

Sozialer Einfluss beim Lernen polizeilicher Deeskalation

Welchen Vorbildern folgen Berufsanfänger beim Deeskalieren und was lernen sie von ihnen?

Clemens Lorei, Arne Appel, Thomas Greis & Andreas Nagl

1 Einführung

Gewalt ist immanenter Bestandteil der Polizeiarbeit. Bei Einsätzen im Rahmen von häuslicher Gewalt oder anderen Arten von Streitereien wird die Polizei gerufen, um zu intervenieren und/oder die Strafverfolgung aufzunehmen, weil eine oder mehrere Personen Gewalt gegen eine oder mehrere andere Personen ausüben oder ausgeübt haben. Auch setzt Polizei mitunter polizeiliche Maßnahmen mit Gewalt durch. Oder sie muss Gewalt ausüben, um die Sicherheit von Bürgern bzw. Polizeibeamten herzustellen. Letztendlich erfährt Polizei aber auch selbst Gewalt, wenn Angriffe sich gegen sie selbst wenden (Tiesman et al., 2018; Ellrich & Baier, 2022; Leuschner et al., 2023; Taylor, Liu & Sheridan, 2023). Auch wenn der Einsatz von Gewalt im Rahmen polizeilicher Handlungen legitim sind, ist Gewalt stets nur letztes Mittel und muss dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen.

Gewalt zu vermeiden und Konflikte vorrangig kommunikativ zu lösen, ist polizeiliches Ziel. Dies fordert sowohl die deutsche Polizeidienstvorschrift 100 (PDV 100), der Leitfaden zur Eigensicherung 371, der Europäische Kodex für die Polizeiethik (Ministerkomitee des Europarates, 2001), die Handlungsmaxime der Polizei in den USA (IACP 2017) als auch der Artikel 3 des „Code of Conduct for Law Enforcement Officials“ der Vereinten Nationen von 1979. Deshalb wird sowohl zur Verhinderung von Polizeigewalt als auch als Mittel zur Reduzierung von Gewalt gegen Einsatzkräfte Deeskalation gefordert. Deeskalation entspricht den „Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials“ der Vereinten Nationen von 1990, welche von Polizeibehörden fordern, dass diese sicherstellen, dass beim Training von Polizisten Alternativen zum Einsatz von Gewalt und Schusswaffen, einschließlich der deeskalierenden Beile-

Zusammenfassung

In der Aus- und Fortbildung lernen Polizeibeamte, Konflikte im Einsatz durch Kommunikation zu bewältigen. Der Fokus solcher expliziter Trainings richtet sich dabei meist auf Deeskalationstechniken. Neben diesen Faktoren scheinen jedoch auch die Einstellung und die Motivation für das Einsatzverhalten entscheidend zu sein. Die Studie untersucht deshalb bei Berufsanfängern, welcher soziale Einfluss im Hinblick auf deeskalierendes Verhalten relevant sein könnte. Es zeigt sich, dass vor allem die Praxisausbilder eine Vorbildfunktion haben. Weiterhin wird betrachtet, was Berufsanfänger von ihnen lernen.

Polizei, Deeskalation, Einsatzkommunikation, Vorbild, soziales Lernen, Ausbildung.

Abstract

Police officers learn to resolve conflicts in the field through communication during their training and continuing education. This training typically involves learning de-escalation techniques. However, attitude and motivation also appear to be important factors in behaviour in the field. This study therefore examines which social influences could be relevant to de-escalation behaviour among new recruits. It shows that practical trainers serve as role models in particular. It also considers what new recruits learn from them.

Police, de-escalation, operational communication, role model, social learning, training.

gung von Konflikten, besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Dies stärkt das Vertrauen in die Polizei, welches dann zukünftige Interaktionen zwischen Bürgern und der Polizei prägen kann (Baier & Ellrich, 2014; Nägel & Lutter, 2019; Staubli, 2023) und trägt damit auch zur Sicherheit der Einsatzkräfte bei.

2 Deeskalation

2.1 Definition

Deeskalation kann man als jegliches Verhalten verstehen, welches in Konfliktsituationen eine Entwicklung in Richtung des Austragens dieses Konfliktes mit Gewalt stagnieren lässt oder umkehrt (Lorei, 2020, 2021, vgl. auch IACP, 2017, p. 2). Dieses Verhalten kann in verbaler, paraverbaler und nonverbaler Kommunikation, in taktischen Maßnahmen sowie Ähnlichem bestehen und schließt insgesamt alle Maßnahmen ein, die dieses Ziel erreichen können. Somit kann auch die Präsentation von Stärke oder sogar der kontrollierte Einsatz von Gewalt zur Verhinderung noch massiverer Gewalt als Deeskalationsstrategie angesehen werden.

2.2 Techniken der Deeskalation

Allgemein scheint es eine unüberschaubare Menge von Techniken, Taktiken und Strategien zur Deeskalation zu geben.¹ Dabei lassen diese sich aber kategorisieren und auf grundlegende Wirkmechanismen bzw. Ansatzpunkte reduzieren (Lorei, 2020, 2021). Diese Kategorien werden hier als Techniken bezeichnet. Diese Techniken lassen sich dabei hinsichtlich ihrer Einsatzmöglichkeit bei Deeskalation mit kommunikativen Zielen in Verbindung bringen (Lorei et al., 2024). Im Deeskalationsmodell von Lorei et al. (2024) werden deshalb einzelnen Stufen (=kommunikativen Teilzielen der Deeskalation) nützliche Techniken zugeordnet. Viele dieser Techniken finden sich auch bei Betrachtung alltäglicher Polizeiarbeit explizit wieder (Todak & James, 2018; White et al., 2021; Todak & White, 2019; Lorei, 2020). So wird meist das polizeiliche Gegenüber in alltäglichen Polizeieinsätzen respektvoll behandelt, Maßnahmen transparent erklärt und eine angepasste Sprache verwendet (Todak & James, 2018). Auch das Zuhören ist eine sehr verbreitete Strategie im Polizeialltag (Todak & James, 2018). Eher selten sollen sich Beruhigungsversuche und Empathie in Einsätzen zeigen (Todak & James, 2018). Allgemein scheint sich das deeskalieren-

de Verhalten nach Spezifika des polizeilichen Gegenübers zu richten (Todak & James, 2018). Insgesamt zeigten sich individuelle Unterschiede in der Nutzung von Deeskalationstechniken zwischen den Polizeibeamten (Todak & James, 2018). Andere Techniken, wie z. B. das taktische Zeitmanagement (Lorei et al. 2024) oder Maßnahmen zur Gesichtswahrung (Ting-Toomey, 2015), finden sich in Praxiserhebungen bisher eher selten. Umgekehrt zeigen Studien, welche Eskalation untersuchen (Abdul-Rahman, Grau, Klaus & Singelstein, 2023), gegenteilige Verhaltensweisen. Dort untersuchte Personen, welche von polizeilichen Übergriffen berichten, bemängeln, dass sie Respektlosigkeit und Unhöflichkeit durch Polizeibeamte erfahren hätten und gedemütigt, gekränkt sowie beleidigt worden seien (Abdul-Rahman et al., 2023). Auch kritisierten sie die Intransparenz bei der Durchführung von Maßnahmen sowie eine nicht adressatengerechte Kommunikation (Abdul-Rahman et al., 2023). Insgesamt lassen sich damit die wesentlichen Deeskalationstechniken zusammenfassen als:

- Techniken zur Eigensicherung
- Respekt erweisen
- (aktives) Zuhören
- empathisch sein
- taktisches Zeitmanagement
- zielgruppenadäquate Kommunikation
- Interesse zeigen
- persönliche Verbundenheit aufzeigen
- Stressmanagement
- Fragen stellen
- Sachlichkeit
- Umgang mit Provokationen
- Akzeptanz schaffen
- Transparenz
- Gesichtswahrung
- akzeptable/s Feedback/Kritik
- Meta-Kommunikation
- taktische Maßnahmen
- nonverbale Kommunikation

2.3 Hemmnisse der Deeskalation

Während die Handlungsmaxime der Polizei offensichtlich deutlich bei Deeskalation und gewaltfreien bzw. gewaltminimalen Lösungen von Konflikten liegt, kann dies im realen Einsatz nicht ganz so deutlich und einfach umzusetzen sein. Die subjektive Auslegung der Situation bestimmt dann möglicherweise mit, „wann Gewalt sich nicht vermeiden lässt“, „das Reden ein Ende hat“, „alles versucht wurde“ und die Verhältnismäßigkeit ge-

¹ Zur Unterscheidung von Technik, Taktik und Strategie von Deeskalationsmaßnahmen siehe Lorei et al., 2024.

ben scheint. Auf diese subjektive Auslegung der Situation und die Auswahl der „Mittel“ haben verschiedene Aspekte Einfluss.

