist erfolgt.

Nach Überprüfung der angegebenen Daten im Fragebogen und einer Sicherheitsüberprüfung erfolgt die Einteilung zur schriftlichen Aufnahmeprüfung.

Schriftliche Aufnahmeprüfung:

Diese setzt sich zusammen aus:

- Diktat, Überprüfung der Rechtschreibung (neue Rechtschreibung)
- Grammatiktest
- Intelligenztest
- Persönlichkeitsfragebogen

Der Aufnahmetest dauert ca. 4 Stunden

erforderliche Mindestpunktzahl: 139,3

mögliche Höchstpunktzahl: 982,0

Nach Auswertung des Aufnahmetests durch das Bundesministerium für Inneres werden die BewerberInnen nach dem von ihnen erreichten Punkteergebnis (vorläufiges Kalkül) gereiht. Im Falle der positiven Absolvierung und einer Reihung an einer aussichtsreichen Stelle, werden die BewerberInnen zu einem **Aufnahmegespräch (Exploration)** schriftlich eingeladen.

Bei einem negativen Testergebnis erfolgt eine schriftliche Verständigung.

Das bei der Exploration erzielte Punkteergebnis wird mit jenem der schriftlichen Eignungsprüfung verbunden, und die bestgereihten BewerberInnen werden einer polizeiärztlichen Untersuchung unterzogen.

Ärztliche Untersuchung

Ärztliche Untersuchung:

Der Mediziner stellt die Eignung für die Polizei fest.

- Untersuchung der Körperkonstitution (Größe und Gewicht)
- Überprüfung der Sehleistung und des Gehörs
- Klinische Untersuchung
- Ergometrie
- Abnahme einer Harn- und Blutprobe
- Überprüfung diverser Befunde
- HIV-Test
- Lungenröntgen
- schriftlicher Persönlichkeitstest (MMPI)

Nach Auswertung des Persönlichkeitstests durch das Bundesministerium für Inneres und Vorliegen aller Befunde folgt der

sportmotorische Test

Körperliche Fitness ist eine Grundvoraussetzung für die Exekutivdiensttauglichkeit. Wenn ein Polizeibeamter seinen gefahr- und verantwortungsvollen Beruf erfolgreich und professionell ausüben will und in der Lage sein soll, andere und sich selbst zu schützen sowie Gefahren zu begegnen, benötigt er dazu eine bestimmte körperliche Leistungsfähigkeit.

Das beginnt nicht erst mit dem Eintritt in die Polizei. Bestimmte Voraussetzungen und Einstellungen müssen dafür bereits mitgebracht werden. Dies gilt es bei der Eignungsprüfung für die Aufnahme in den Polizeidienst unter Beweis zu stellen.

Um einen möglichst genauen Eindruck vom konditionellen Zustand der Bewerber zu erlangen, wird ein sportmotorischer Test in vier verschiedenen Bereichen durchgeführt.

Die vier zu überprüfenden Bereiche sind:

1. Durchführung eines medizinischen Bewegungskoordinationstestes (MBKT), der als Parcours angelegt ist;
2. Liegestütze als Kraft-Ausdauer-Test;
3. 3000 m-Lauftest;
4. Schwimmtest (100 m Freistil);

Anforderungen:

Von den Bewerbern ist ein bestimmtes Maß an psychischer und physischer Leistungsfähigkeit zu erbringen, wie es durchschnittlich in der jeweiligen Altersgruppe erwartet werden kann, um in weiterer Folge während der Grundausbildung eine gezielte Körperausbildung zu ermöglichen.