2.3.1 (Miss-)Verständnisse im Zusammenhang mit polizeilicher Deeskalation

Ob man deeskaliert oder nicht und wie man versucht, durch kommunikative Techniken zu deeskalierten, hängt auch davon ab, wie man Deeskalation versteht, welche Einstellung man dazu hat und welche Vorstellungen man über entsprechende Interaktionsdynamiken hat. Dieses Verständnis von Deeskalation kann hilfreich sein oder aber auch den Einsatz von deeskalierten Techniken hemmen, verhindern oder inadäquat werden lassen.

2.3.1.1 Deeskalation als Risiko

Der Begriff der Deeskalation wird in der Polizei häufig missverstanden und darunter Maßnahmen subsumiert, die passiv-ertragend sind oder sich darauf beschränken, die eigene Position zu schwächen (Schmalzl, 2011). Deeskalation wird dort als Schwäche verstanden. Entsprechend wird von Kritikern angeführt, dass Polizeibeamte einer erhöhten Gefahr ausgesetzt werden, wenn sie deeskalierten und Gewalt nicht einsetzen. Als Folge fürchten diese Kritiker, dass die Gewalt gegen Polizisten ansteige (Landers, 2017; Engel, McManus & Isaza, 2020; White et al., 2021). Doch Evaluationen (Engel et al, 2022) und Analysen von Angriffen auf Polizeibeamte (Ellrich & Baier 2015) zeigen eher das Gegenteil, nämlich dass Deeskalation eher die Sicherheit von Polizisten fördert. Nimmt man jedoch wie die Kritiker an, dass Deeskalation die Gefahr für Polizeibeamte erhöht, wird deeskaliertes Verhalten kaum akzeptiert und zurückhaltend versucht. Eigensicherung ist jedoch kein Widerspruch zu Deeskalation, sondern hat dabei höchste Bedeutung. Die persönliche Sicherheit wird als ein zentraler Aspekt angesehen, um zu deeskalierten (2. Axiom von KODIAK bei Lorei et al, 2024; auch Richmond et al., 2012; MacIsaac et al., 2024).

2.3.1.2 Deeskalation als Gewaltlosigkeit

Mitunter wird Deeskalation als (?) Gegenteil zum Einsatz von unmittelbarem Zwang verstanden. Diese beiden schließen sich jedoch nicht aus. So kann polizeiliches Deeskalieren unmittelbarem Zwang nicht ignorieren, weil dieser ein immanenter Teil der Polizeiarbeit darstellt. Entsprechend integrieren Modelle der Deeskalation für die Polizei auch den unmittelbaren Zwang (Lorei et al., 2024; MacIsaac et al., 2024) und arbeiten den Übergang von „Kommunikation“ zu „Zwang“ explizit heraus. Auch wird dabei milder Zwang als eine Deeskalationsmöglich-

keit angesehen, um massivere Formen des Zwangs zu verhindern (vgl. Lorei et al., 2024). Deeskalation soll also den Einsatz von Gewalt an sich oder aber den Einsatz massiverer Formen von Gewalt verhindern (vgl. Axiom 1 von KODIAK, Lorei et al., 2024).

2.3.1.3 Deeskalation als Notfallstrategie

Die Interaktion in einer Konfliktsituation ist stets als Prozess zu verstehen, in dem jede Handlung sich auf den weiteren Verlauf auswirken kann. Jegliche polizeiliche Interaktion ist damit auch eskalierend oder deeskaliierend. Man kann in einer polizeilichen Interaktion also nicht erst nach einiger Zeit mit Deeskalation anfangen, sondern diese fängt stets bereits mit der Kontaktaufnahme an und findet während der gesamten Interaktion statt. Polizeiliche Kommunikation in konflikthaften Situationen muss deshalb immer auch von Anfang an deeskaliierend ausgerichtet sein (siehe Axiom 3 von KODIAK, Lorei et al, 2024). Deeskalierte Techniken sind also nicht als Notfallmaßnahme einzusetzen, wenn man zuvor unwillentlich eskaliert hat oder eskalierende Verläufe nicht wahrgenommen hat. Vielmehr ist stets auf Deeskalation zu achten.

2.3.2 Persönliche und soziale Aspekte

Ob und wie Deeskalationstechniken eingesetzt werden, scheint auch von verschiedenen persönlichen Eigenschaften der Polizeibeamten abzuhängen. Ganz entscheidend kann hier die allgemeine Einstellung (attitude) sein. Unter Einstellung ist die Gesamtbewertung eines Objektes, einer Person oder einer Handlung zu verstehen. Diese Bewertung umfasst kognitive (Überzeugungen, Gedanken und Merkmalszuordnungen bzgl. des Objektes), affektive (Gefühle, die mit dem Objekt verbunden sind) sowie Verhaltenskomponenten (Haddock & Maio, 2023). Die Einstellung von Polizeibeamten hinsichtlich des Deeskalierens erscheint entscheidend. Wenn diese eine Abneigung gegenüber der Deeskalation beinhaltet, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass eben in Einsätzen weniger Deeskalationstechniken angewendet werden und eher Gewalt eingesetzt wird. Weil aber einige Polizisten skeptisch bezüglich der Wirksamkeit von Deeskalationstechniken sind und sie befürchten, dass Deeskalieren sie in eine erhöhte Gefahr bringt (Landers, 2017; Engel, McManus, & Isaza, 2020; White et al., 2021), kann ihre Einstellung zur Deeskalation weniger positiv sein. Sie würden sich auch entsprechend weniger deeskaliert verhalten. Noppe (2016) fand entsprechend für Polizeibeamte mit einer positiven Einstellung zum Einsatz von Gewalt, dass diese eher Gewalt bei Provokation einsetzen als Polizeibeam-

te, deren Einstellung Gewalt als weniger positiv verstand. Kop und Euwema (2001) und auch Ellrich und Baier (2015) fanden bei einer ausgeprägteren Bürgerorientierung von Polizeibeamten, dass diese auch weniger häufig Gewalt im Einsatz erlebten. Entsprechend müssen die Polizeibeamten von der Wirksamkeit von Deeskalationsstrategien und -techniken in gefährlichen Einsätzen überzeugt werden (White et al., 2021). Die Einstellung kann dabei sowohl individuell wie auch kollektiv sein und damit die Kultur oder Norm einer Organisation, Dienststelle oder Dienstgruppen widerspiegeln.

2.3.3 Pädagogisch-didaktische Aspekte

2.3.3.1 Wirksamkeit von Trainings

Mitunter bestehen Zweifel an der Wirksamkeit von Deeskalationsschulungen. Evaluationen dieser erscheinen, wenn sie stattfinden, meist methodisch schwach (Leach et al., 2019). Mitunter liegt der Effekt von solchen Trainings vor allem im Bereich des Wissens sowie der Änderung der persönlichen Einstellung (Spencer, Johnson, & Smith 2018). Teilnehmer eines kanadischen Trainings konnten sich sehr gut an die Inhalte erinnern und waren sowohl überzeugt wie auch motiviert, die erlernten Fähigkeiten anzuwenden (Giacomantonio, Goodwin & Carmichael, 2019). In Einsatzsimulationen war dies auch festzustellen, jedoch behielten sie viele verschiedene Verhaltensweisen auch bei und änderten in einigen Bereichen nicht ihre Verhaltensgewohnheiten (Giacomantonio, Goodwin & Carmichael, 2019). Ein Transfereffekt des Trainings in die Polizeipraxis konnte nicht nachgewiesen werden (Giacomantonio, Goodwin & Carmichael, 2019). Dies entspricht den Befunden von Leach et al. (2019), die den Forschungsstand zur Deeskalation erhoben und dabei feststellten, dass Deeskalationstrainings das Auftreten von gewalttätigen oder aggressiven Ereignissen nicht seltener machten, es aber den Betroffenen durch mehr Wissen, Selbstvertrauen und Techniken erleichtere, damit umzugehen. Engel, McManus und Herold (2020) fassten 64 Evaluationen von Deeskalationstrainings, welche überwiegend im Bereich der Pflege oder des Umgangs mit psychisch Kranken entstammten, zusammen. Tendenziell zeigten sich dabei positive Effekte der Trainings, jedoch waren die Studien stets mit methodischen Mängeln behaftet (Engel, McManus & Herold, 2020). Auch hier waren die Trainings meist hinsichtlich des Wissens, der Einstellung und bezüglich des Selbstvertrauens der Teilnehmenden wirksam (Engel, McManus & Herold, 2020). Einen Effekt auf das Verhalten in entsprechenden Situationen wurde selten gemessen (Engel, McManus & Herold, 2020). Es existieren aber auch Studien, die eine eindeuti-