Bei einem negativen Ergebnis in einem Bereich gilt der gesamte Test als nicht bestanden. Das Ergebnis des Sporttests wird, so wie dies laut § 44, Ausschreibungsgesetz 1989, für das gesamte Auswahlverfahren vorgesehen ist, **ein Jahr** gültig bleiben.

| Leistungsstufen - Männer | | | |
|--------------------------|------------------|---------|---------------|
| 1 | MBKT | sec | < bis 32,2 |
| 2 | Liegestütze | Anzahl | 21 u. > |
| 3 | Laufen (3000m) | min:sec | < bis 13:42,1 |
| 4 | Schwimmen (100m) | min:sex | < bis 1:51,0 |

| Leistungsstufen - Frauen | | | |
|--------------------------|------------------|---------|---------------|
| 1 | MBKT | sec | < bis 37,7 |
| 2 | Liegestütze | Anzahl | 12 u. > |
| 3 | Laufen (3000m) | min:sec | < bis 18:30,0 |
| 4 | Schwimmen (100m) | min:sex | < bis 2:11,1 |

1. Medizinischer Bewegungskoordinationstest (MBKT)

Der MBKT ist ein in einer Halle durchzuführender Geschicklichkeitstest, der vom Bewerber unter zeitlichem Druck geistige und körperliche Beweglichkeit fordert.

a) Testanweisung für den Parcours:

Der Bewerber hat den Parcours so schnell als es ihm möglich ist auf die im Folgenden beschriebene Art und Weise fehlerfrei zu durchlaufen (siehe auch Skizze **Anlage 2**):

- Der Proband läuft vom Start zur 14 m entfernten und 50 cm hohen Hallenhürde, überquert diese und nimmt am Ende dieser Geraden (Gesamtlänge 20 Meter) einen 3 kg schweren Medizinball auf.
- Die Testperson trägt den Medizinball zur ersten Keule, setzt den Ball links von dieser ab und führt den Medizinball beidhändig rollend in Schlangenlinie durch die fünf aufgestellten Keulen. Beim Durchrollen dürfen die Keulen vom Bewerber nicht überstiegen und auch nicht umgeworfen werden. Der Abstand der Keulen beträgt jeweils 1 Meter.
- Der Proband wirft von der Abwurfline den Medizinball in den 2 m entfernt befindlichen längs liegenden geraden Kastenunterteil (Größe: 130 x 50 cm). Ein wieder herausspringender Medizinball zieht keinen Nachteil nach sich. Nach dem Wurf darf der Bewerber die Wurfline nicht überlaufen, sondern hat diesen Bereich auf der rechten Seite – rechts an dem dort aufgestellten Kegel vorbei – zu verlassen.
- Der Proband läuft zwischen 3 hochgestellten geraden Kastenunterteilen in der vorgegebenen Richtung durch, unterquert eine in 55 cm Höhe aufgelegte Latte und überquert anschließend einen quer aufgestellten Kasten (Pyramide) in beliebiger Art.
- Die Testperson umläuft 2 Kegel, durchläuft danach in vorgegebener Richtung 3 aufgestellte Kegel und läuft über eine in Längsrichtung aufgestellte Langbank. Die Langbank ist in voller Länge zu überqueren.
- Der Proband umläuft weitere 2 Kegel, absolviert auf einer Turnmatte eine Rolle vorwärts und sprintet anschließend in das Ziel. – Ende der Zeitnehmung.

2. Liegestütz

Durch diesen Test wird vor allem die lokale Muskelausdauer, sowie die Belastbarkeit und Stabilität der Arm- und Rumpfmuskulatur überprüft.

Testanweisung:

Im Liegestütz vorlings – die gestreckten Arme werden in individueller Breite auf dem Boden aufgesetzt, die gesamte Körperlinie vom Kopf bis zu den Fersen ist gestreckt – hat die Testperson die Aufgabe, möglichst viele Liegestütz korrekt auszuführen. Die Arme müssen dabei so weit gebeugt werden, bis die Nasenspitze den Boden berührt, wobei von der gestreckten Haltung des gesamten Körpers nicht abgewichen werden darf. Erst wenn wieder eine vollständige Streckung der Arme erfolgt ist, wurde ein Liegestütz ordnungsgemäß ausgeführt. Nur dann wird er auch gewertet.

Während des Tests ist ein kurzes Verharren in der Liegestützausgangsposition mit gestreckten Armen erlaubt, jedoch keine Unterbrechung (Abknien, Bauchlage oder Ähnliches).