ge Wirkung für die Polizeipraxis zeigen. Goh (2021) konstatierte, dass sich infolge eines Trainings die Anzahl von Einsätzen reduzierte, in welchen Polizei Gewalt einsetzte. Auch Engel, Corsaro, Isaza und McManus (2022) konnten solch eine Wirkung feststellen. Ihre Evaluation eines Deeskalationstrainings fand eine deutliche Abnahme des Gewalteinsetzes (-28,1 %) sowie der Anzahl von verletzten Polizeibeamten (-36,0 %) und Bürgern (-26,3 %).

2.3.3.2 Verhältnis Zwang-Deeskalation in Trainings

Ein Faktor für die Skepsis bzgl. der Wirksamkeit von Deeskalationstrainings kann im Verhältnis von Deeskalationstrainings zu Gewalttrainings der Polizei vermutet werden. Da polizeiliche Einsätze mitunter die Anwendung von Zwang erfordern, muss die Polizei diesbezüglich aus- und fortgebildet werden. Ebenso muss aber auch das Deeskalieren geübt werden. Es stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis Trainings zum Einsatz von Gewalt und Trainings zur Vermeidung von Gewalt durch Deeskalation zueinander stehen. Konkurrieren sie miteinander oder beeinflussen sie sich nicht? Nimmt man eine Konkurrenz an, dann ist darauf zu achten, dass kein massives Missverhältnis auftritt und dann Deeskalation in der Polizeipraxis deshalb seltener eingesetzt wird, als es möglich erscheint (Dayley, 2016). Dabei zeigt sich empirisch, dass im alltäglichen Einsatz Kommunikation und Deeskalation wesentlich häufiger stattfinden als der Einsatz von Gewalt. Deveau (2021) gibt für Kanada an, dass dort 98 % aller Polizeinotrufe Deeskalation beinhalten und nur 2 % den Einsatz von Gewalt erfordern. Umgekehrt aber nimmt das Training zum Einsatz von Gewalt deutlich mehr Zeit und Raum in Aus- und Fortbildung ein als das Deeskalationstraining (Dayley, 2016; Giacomantonio, Goodwin & Carmichael, 2019; Deveau, 2021; Lorei, Balaneskovic, Kocab & Groß, 2023a, b, c, d, e). Dayley (2016) fand in seiner Analyse von US-amerikanischen Trainings ein Verhältnis von ca. 9:1. Abanonu (2018) bestätigt diese Quote. Lorei, Balaneskovic, Kocab und Groß (2023a, d) finden dies ähnlich für die Ausbildung wie auch die Fortbildung von Polizeibeamten in Deutschland. In der Europäischen Union hingegen herrscht hier eine große Heterogenität diesbezüglich (Lorei, Balaneskovic, Kocab & Groß, 2023b). Das Verhältnis der beiden Trainings scheint sich dann auch auf die Praxis auszuwirken. Lee et al. (2010) finden entsprechend auch einen positiven Zusammenhang zwischen Trainingsmenge und Gewalteintritt. Mögliche Konsequenzen dieser herrschenden Trainingspraxis zeigten Lorei und Kocab (2024) auf. Hierbei führt das Verhältnis meist dazu, dass der Einsatz von Gewalt gegenüber der Deeskalation wahrscheinlicher wird.

2.3.3.3 Mangelndes Bewusstsein für Handlungsalternativen

Jellen und Lorei (2015) sowie Lorei, Heimann, R. und Jellen (2015) zeigen auf, dass Einsätze eher anhand des Ergebnisses bewertet werden anstatt an deren Verlauf. Wird in Trainingsszenarien die Bewältigung eines konfliktbehafteten Einsatzes überproportional mit dem Einsatz unmittelbaren Zwangs trainiert, kann sich dieses Vorgehen als geeignetes Handlungsmuster verfestigen (Appel, 2025). Eine Fokussierung auf den Einsatzverlauf könnte das Bewusstsein für Handlungsalternativen stärken.

2.3.3.4 Mangelnde Kompetenz

Deeskalieren kann nur der, der Techniken bzw. Verhaltensweisen kennt. Somit ist das Fehlen von Techniken selbstverständlich für das Ausbleiben in Einsatzsituationen. Ebenso kann mangelnde Kenntnis über die Wirkungsweise und ihre (zielgerichtete) Einsatzmöglichkeit (vgl. Lorei & Balaneskovic, 2025; Lorei, 2026) das deeskalierende Handeln in konflikthaften Situationen unwahrscheinlicher machen. Auch ein nur „Kennenlernen“ statt „Können“ und damit eine niedrige Kompetenzstufe lässt dieses Verhalten in stressigen und gefährlichen Situationen eher nicht handlungssicher in Erscheinung treten (Lorei & Kocab, 2024). Lorei, Balaneskovic, Kocab und Groß (2023a, b, c, d, e) dokumentieren hierfür die Trainingspraxis in Deutschland und Europa und stellen in Frage, ob diese entsprechende Kompetenzniveaus sicherstellen kann.

2.3.3.5 Mangelnde Motivation

Falls potenzielle Kompetenzen zur Deeskalation vorhanden oder erlernt wurden, stellt dies aber keinesfalls sicher, dass diese auch eingesetzt werden. Hierfür sind Einstellung, sozialer Einfluss sowie die Handlungsergebniserwartung und die Selbstwirksamkeitsüberzeugung entscheidend für die Motivation und Ausführung (Lorei & Kocab, 2024).

3 Einflüsse auf das Lernen von Einsatzverhalten

3.1 Aspekte der Verhaltensänderung

Deeskalationsschulungen sollen bewirken, dass Polizeibeamte in Einsätzen (noch) mehr oder länger kommunikative Konfliktlösungen anstreben und versuchen. Solche Trainings müssen verschiedene erfolgsrelevante Aspekte berücksichtigen. Neben der Förderung des Bewusstseins für Handlungsalternativen, der Vermittlung des kognitiven Wissens (z. B. Techniken) und dem Üben von

Verhalten in Übungssituationen muss auch mit geeigneten Methoden eine Verhaltensänderung mit Ziel des Praxistransfers erzielt werden. Die findet in Therapien, Gesundheitsprävention und anderen Trainings Anwendung (Davis et al., 2015). Als effektiv haben sich in der evidenzbasierten Prävention und der Gesundheitsförderung die Theorie des geplanten Verhaltens, die sozial-kognitive Theorie, das Health Belief Model sowie der Health Action Process Approach (vgl. Davis et al. 2015; Beschreibung der Modelle im Zusammenhang mit Deeskalation bei Lorei & Kocab, 2024) gezeigt. Nachfolgend werden die wesentlichen Aspekte angeführt, die für Deeskalationstrainings relevant erscheinen (Lorei & Kocab, 2024).