3. 3000 m-Lauftest

Bei diesem Test wird die Herzkreislauf-Ausdauer durch Zurücklegung einer vorgegebenen Distanz innerhalb möglichst kurzer Zeit bestimmt. Anhand des Ergebnisses lassen sich Rückschlüsse auf die Leistungsfähigkeit im Bereich der Grundlagenausdauer (sie ist eine Basisvoraussetzung zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit) der Bewerber ziehen.

Testanweisung:

Die Strecke sollte mit möglichst gleichmäßigem Tempo durchlaufen werden. Aber auch Gehen zwischendurch – falls erforderlich – ist erlaubt.

4. Schwimmtest (100 m):

Schwimmen ist eine Fertigkeit, die zu den elementaren Fähigkeiten eines Exekutivbeamten gehört. Immer wieder kommen im Außendienst stehende Exekutivbeamte in Situationen, in denen an sie die Anforderung gestellt wird, Menschen, welche sich in einer lebensgefährlichen Situation im Bereich eines Gewässers befinden, aus diesem zu bergen. Um während der Ausbildung für den Exekutivdienst in dieser Hinsicht geschult werden zu können, ist es eine Voraussetzung, das Schwimmen bereits zu beherrschen.

Testanweisung:

Beim Schwimmtest ist eine Strecke von 100 m in einem Zug in freiem Schwimmstil zu durchschwimmen. Der Start kann von Land (Startsockel) oder aus dem Wasser erfolgen.

Abhängig von den zur Verfügung stehenden freien Planstellen, werden nach Genehmigung durch das Bundesministerium für Inneres, Aufnahmen erfolgen. Die Auswahl der Kandidaten erfolgt nach der Reihung der erzielten Punkteanzahl, resultierend aus Aufnahmeprüfung, Exploration und sportmotorischem Test.

Ausbildung

Diese erfolgt primär im Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive in Wien 3, Marokkanergasse 4 (Marokkanerkaserne), kann jedoch abhängig von der jeweiligen Kapazität auch in einem der sonstigen Bildungszentren im Bundesgebiet (z.B. Kärnten, Burgenland) erfolgen.

Dienstzeit:

Montag bis Freitag 07.30 bis 15.30 Uhr (40-Stundenwoche) während der Präsenzausbildung. Für LehrgangsteilnehmerInnen aus den Bundesländern werden in der Marokkanerkaserne Mehrbettzimmer für die Dauer der Grundausbildung kostenlos zur Verfügung gestellt.

Mit Beginn eines Ausbildungslehrganges werden die BewerberInnen als Vertragsbedienstete mit Sondervertrag dem Bildungszentrum zur Absolvierung der 24- monatigen Grundausbildung zugewiesen.

Die Grundausbildung gliedert sich in:

12 Monate Präsenzausbildung (Schulbetrieb)

2 Monate Praktika (auf Polizeidienststellen – Wechsel oder Schichtdienst)

7 Monate Präsenzausbildung (Schulbetrieb)

3 Monate Praktika (auf Polizeidienststellen – Wechsel oder Schichtdienst)

Das Arbeitsverhältnis ist als Vorbereitung für die Verwendung auf einem Arbeitsplatz des Polizeidienstes vorgesehen.

Dienstversehung

Nach Abschluss der Grundausbildung ist nach positiver Dienstprüfung die Übernahme in ein öffentlich rechtliches Dienstverhältnis als Exekutivdienstbedienstete (E2b) und eine Zuweisung zu einem Stadtpolizeikommando vorgesehen.

Die Dienstversehung in den Polizeiinspektionen und bei den Sondereinheiten erfolgt grundsätzlich im Gruppen- bzw. Turnusdienst (Nachtdienste, sowie Samstag, Sonn- und Feiertagsdienste).

Erst nach mindestens 1-jähriger Praxis in einem der 14 Stadtpolizeikommanden besteht die Möglichkeit der Versetzung zu einer der Sondereinheiten. Dies ist jedoch nur bei freien Planstellen in der gewünschten Einheit möglich.