3.1.1 Selbstwirksamkeitserwartung und Handlungsergebniserwartung

Von besonderer Wichtigkeit für das Ausführen von (gelernten) Deeskalationstechniken im Sinne von Motivation und Volition scheinen die Konstrukte der Selbstwirksamkeitserwartung und auch die Handlungsergebniserwartung zu sein (Scholz & Schwarzer, 2005), welche der sozial-kognitiven Theorie von Bandura (1997) entstammen. Handlungsergebniserwartungen setzen Verhaltensweisen mit den dadurch erzielten Wirkungen in Beziehung. Also z. B. ob erwartet wird, dass allgemein empathisches Zuhören zu einer friedlichen Konfliktlösung beitragen kann. Die Selbstwirksamkeitserwartung hingegen ist ein Urteil darüber, ob eine Person es sich selbst zutraut, das Verhalten effektiv einzusetzen. Also ob sie glaubt, z. B. empathisch glaubhaft in konfliktreichen Situationen zuhören zu können. Die Handlungsergebniserwartung bezieht sich also auf die Effektivität einer Deeskalationstechnik, während die Selbstwirksamkeitserwartung sich auf das eigene Können bezieht. Die Kombination beider bestimmt dann, ob das Verhalten eingesetzt wird. Die Handlungsergebniserwartung kann durch das Wahrnehmen erfolgreicher Deeskalationsversuche gestärkt werden. Es muss also die Effektivität von Technik erfahren werden. Wichtig erscheint hier einerseits der Erfolg, andererseits auch, dass die Attribution dieses Erfolges auf die Technik zurückgeht. Dies erfordert das Verständnis für den Wirkmechanismus der Technik wie auch das Erkennen des Verhaltens als Deeskalationstechnik. Zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung müssen Übende das Verhalten auch selbst ausführen und erfahren, dass sie es auch in sehr konflikthaften Situationen beherrschen. Es sind also eigene Erfahrungen mit erfolgreichem Effekt notwendig. Auch hier ist es zwingend erforderlich, dass die Attribution des Deeskalationserfolges auf die Technik sowie ergänzend auf die eigene Person er-

folgt. Dafür muss einerseits die Technik identifiziert werden und andererseits ihre Wirkweise verstanden werden. Dabei erscheint dies nur möglich, wenn ein Bewusstsein über die Existenz eigener Handlungsmuster und eine ausreichende Reflektionsfähigkeit vorhanden sind.

3.1.2 Kollegen, Dienstgruppen, Polizeikultur & Peers

Die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen 1985) zeigt auf, dass für eine Verhaltensänderung die subjektive Norm bedeutsam ist. Diese Norm bezieht sich auf Kollegen und Peers und damit den sozialen Einfluss. Der soziale Einfluss besteht darin, dass die Person, welche ihr Verhalten verändern soll, bestimmte Annahmen hat, was andere Personen wie Kollegen von ihr erwarten. Diese subjektiven Erwartungen üben eine erhebliche Macht aus. So wird ein Verhalten in der Praxis eher nicht gezeigt werden, wenn eine Person davon ausgeht, dass dieses Verhalten bei Kollegen auf Ablehnung stoßen wird.

Es ist also für Deeskalation erforderlich, auch eine entsprechende Polizeikultur in einem Arbeitsbereich herzustellen. Dabei reicht es womöglich nicht aus, dies nur in Leitfäden, Dienstvorschriften und Leitbildern zu skizzieren, sondern sie muss im tatsächlichen Verhalten erkennbar sein. So sind positive Vorbilder, das Fördern von Bildungsmaßnahmen, die Rückmeldung und das Wertschätzen in Nachbereitungen usw. zwingend erforderliche Unterstützungsleistungen bei einem Fortbildungsbestreben. Auch Aktionen, die dokumentieren, dass Deeskalation wirklich wertgeschätzt wird wie Wettbewerbe, öffentliches Lob, Förderung von Maßnahmen und Forschung diesbezüglich, können dabei einen wertvollen Dienst leisten. Letztendlich müssen Vorgesetzte hier auch Vorbild sein.

Weiterhin kann es sinnvoll sein, Personen gegen einen unerwünschten sozialen Einfluss zu immunisieren (Inoculation Theory nach McGuire, 1964). Solche Strategien können helfen, Verhaltensänderungen gegen einen negativen sozialen Einfluss zu schützen (Banas & Rains, 2010).

3.1.3 Weitere Aspekte der sozial-kognitiven Theorie

Die sozial-kognitive Theorie nach Bandura (1979) beinhaltet im Wesentlichen das Lernen durch Beobachtung anderer Personen, dem sogenannten Modelllernen. Entscheidend für das Lernen sind dabei Aufmerksamkeit, der Lerner muss das Verhalten des Modells wahrnehmen, das Behalten und die Motivation zur Ausführung des Verhaltens. Diese Motivation wird durch die Selbstwirksam-

keitsüberzeugung sowie andere Personen beeinflusst. Dabei unterscheidet Bandura in eine Aneignungsphase und eine Ausführungsphase. Die Aneignungsphase bezieht sich auf das eigentliche Lernen eines Verhaltens während die Ausführungsphase für das Anwenden des gelernten Verhaltens relevant ist. In beiden Phasen spielen Modelle und der soziale Einfluss eine große Rolle.

3.1.4 Erkenntnisse aus der Organisationssoziologie

Formale Normen und Vorschriften bilden den Rahmen und das Ziel einer Organisation. Daneben bestehen auch informelle Normen, welche das Handeln der Mitglieder zusätzlich prägen. Die Mitgliedschaft zur Organisation basiert auf Anerkennung ihrer formalen und informellen Normen und Verhaltenserwartungen. Wenn ein Mitglied diese Erwartungen nicht teilt, kann es für dieses „mühsam und ungemütlich“ werden (Luhmann, 1972). Im Rahmen von Sozialisationsprozessen werden auch die Fähigkeiten erworben, welche zur Bewältigung der Aufgaben erforderlich sind (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein & Gardner, 1994). Basierend auf einer erfahrungsgestützten Kasuistik entsteht so die Anleitung, wie eine komplexe Situation mit den zur Verfügung stehenden Mitteln gelöst wird (Behr, 2022). Gerade in diesen Sozialisations- und Lernprozessen kommt reflektierten, deeskalativ handelnden Vorbildern eine zentrale Bedeutung zu. Sie prägen, welche Verhaltensweisen als angemessen, wirksam und professionell gelten und damit in die erfahrungsgestützte Kasuistik übernommen werden. Kollegen, die Konfliktsituationen deeskalativ und verhältnismäßig lösen, wirken als Orientierungspunkte für nachfolgende oder weniger erfahrene Mitglieder. Durch ihr Verhalten machen sie sichtbar, dass erfolgreiche Aufgabenerfüllung nicht auf Zwang, sondern auf Kommunikation, Empathie und situativer Kontrolle beruhen kann. Auf diese Weise tragen reflektierte, deeskalativ handelnde Vorbilder wesentlich dazu bei, dass sich Deeskalation als handlungsleitendes Prinzip in der Organisation etabliert und langfristig Teil der professionellen Organisationskultur wird.

3.2 Vorbilder

Neben der oben bereits beschriebenen Bedeutung von Vorbildern in der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen 1985) ist man sich in der Polizei der Vorbildfunktion bewusst. Handlungsleitend für Führungskräfte in der Polizei ist die deutsche Polizeidienstvorschrift mit der Nummer 1.5, welche die werteorientierte Führung formuliert. Hier werden Führungskräfte explizit als Vorbilder angesehen. Führungskräfte vermitteln durch ihre eigene Haltung und ihr eigenes Handeln Werte und sollen so das

Verhalten ihrer mitarbeitenden Polizeibeamten steuern. Somit nimmt die Polizeiorganisation selbst wahr und fordert es sogar, dass der soziale Einfluss eine wichtige Einflussgröße auf polizeiliches Alltagshandeln ist. Und es findet sich in der Polizeipraxis, insbesondere in Bezug auf Fehlverhalten auch wieder (Huberts, Kaptein & Lasthuizen, 2007). Auch soll sich der Führungsstil deutlich auf den Einsatz von Gewalt durch Mitarbeiter auswirken (Ashcroft, Daniell & Hart, 2023). Ähnliches gilt auch für Dienstgruppen und Dienststellen. Die hier herrschende Gruppenkultur bzw. -norm bestimmt auch deutlich das Verhalten einzelner Polizeibeamter mit (Ingram, Terrill & Paoline, 2018).