Kurzübersicht einiger Sondereinheiten :

WEGA – Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung

Grundvoraussetzungen für eine Bewerbung zur WEGA:

- Absolvierung der Grundausbildung
- 1-jährige exekutive Außendienst Erfahrung
- Bereitschaft zur bundesweiten Dienstverrichtung im Rahmen der WEGA
- Bereitschaft zur Absolvierung spezifischer Ausbildungen im Rahmen der WEGA

Auswahlverfahren bzw. Aufnahmetest:

- **Ärztliche Untersuchung**
- **Sporttest:**
 - „Cooper-Test“ Lauffest 3.000 m - Limit 14 Minuten
 - 6er – Test:**
 - .) Klimmzüge
 - .) Standweitsprung
 - .) Gewandtheitsparcours
 - .) Sit ups
 - .) Treppensteigen
 - .) Liegestütz
- **Schießtest**
- **Aufnahmegespräch** mit Gesamtbeurteilung

Bei positivem Auswahlverfahren erfolgt die Einberufung zur **6-monatigen Basisausbildung** für die Einsatzeinheit WEGA nach Personalbedarf und Reihung gemäß Auswahlresultat.
Der Verbleib bei der WEGA ist an einen jährlich zu absolvierenden Leistungstest gebunden.

Allgemeine Aufgaben der WEGA:

Wahrnehmung spezieller ordnungsdienstlicher Aufgaben

Überlagernder Streifendienst – Amtshandlungen mit höherem Gefährdungsgrad

Landesverkehrsabteilung

Zugang zur Landesverkehrsabteilung:

- Absolvierung der Grundausbildung
- 1-jährige Außendienst Erfahrung
- Führerscheinklassen A (in vollem Umfang) und B
- Überdurchschnittlicher Abschluss im Fach "Verkehrsrecht"
- Höchstalter 32 Jahre
- Bester Gesundheitszustand
- Gute Ortskenntnisse
- Mehrwöchiger Grundausbildungslehrgang: Fahrtechnik und Verhalten in schwierigen Situationen, Kontrolle von Gefahrguttransporten, Ehren- und Sicherungsgeleite.

Aufgaben:

- Überwachung und Lenkung des Verkehrs
- Lotsungen
- Schwerpunktkontrollen (Planquadrate)
- Großveranstaltungen (Zu- und Abfahrtsregelung)

Strom- und Schifffahrtspolizei

Zugang zur Strom- u. Schifffahrtspolizei:

- Absolvierung der Grundausbildung
- Außendienst Erfahrung von mindestens 2 Jahren
- Innehabung des Helferscheins der Österreichischen Wasserrettung

Aufgaben:

- Überwachung des Motorboot- und Schiffsverkehrs
- Fischerkontrollen
- Überwachung des Badebetriebes
- Hilfeleistung
- Überwachung des Grenzkontrollbereiches
- Landgangsgenehmigungen
- Durchführung von Boots- und Landstreifen

Diensthundeeinheit

Zugang zur Diensthundeeinheit:

- Absolvierung der Grundausbildung
- Außendienst erfahrung von mindestens 2 Jahren
- Möglichkeit einer artgerechten Hundehaltung durch den Beamten auch zu Hause
- Grundausbildungslehrgang: Der 1. Kursabschnitt dauert 10 Wochen und endet mit einer Zwischenprüfung. Anschließend erfolgt eine 6-monatige Verwendung auf den Polizeiinspektionen. Es folgt der 2. Abschnitt, der nach 3 Wochen die Abschlussprüfung zum Polizeidiensthundeführer beinhaltet

Aufgaben:

- Streifendienst
- Suchtgift-, Leichen-, Sprengstoff-, Fährtensuche
- Großveranstaltungen
- Durchsuchung von Fahrzeugen und Gebäuden

Diensthunde werden grundsätzlich von der Behörde zur Verfügung gestellt. Es können aber auch geeignete Privathunde verwendet werden.

Aufstiegsmöglichkeiten

Nach mehrjähriger Dienstzeit besteht die Möglichkeit verschiedene Laufbahnen abweichend von der Normallaufbahn einzuschlagen. Auf Grund des Personalbedarfs und der zu besetzenden Planstellen werden diese Lehrgänge jeweils nach Bedarf ausgeschrieben. In der Folge werden die Voraussetzungen für die Aufnahme in die jeweiligen Lehrgänge erläutert.

Ausbildung zum Dienstführenden Polizeibediensteten

Voraussetzungen:

- Erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung
- Mindestens 5-jährige Dienstzeit
- Erfolgreiche Absolvierung der Auswahlprüfung

Nach Abschluss des Lehrganges erfolgt die Dienstverwendung als Dienstführender in einer Polizeiinspektion bzw. bei den Sondereinheiten.

- Bei Polizeibediensteten, die eine Laufbahn mit vorwiegend kriminalpolizeilichen Aufgaben einschlagen wollen, beträgt die Voraussetzung eine mindestens 4-jährige Dienstzeit.

Nach Abschluss des Lehrganges erfolgt die Dienstverwendung in Zivil mit vorwiegend kriminalpolizeilichen Tätigkeiten.

Lehrgangsdauer: 4 Monate

Ausbildung zum Leitenden Polizeibediensteten („Offizier“) **Fachhochschul – Bachelor - Studiengang „Polizeiliche Führung“**

Voraussetzungen:

- | | |
|-------------|--|
| Ohne Matura | mindestens 3-jährige Dienstverwendung als Dienstführender Polizeibediensteter |
| Mit Matura | mindestens 1-jährige Dienstverwendung als Dienstführender Polizeibediensteter |

Erfolgreiche Absolvierung der Auswahlprüfung

Höchstalter: 42 Jahre

Lehrgangsdauer: 6 Semester (1. Semester anrechenbar aus Grundausbildungslehrgang für Dienstführende – 6. Semester geringe Präsenzphase für Abschlussarbeiten)

Abschluss: Bachelor of Arts „Polizeiliche Führung“

Allgemeines

Erscheinungsbild

Der Polizeibeamte hat das Erscheinungsbild so zu wählen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die besondere Stellung als Organ des öffentlichen Dienstes insbesondere in Uniform gewährleistet ist (kein auffälliger Schmuck, kein sichtbares Piercing oder „Flinserl“, Normalhaarschnitt bzw. Normalhaartracht, keine außergewöhnlichen Haarfärbungen etc.). Auffällige Tätowierungen können nach Größe, Sitz oder Art einen Ausschlussgrund darstellen.

Führerschein Gruppe „B“

Der Besitz des Führerscheins der Gruppe „B“ ist erforderlich, da es zu den Dienstobliegenheiten eines Polizisten gehört, Dienstkraftfahrzeuge zu lenken. Bis zu Beginn der Ausbildung haben die BewerberInnen den Führerschein der Gruppe „B“ vorzuweisen.

Vordienstzeiten

Vordienstzeiten werden unterteilt in:

1. Zeiten bei Bundes-, Landes- u. Gemeindedienststellen

Vordienstzeiten bei diesen Dienststellen werden zur Gänze angerechnet

2. Privatdienstzeiten

Vordienstzeiten bei anderen Dienststellen, Privatwirtschaft, Schulzeiten, etc. werden bis zu einem Höchstausmaß von 3 Jahren zur Hälfte angerechnet.

Dies bedeutet, dass solche Zeiten nur bis maximal 1½ Jahren angerechnet werden.

Definitivstellung:

Erfolgt grundsätzlich nach 6-jähriger Dienstzeit.

Anschrift für Einsendung der Bewerbungsunterlagen:

Landespolizeikommando Wien
Abteilung für Personal- und Logistiksteuerung
PA 2 - Aufnahme
Schottenring 7-9
1010 Wien

01/31310/76225 oder 76226

Fax: 01/31310/76299,

E-Mail: lpk-w-apls-pa2-aufnahme@polizei.gv.at

www.polizei.at/wien

Für weitere Informationen stehen Ihnen die SachbearbeiterInnen gerne zur Verfügung.