Während die sozial-kognitive Theorie nach Bandura das Lernen von Vorbildern bzw. Modellen allgemein beschreibt, stellt sich die Frage, ob explizit und konkret kommunikative Fertigkeiten ebenso gelernt werden können und welchen sozialen Einflüssen dieses Lernen ausgesetzt ist. Dabei zeigt sich, dass Vorbilder sowohl kommunikatives Verhalten nahelegen können, aber auch negative Beispiele dafür sein können, „wie man es nicht macht“ (Douglas, Acharya & Allery, 2021). Auch finden sich Hinweise explizit für deeskalierendes Verhalten. So stellen Goodman et al. (2020) fest, dass das Vorbildverhalten von Führungskräften und erfahrenen Kollegen einen erheblichen Einfluss auf die Anwendung von Deeskalationstechniken habe, wobei positive Vorbilder das Vertrauen und die Bereitschaft, deeskalierende Maßnahmen zu ergreifen, stärkten. Ähnliches findet sich bei White, Orosco und Watts (2023), welche zeigten, dass Deeskalationstrainings für die Polizei eine Wirkung haben, ohne dabei die Sicherheit von Polizeibeamten zu reduzieren. Sie stellten aber auch fest, dass es dabei wichtig sei, die Unterstützung und die Befürwortung durch Beamten selbst einzubeziehen.

3.3 Zielsetzung der Untersuchung & Hypothesen

Studien zur Effektivität von Deeskalationstrainings (siehe 2.3.3.1), Überlegungen zu deren Praxis (Lorei et al., 2023 a, b, c, d, e) sowie pädagogische Erwägungen (Lorei & Kocab, 2024) lassen vermuten, dass die Vermittlung von Wissen über Deeskalationstechniken und das Üben dieser nicht zwingend hinreichend sind, damit diese in der Einsatzpraxis auch angewendet werden. Vielmehr erscheint es wichtig, soziale Faktoren des Lernens und Ausführens zu berücksichtigen. Die hier berichtete Studie möchte deshalb in Erfahrung bringen, welche sozialen Einflüsse bei Polizeiberufsanfängern hinsichtlich der Deeskalation bestehen, ob sich diese auf relevante Aspek-

te auswirken und was man von diesen Vorbildern lernen (kann). Dabei steht im Fokus, wer die Vorbilder sind, was diese machen, ob ein Einfluss auf lernrelevante Aspekte gefunden werden kann und ob die Berufsanfänger Techniken identifizieren können.

4 Methode

4.1 Stichprobe

Für die Erhebung wurden Auszubildende der Polizei in Österreich als Stichprobe befragt. Diese befanden sich in ihrem letzten Ausbildungsabschnitt kurz vor dem Berufseinstieg. Sie verfügten damit über die Inhalte der Ausbildung sowie drei Monate Praxiserfahrung. Diese wurden mit einer Rundmail zur freiwilligen Teilnahme eingeladen. Dieser Einladung folgten 479 Personen, wovon 407 den Fragebogen bis zum Ende bearbeiteten.

4.2 Instrument

Nach der Datenschutzbelehrung wurde den Teilnehmern zu Beginn des Fragebogens erklärt, dass mit ihnen versucht werde, herauszufinden, wie handlungssicher und wie gut vorbereitet auf eskalierende Einsätze sie sich fühlen. Dabei wurde die Teilnahme an der Befragung als freiwillig und die Verwendung der Antworten als pseudoanonymisiert beschrieben. Der Fragebogen umfasste dabei folgende Aspekte:

- demografische Angaben (Geschlecht, Alter)
- persönliche Meinung zur Vereinbarkeit von Deeskalation und Sicherheit
- persönliche Risikobereitschaft (Item in Anlehnung an Beierlein et al., 2014)
- wahrgenommene gesellschaftliche Verrohung (Items in Anlehnung an Möble et al., 2024)
- Handlungsergebniserwartung von Deeskalation und unmittelbarem Zwang (Items in Anlehnung an Şeker & Çapri, 2022)
- Selbstwirksamkeit bzgl. Deeskalation und unmittelbarem Zwang (Items in Anlehnung an Wilhelm & Büsch, 2006; Rabe et al., 2012; Knispel et al., 2021)
- persönliche Deeskalations-Erfahrungen
- stellvertretende Deeskalations-Erfahrungen (Praxisausbilder)
- Benennung eines Vorbildes zur Bewältigung von eskalierenen Konflikten in Einsätzen
- Benennung des Verhaltens des Vorbildes

5 Ergebnisse

5.1 Wer sind die Vorbilder für Deeskalation?

Die Untersuchungsteilnehmer wurden aufgefordert „Geben Sie bitte an, wer für Sie persönlich das größte Vorbild zur Bewältigung von eskalierten Konflikten in Einsätzen ist“. Hierzu gaben 407 Personen eine Antwort (siehe Tabelle 2). 148 Antworten (=36,4 %) nannten kein Vorbild. 259 Befragte (=63,6 %) nannten explizit eine oder mehrere Personen als Vorbilder. Am häufigsten wurden dabei die Praxisausbilder genannt. Aber auch Kollegen wurden als solche sehr oft als Vorbilder angesehen. Deutlich seltener, aber immer noch regelmäßig scheinen Einsatztrainer, Führungskräfte und Familienmitglieder Beispiele für vorbildhaftes Deeskalationsverhalten zu sein. Lehrende in der Polizeischule sowie fiktive oder reale Personen außerhalb der Polizei sind nur vereinzelt Vorbild.

5.2 Wie deeskalieren die Vorbilder?

Die Untersuchungsteilnehmer wurden aufgefordert „Geben Sie bitte an, was dieses Vorbild zur Bewältigung von eskalierenden Konflikten genau macht und welches Verhalten er oder sie einsetzt, welches für Sie vorbildhaft ist.“ Von den 259 Personen, die mindestens ein Vorbild nannten, gaben 121 ein konkretes Verhalten an (zuhören, sich einfühlen, ruhig bleiben). 88 gaben eher eine pau-

schale Antwort (kommunizieren, deeskalieren). Die Übrigen gaben hier keine Antwort mehr oder gaben nichts an, was ein deeskalierendes Verhalten auch nur erahnen lassen könnte. Am häufigsten nannten die Befragten Aspekte des Stressmanagements und der Empathie (siehe Tabelle 3). Regelmäßig wurden respektvolles Handeln, Zuhören, sachlich zu bleiben und transparent Maßnahmen zu erklären genannt. Alle anderen Techniken wurden selten oder gar nicht erwähnt.

5.3 Unterschiede zwischen den Antworten

Wenn Vorbilder eine Lernrelevanz besitzen, so kann sich diese auf Einstellung, Handlungsergebniserwartung sowie eventuell auf Selbstwirksamkeit auswirken. Es stellt sich also die Frage, ob Berufsanfänger mit und ohne Vorbilder sich hinsichtlich dieser für das Lernen sehr wichtigen Aspekte unterscheiden.

Bei der Durchsicht der Handlungen der Vorbilder fällt auf, dass einerseits konkrete Deeskalationstechniken bzw. kommunikative Taktiken und Verhaltensweisen genannt werden. Andererseits wird aber auch eher pauschal und fast schon tautologisch anmutend geantwortet mit z. B., dass das Vorbild gut kommuniziert oder deeskaliert, obwohl die Aufforderung war, „genau“ zu schil-

Tabelle 1: Von Polizeistudierenden und -auszubildenden genannte Vorbilder der Bewältigung von eskalierten Konflikten in Einsätzen

Nr.	Personengruppe	Beispiele der genannten Personen	Häufigkeit der Nennung (Mehrfachnennung möglich)
1	Praxisausbilder	Praxisausbilder, Betreuungsbeamter	126
2	Kollegen	älterer Kollege mit viel Erfahrung, einzelne Kollegen	97
3	Einsatztrainer	Einsatztrainer	30
4	Führungskraft	Gruppeninspektor, Dienstführung, Kommandant	21
5	Familienmitglied	Vater, Mutter, Bruder, Familie, Familienmitglieder, Eltern, Partner	21
6	Allgemeiner Ausbilder/Dozent	Manche Lehrer in der Polizeischule	5
7	fiktive Person (z.B. Film), historische oder politische Person	Ghandi, Spidermann, Vin Diesel, Frank Grillo	4
8	sonstige Person	WEGA, Freunde	7