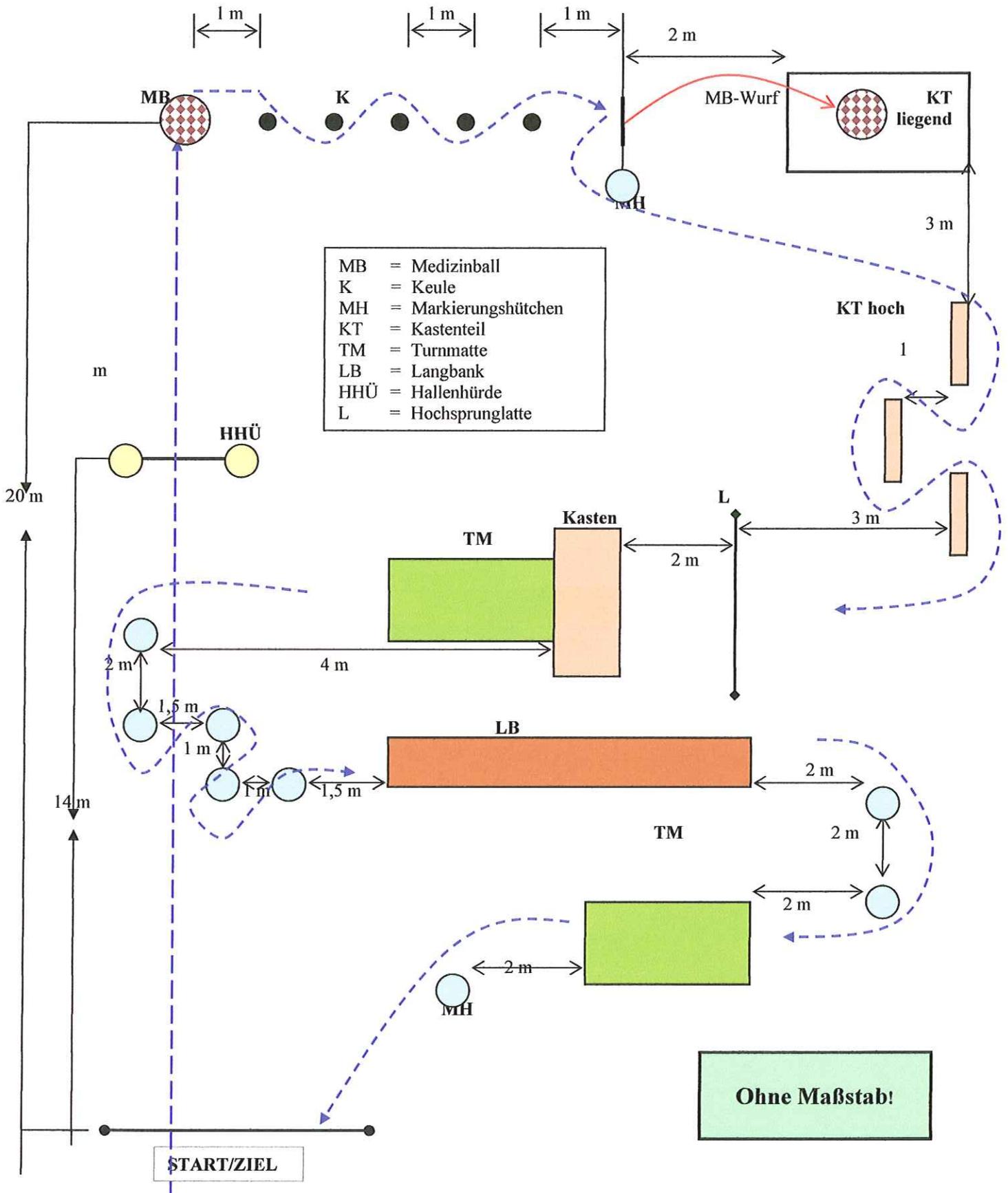
Aus sprachlichen Gründen werden geschlechtsbezogene Bezeichnungen manchmal nur in einer Form verwendet. Damit ist keine diskriminierende Bedeutung verbunden.