Tabelle 2: Von Polizeistudierenden und -auszubildenden genannte Deeskalationshandlungen ihrer Vorbilder

Strategie/ Technik	Beispiele der genannten Handlungen	Häufigkeit (Mehrfachnennung möglich)
Techniken zur Eigensicherung	Gefahrenradar immer im Blick; Ohne dabei seinen Eigenschutz zu vernachlässigen.	4
Respekt erweisen	Er begegnete jedem Menschen auf Augenhöhe; bestimmtes aber respektvolles Auftreten, einfach Menschliche; auf andere Person einzugehen; Durch wertschätzenden Umgang mit Parteien	18
(aktives) Zuhören	Zuhören	11
empathisch sein	Versetzt sich in die Perspektive des Gegenübers und ist verständnisvoll; Einfühlungsvermögen; Verständnis zeigen	33
Taktisches Zeitmanagement	mehrmalige Androhung von Gewalt wenn nötig	1
zielgruppenadäquate Kommunikation	Kommunikation in einfacher Sprache	2
Interesse zeigen	offenes Gespräch	1
persönliche Verbundenheit	Diejenige Person versucht eine Bindung zur Partei aufzubauen, Zugang zu Person finden,	7
Stressmanagement	redet sehr ruhig; Ruhige Stimmlage, Ruhiges Auftreten; Durchatmen; Gelassenheit; Ablenken	62
Fragen stellen	Fragen stellen	2
Sachlichkeit	unvoreingenommen reden; offen auf die Person zugehen; rational denken	11
Umgang mit Provokationen	Selbst bei eskalierenden Amtshandlungen bleibt er stets ruhig; lässt sich nicht provozieren; Ohne Ego kommunizieren; Die Partei nicht unnötig reizen und provozieren.	4
Akzeptanz schaffen	versuchen gemeinsam eine Lösung zu finden; Lösungsmöglichkeiten suchen/ vorschlagen; Versucht kommunikativ auf die Probleme einzugehen	7
Transparenz	macht klare Ansagen; Erklärungen zur Einsatztaktik-technik; erklärend geblieben - bis das gegenüber auch runtergefahren ist; klare Kommunikation welche Verhaltensweisen vom Gegenüber gezeigt werden sollen Begründung, warum eine bestimmte Handlung gesetzt wird und wie die andere Person dabei mitwirken soll;	12
Gesichtswahrung	-	0
Akzeptables Feedback/Kritik	-	0
Meta-Kommunikation	-	0
taktische Maßnahmen	Wenn man bemerkt das Gegenüber kann mit einer gewissen Person nicht gut sprechen eventuell einen anderen Kollegen mit der Partei sprechen lassen	1
nonverbale Kommunikation	Ruhiges Auftreten, Sicheres Auftreten; Veränderung der Tonlage während des Gesprächs; Stimmlage und Körpersprache	7
Sonstiges	-	0

dern, was das Vorbild macht und welches Verhalten es einsetzt. Es stellt sich also die Post-Hoc-Frage, ob die Antworten vielleicht auf unterschiedliche Wissensbestände zurückgehen und damit auch das Lernen von den Vorbildern unterschiedlich ausfällt. Dies würde in Anlehnung an die der Sapir-Whorf-Hypothese² bedeuten, dass diese verschiedenen sprachlichen Konzepte (konkrete Techniken versus pauschale Verallgemeinerungen) auch mit der Wahrnehmung sozialer Prozesse wie der Kommunikation in Verbindung stehen und damit den sozialen Einfluss auf das Lernen von Deeskalation beeinträchtigen. Entsprechend werden im Nachfolgenden die Teilnehmer kategorisiert und versucht, Unterschiede in für Deeskalation und Lernen relevant erscheinenden Aspekten zu entdecken.

Alle Personen, die ein Vorbild nannten, wurden hinsichtlich ihrer Antwort auf die Aufforderung, das Verhalten des Vorbildes zu benennen, sortiert. Dabei wurden die

Antworten auf die Frage nach dem kommunikativen Verhalten in drei Gruppen kategorisiert. In der Gruppe „konkret“ finden sich Personen, die mindestens eine konkrete kommunikative Technik oder Strategie nannten. Z. B. wurden die Antworten „Zuhören“, „sich hineinversetzen“, „gelassen bleiben“, „Einfühlungsvermögen“, „Zugang zur Person finden“ als konkret bewertet und die Person der Gruppe „konkret“ zugeordnet. In die Gruppe „pauschal“ wurde sortiert, wer Antworten gab, die keine konkrete Technik, sondern eher eine pauschale Bewertung, wie z. B. „kann gut kommunizieren“, „deeskaliert“ oder „kann mit Menschen“. Wer keine Antwort auf die Frage gab oder aber gar ein Vorbild nannte, wurde in die Gruppe „ohne Antwort“ sortiert. Alle anderen wurden als nicht eindeutig zuordenbar aus der nachfolgenden Betrachtung ausgeschlossen. Anschließend wurde untersucht, ob sich die drei Gruppen hinsichtlich verschiedener Aspekte der Befragung unterscheiden.

5.3.1 Persönliche Meinung zur Vereinbarkeit von Deeskalation und Sicherheit

Es zeigt sich, dass sich die Meinung zur Vereinbarkeit von Deeskalation und Sicherheit bei Personen, die keine konkreten Verhaltensweisen ihrer Vorbilder nennen

2 Die Sapir-Whorf-Hypothese geht auf Hoijer (1971) zurück und besagt, dass Sprache das Denken und Wahrnehmen beeinflusst. Demnach können eventuell nur Objekte, Konzepte und Prozesse wahrgenommen werden, für die es auch sprachliche Begriffe gibt.

Tabelle 3: Unterschiede zur Vereinbarkeit von Deeskalation und Sicherheit bei den drei Antwortgruppen

Item	Mittelwert			Unterschiede (Mann-Whitney-U-Test asymp. Sig. 2-seitig)		
	ohne	konkret	pauschal	ohne - konkret	konkret - pauschal	ohne - pauschal
Versuche, Konflikte in alltäglichen Einsätzen zu deeskalieren und durch Kommunikation zu lösen, erhöhen die Gefahr, selbst angegriffen oder sogar verletzt zu werden.	3,56	3,20	3,58	.036*	0.69	.981
In eskalierenden Situationen ist es sicherer, diese schnell unter Einsatz körperlichen Zwangs zu stabilisieren, als zu versuchen, sie kommunikativ zu deeskalieren	3,42	2,98	3,15	.030*	.329	.302
Deeskalationsversuche erhöhen die Sicherheit von Polizeibeamten in angespannten Situationen	5,21	5,45	5,11	.050*	.024*	.501
In Situationen, die gefährlich erscheinen und zu eskalieren drohen, lassen sich Eigensicherung und Deeskalation kaum miteinander in Einklang bringen	3,58	2,98	3,26	<.001**	.112	.032*
durch Deeskalation im alltäglichen Polizeieinsatz steigt die Gewalt gegen Polizisten an	2,79	2,49	2,77	.047*	.197	.691
im alltäglichen Polizeieinsatz ist der Einsatz von Gewalt in Form des unmittelbaren Zwanges zu vermeiden, auch wenn dadurch ein Mehraufwand entsteht (z.B. der Einsatz deutlich länger dauert)	4,48	4,80	4,76	.040*	.760	.104
je gefährlicher eine eskalierende Situation ist, desto mehr sollte man versuchen zu deeskalieren	4,27	4,69	4,48	.009**	.243	.261

Skala 1=Stimme überhaupt nicht zu, 2=Stimme nicht zu, 3=Stimme eher nicht zu, 4=Stimme weder zu noch nicht zu, 5=Stimme eher zu, 6=Stimme zu, 7=Stimme völlig zu
 *=signifikant mit 5%-Irrtumswahrscheinlichkeit; **=sehr signifikant mit 1%-Irrtumswahrscheinlichkeit

konnten oder auch keine Vorbilder hatten, sich statistisch (sehr) signifikant von denen unterscheidet, die sowohl Vorbilder nannten als auch Beispiele für das deeskalierende Verhalten nennen konnten (siehe Tabelle 3). Dabei wird das Verhältnis von Deeskalation und Sicherheit stets positiver von den Personen mit Vorbildern und konkreten Verhaltensbeispielen bewertet.³