Anlage 1: Aktueller Bruttobezug

Anlage 2: Medizinischer Bewegungskoordinationstest (MBKT) – Parcours

| Bruttobezug für Bedienstete des Exekutivdienstes | |
|--|------------------------|
| | ab 1.1.2007 |
| Grundausbildung | |
| Gehalt - VB/S, Allg. VW, Dienstkl. V/Gehaltsstufe 2 | € 1.051,21 |
| ab 13. Monat : Wachdienstzulage | € 66,1 |
| Pauschalierte Aufwandsentschädigung | € 8,8 |
| Vergütung für Beamte des Exekutivdienstes | € 92,7 |
| Vergütung für besondere Gefährdung | € 152,6 |
| Gesamt | € 1.371,41 |
| Im Wachzimmerdienst nach Abschluss der Grundausbildung | |
| Gehalt - E2b/GL i.d. Gehaltsstufe 2 | € 1.414,70 |
| Wachdienstzulage | € 77,7 |
| Pauschalierte Aufwandsentschädigung | € 21,1 |
| Vergütung für Beamte des Exekutivdienstes | € 92,7 |
| Vergütung für besondere Gefährdung | € 252,1 |
| Gesamt | € 1.858,30 |
| Zusätzlich: | |
| Für jede zur Nachtzeit (von 22.00 - 06.00 Uhr) geleistete Stunde, | |
| Nachdienstgeld in der Höhe von | € 2,14 |
| und für jede dienstplanmäßig an einem Sonn- oder Feiertag geleistete Stunde, die | |
| Sonn- und Feiertagszulage in der Höhe von | € 3,135 |

MEDIZINISCHER BEWEGUNGSKOORDINATIONSTEST (MBKT) - Parcours



Lebenslauf

Simone Plack

Daten:

Geburtsdatum: 28.04.1984

Geburtsort: Wien

Schulische Laufbahn:

1990 – 1994 VS Antonigasse, 1180 Wien

1994 – 2002 AHS Rechte Kremszeile, 3500 Krems

06. 2002 Matura

seit 10. 2003 Studium der Soziologie (rechts-sozial und wirtschaftswissenschaftlicher Zweig) an der Universität Wien

seit 10. 2006 Studium der Psychologie an der Universität Wien

Berufliche Laufbahn:

07. 2002 – 07. 2003 diverse Bürotätigkeiten bei den Firmen: Fa. Santora Kaffee-Systeme GmbH, 1160 Wien, Fa. BSM Diagnostica, 1080 Wien, Fa. Porsche Inter Auto GmbH, 1130 Wien

02. 2004 – 06. 2005 Bürotätigkeit, Fa. AOP-Orphan Pharmaceuticals AG, 1160 Wien

01.2007 – 09. 2007 Bürotätigkeit, Fa. Santora Kaffee-Systeme GmbH, 1160 Wien

Tätigkeit an der Universität Wien:

10. 2004 – 06. 2005 Tutorin für die Lehrveranstaltungen Statistik I und Statistik II, am Institut für Soziologie

10. 2005 – 02. 2007 Studienassistentz Prof. Dr. Gerhard Majce für die Lehrveranstaltungen Statistik I, Statistik II, Tabellenanalyse, am Institut für Soziologie

10. 2007 – 06. 2008 Tutorin für die Lehrveranstaltungen Forschungspraktikum I: Datenerhebung und Forschungspraktikum II: Datenauswertung, am Institut für Soziologie

Seit 10.2008 Studienassistentz Prof. Dr. Gilbert Norden für die Lehrveranstaltungen Einführung in die Soziologie, Einführung in die empirische Sozialforschung, Polizeisozioologie, Einführung in SPSS (Prof. Majce), am Institut für Soziologie

Diplomarbeit:

10.2007 – 11.2008 Verfassen der Diplomarbeit „Die Wiener Bevölkerung und ihre Polizei“ unter der Betreuung von Prof. Dr. Josef Hörl

sprachliche Kenntnisse:

Englisch – Maturaniveau

Französisch – Grundkenntnisse

Spanisch – Grundkenntnisse