5.3.2 Handlungsergebniserwartung von Deeskalation und unmittelbarem Zwang

Die Handlungsergebniserwartung ist subjektive Einschätzung, inwieweit eine bestimmte Handlung zu einem bestimmten Ergebnis führen wird. Für die Handlungsergebniserwartung bzgl. der Deeskalation, des körperlichen Zwangs und der Schusswaffe wurden jeweils die Summe der Zustimmung zu den je drei Items gebildet.⁴ Die Handlungsergebniserwartung für Deeskalation ist bei Personen, die keine konkreten Verhaltensweisen ihrer Vorbilder nennen konnten oder auch keine Vorbilder hatten, statistisch sehr signifikant niedriger als bei denen, die sowohl Vorbilder nannten, als auch Beispiele für das deeskalierende Verhalten nennen konnten (siehe Tabelle 4).⁵ Ähnlich verhält es sich für die, die eher pauschal das Verhalten ihrer Vorbilder beschrieben. Auch

ihre Handlungsergebniserwartung für das Deeskalieren liegt statistisch signifikant höher als für die Personen ohne Vorbild bzw. ohne Nennung von Verhalten. Für den körperlichen Zwang findet sich kein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Handlungsergebniserwartung. Für die Handlungsergebniserwartung hinsichtlich der Schusswaffe ist das Ergebnis nicht eindeutig und zeigt einmal einen signifikanten Unterschied und einmal aber auch nicht.

5.3.3 Selbstwirksamkeit bzgl. Deeskalation und unmittelbarem Zwang

Selbstwirksamkeit ist das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und die Zuversicht, dass man selbst durch bestimmte Handlungen bestimmte Ergebnisse erreichen kann. Für die Selbstwirksamkeit bzgl. der Deeskalation, des körperlichen Zwangs und der Schusswaffe wurden jeweils Summe der Zustimmung zu fünf Items gebildet.⁶ Auch die Selbstwirksamkeit beim Deeskalieren ist statistisch (sehr) signifikant höher bei den Gruppen mit Vorbildern und konkreten⁷ oder pauschalen Verhaltensweisen (siehe Tabelle 5). Dies gilt auch für die Selbstwirksamkeit der Schusswaffe und bei einer Gruppe ebenso für den körperlichen Zwang.

3 Die Schätzung der Effektstärken durch Annäherung mittels T-Test zeigt kleine bis mittlere Effektstärken für die Unterschiede.
 4 Beispiel der Items: „Wenn Situationen im Polizeidienst eskalieren, kann man mit verbaler Deeskalation Gewalt vermeiden“; „Körperliche Eingriffstechniken sind wirksam, um eskalierende Situationen schnell und sicher zu bewältigen“ und „Wenn es dienstlich um Leben und Tod geht, kann man sich auf seine Pistole verlassen“.
 5 Die Schätzung der Effektstärken durch Annäherung mittels T-Test zeigt kleine Effektstärken für die Unterschiede.

6 Beispiele der Items: „Auch wenn Situationen im Polizeidienst eskalieren, kann ich persönlich mich auf meine Fähigkeiten zur verbalen Deeskalation verlassen“, „Heftigen Konflikten mit Bürgern und Straftätern sehe ich gelassen entgegen, weil ich persönlich immer auf meine körperlichen Fähigkeiten vertrauen kann“ und „Ich persönlich bin überzeugt, dass ich in einer Einsatzsituation, in der eine gegenwärtige Gefahr für Leib oder Leben besteht, diese mit meiner Schusswaffe abwehren kann“.
 7 Die Schätzung der Effektstärken durch Annäherung mittels T-Test zeigt Effektstärken zwischen klein und mittel für die Unterschiede.

Tabelle 3: Unterschiede der Handlungsergebniserwartung von Deeskalation und unmittelbarem Zwang bei den drei Antwortgruppen

Item	Mittelwert			Unterschiede (Mann-Whitney-U-Test asymp. Sig 2-seitig)		
	ohne	konkret	pauschal	Ohne-konkret	Konkret-pauschal	Ohne-pauschal
Deeskalation	9,78	10,45	10,27	.002**	.406	.045*
körperlichen Zwang	10,53	10,90	11,06	.245	.529	.100
Schusswaffe	11,00	11,47	11,86	.097	.097	.003**

Skala 1 =trifft gar nicht zu, 2=trifft wenig zu, 3=trifft etwas zu, 4=trifft ziemlich zu, 5=trifft voll und ganz zu; Mittelwerte aus Summe der Skalenwerte von 3 Items
 *=signifikant mit 5%-Irrtumswahrscheinlichkeit; **=sehr signifikant mit 1%-Irrtumswahrscheinlichkeit

Tabelle 5: Unterschiede der Selbstwirksamkeitserwartung von Deeskalation und unmittelbarem Zwang bei den drei Antwortgruppen

Item	Mittelwert			Unterschiede (Mann-Whitney-U-Test asymp. Sig 2-seitig)		
	ohne	konkret	pauschal	Ohne-konkret	Konkret-pauschal	Ohne-pauschal
Deeskalation	16,96	18,07	17,78	.001**	.573	.017*
körperlichen Zwang	17,10	17,72	18,09	.129	.385	.025*
Schusswaffe	18,24	19,55	19,49	<.001**	.626	.007*

Skala 1 =trifft gar nicht zu, 2=trifft wenig zu, 3=trifft etwas zu, 4=trifft ziemlich zu, 5=trifft voll und ganz zu; Mittelwerte aus Summe der Skalenwerte von 5 Items

*=signifikant mit 5%-Irrtumswahrscheinlichkeit; **=sehr signifikant mit 1%-Irrtumswahrscheinlichkeit

5.3.4 Einordnung der Ergebnisse im Kontext bestehender Studien

Die vorliegenden Befunde zeigen deutliche Parallelen zu den Ergebnissen der Studie „Polizeiliches Selbstbild und gesellschaftliche Kritik“ (Appel, 2025). In beiden Untersuchungen zeigt sich, dass ein reflektiertes Verständnis polizeilichen Handelns mit einer positiven Bewertung deeskalativer Vorgehensweisen einhergeht. Personen, die sich an Vorbildern mit konkreten deeskalativen Verhaltensweisen orientieren, nehmen Deeskalation nicht als Gegensatz, sondern als integralen Bestandteil von Sicherheit wahr – ähnlich wie Studierende mit einem hohen Bewusstsein für die unbeabsichtigten Folgen polizeilichen Handelns zu einer differenzierten, selbstkritischen Haltung tendieren.

6 Diskussion

6.1 Einschränkungen

Es ist bei der Untersuchung zu bedenken, dass dies eher einen explorativen Charakter hat und Zusammenhänge korrelativer Natur sind. Somit lässt sich nicht eindeutig sagen, ob das konkrete Berichten-Können als Index für das Erleben von vorbildhaftem Verhalten zu einer Änderung in Einstellung, Handlungsergebniserwartung und Selbstwirksamkeit geführt hat oder die Kausalrichtung anders verläuft. So könnten auch Personen, welche dem Deeskalieren gegenüber positiver als andere eingestellt sind, sich eher ein Vorbild in der Praxis suchen und es dann auch entsprechend benennen. Dies gilt dann auch für Techniken. Dies ist methodisch hier nicht nachweisbar. Auch ist

nicht eindeutig sicher, dass Personen, welche keine Vorbilder genannt haben, keine haben oder darüber berichten können. Dies gilt ebenso hinsichtlich des konkreten Beschreibens von Techniken. Auch hier ist das pauschale tautologische Antworten gegenüber dem konkreten nur ein Index für mögliche kognitive Strukturen. Zudem ist nicht auszuschließen, dass Vorbilder existieren, welche Einsatzsituationen auf kritische Weise lösen und diese Vorbilder aufgrund des sozial erwünschten Antwortverhaltens nicht aufgeführt werden.

6.2 Vorbilder

Die häufigsten und damit bedeutsamsten Vorbilder bzw. Modelle der befragten Berufsanfänger sind die Praxisausbilder und Kollegen (im Praktikum). Dies erscheint sowohl vom pädagogischen Verständnis der Ausbildung als auch nach der Lerntheorie Banduras sinnvoll, da sich die neuen Polizeibeamten mit diesen am ehesten identifizieren können und sich explizit an ihnen orientieren sollen. Damit muss aber auch festgestellt werden, dass diesen beiden Personengruppen eine große Verantwortung obliegt: Sie müssen auch vorbildlich agieren. Das bedeutet, dass Praxisausbilder selbst ein Verhalten zeigen, dass dem gewünschten Idealverhalten sehr nahe kommen sollte. Praxisausbilder sind also entsprechend auszuwählen und auch zu trainieren. Aber auch die Dienstgruppen, in denen die Berufsanfänger ihre ersten Erfahrungen im Praktikum bzw. den ersten Dienstjahren absolviert haben, sollten entsprechend ausgewählt werden. Hier ist besonders auf vorbildhaftes Verhalten zu achten.

Zu bedenken ist, dass ca. ein Drittel der Teilnehmer kein Vorbild nannten. Geht man davon aus, dass diesen keine Person einfiel, die sie hier nennen konnten, stellt sich die Frage nach dem Warum. Läge dies daran, dass sie keine Personen in ihren Praktika erfahren haben, die sich vorbildhaft hinsichtlich der Deeskalation verhalten hatten, dann wäre dies bestürzend und die Betreuung in den Praktika wäre zwingend zu überdenken. Es kann aber auch angeführt werden, dass es zu einer nur geringen Identifikation mit potenziellen Vorbildern gekommen ist (z. B. unterschiedliches Verständnis von Einsatzverhalten, große Differenz in der Erfahrung, Persönlichkeit oder Praxisverrichtung). Dies ist zukünftig aufzuklären, da der soziale Einfluss sehr bedeutsam erscheint.

Obwohl Einsatztrainer, Führungskräfte, Lehrende polizeilicher Studiengänge und Familienmitglieder deutlich seltener als Vorbild genannt wurden, zeigt sich, dass diese relevant sind. Gerade Einsatztrainer erscheinen hier wichtig, da diese die Vereinbarkeit von Deeskalation und Eigensicherung repräsentieren können. Aber auch Lehrende der polizeilichen Fachtheorie und Führungskräfte sollten sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein: Verlangen sie von den Mitarbeitern im Einsatz deeskalierendes Verhalten, so müssen sie es selbst auch in innerdienstlichen Angelegenheiten zeigen und ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Hier mit Macht zu agieren, Gehorsam auf Grund des Dienstgrades zu verlangen oder gar emotional und eskalierend zu agieren wäre fatal und könnte einen negativen Beitrag zur Dienststellenkultur und damit auch Einsatzpraxis leisten.

Da Auszubildende einen hohen Zeitanteil an den Bildungseinrichtungen verbringen, erscheint es bedauerlich, dass hier kaum Vorbilder benannt werden. Es erscheint aber wiederum nachvollziehbar, dass Lernende sich mit den Lehrenden eher gar nicht identifizieren und damit das Modelllernen hier eher wenig ausgeprägt sein wird. Auch dürften die dort auftretenden oder auch simulierten Situationen und Konflikte kaum oder nur beschränkt repräsentativ für die Polizeipraxis erscheinen. Aber es erscheint zu kurz gedacht, dass man deshalb das relevante Verhalten nicht lernen könnte. Wie Appel (2025) aufzeigt sollte bereits das Bewusstsein für eigenes polizeiliches Handeln im Training fortwährend gefördert werden, um der Empfehlung von Lorei (2015) zu folgen, den Fokus auf den Verlauf der Einsatzbewältigung zu richten. Hierauf aufbauend kann der kommunikative Umgang in Konflikten von Lernsituationen durchaus in polizeipraktische Situationen übertragen werden. Damit

erscheinen dann aber auch Lehrende in Bildungseinrichtungen potenzielle Vorbilder sein zu können. Dieses Potenzial sollte in Zukunft mehr geprüft und systematisch eingesetzt werden.

6.3 Techniken der Vorbilder

Für ungefähr die Hälfte der Vorbilder konnte ein konkretes Verhalten angegeben werden. Damit haben letztendlich nur ein Drittel der Personen, die den Fragebogen bis zum Abschnitt „Vorbilder“ bearbeitet haben, ein deeskalierendes Verhalten konkret benannt. Weniger als ein Viertel nannten eher pauschal und tautologisch „kommunizieren“ oder „deeskalieren“. Es stellt sich also die Frage, wie gut Deeskalationstechniken bekannt sind und wie verbreitet ihr Einsatz ist. Betrachtet man die am häufigsten genannten Techniken des Stressmanagements und der Empathie, so finden sich hier von der Praxisbetrachtung von Todak und James (2018) abweichende Häufigkeiten.

Dabei muss allerdings auch festgestellt werden, dass die häufige Beschreibung „ruhig bleiben“ als Stressmanagement weniger eine konkrete Technik schildert als ein Ergebnis bzw. ein Teil der KODIAK-Stufe „Beruhigung“. So kann dies mit Entspannungstechniken, Stresskontrolltechniken, Selbstkontrolle und Emotionsregulation, adäquatem Umgang mit Provokationen oder aber auch taktischem Zeitmanagement in Verbindung stehen (vgl. Lorei et al., 2024).

Respektvolles Handeln, Zuhören, sachlich zu bleiben und transparent Maßnahmen zu erklären wurde nur jeweils ungefähr 10-mal genannt. Damit sind diese wesentlichen Techniken der Deeskalation auffällig selten benannt. Weitere Techniken kommen fast gar nicht in den Aufzählungen vor. Ob sie in der Praxis kaum eine Rolle spielen, nicht erkannt wurden oder aber in den Berichten nur keine Erwähnung finden, kann an dieser Stelle nur gemutmaßt werden. Hier können nur nachfolgende Studien eindeutigere Hinweise liefern.

6.4 Bedeutung konkreter Handlungen der Vorbilder

Vorbilder zu haben und deren deeskalierendes Verhalten benennen zu können, scheint sich auf die Einstellung, Handlungsergebniserwartung und Selbstwirksamkeit auswirken zu können. Dabei zeigen die Betrachtungen eindeutig, dass dies sich positiv auf die Akzeptanz von kommunikativen Konfliktlösungen auswirken kann und die Angst vor Sicherheitseinbußen durch Deeskalation zu senken vermag. Damit zeigt sich, dass der soziale

Einfluss bei polizeilicher Deeskalation zu bedenken ist und bei der Aus- und Fortbildung unbedingt berücksichtigt werden muss. Bedenkt man dabei, dass das Bestimmen und Berichten von konkreten Handlungen nur beschränkt hier in der Untersuchung gelungen ist, so sollte auch dies berücksichtigt werden.

7 Fazit

Es zeigt sich, dass Vorbilder in der Aus- und Fortbildung im Bereich Deeskalation eine Bedeutung haben. Entsprechend der sozialen Lerntheorie sowie der Erkenntnisse aus der Organisationssoziologie kann man von ihnen lernen, „wie man es macht“ und auch „dass man es macht“. Entsprechend können solche Vorbilder in Lehre und Training einbezogen werden. Dies einerseits, dass man ihr Verhalten erinnert, analysiert, thematisiert und diskutiert. Dabei können die Vorbilder real aus der Praxiserfahrung sein, oder aber abstrakt in authentischen Fallbeispielen. Dabei erscheint es bedeutsam, dass sowohl die Verhaltensweisen als Techniken erkannt werden, als auch dass die Wirkweise dieser Techniken bekannt ist. Lernende müssen also Techniken kognitiv lernen und dann an Vorbildern oder aber auch selbst erfahren. Dies steigert die Handlungsergebniserwartung wie auch die Selbstwirksamkeit. Das Identifizieren der Technik erscheint dabei notwendig, um diese dann auch situationsadäquat und zielgerichtet einsetzen zu können. Wird nur das Verhalten kopiert, ohne dass es verstanden wird, bleibt das Handeln auf der niedrigen Kompetenzstufe „Imitation“ stehen (vgl. Lorei & Kocab, 2024) und kann kaum situativ und zielgerichtet eingesetzt werden. Dies macht Deeskalation möglicherweise ineffektiver.

Da Trainingszeit stets zu wenig und zu selten sein wird, muss man auf selbstständiges Trainieren und Weiterentwickeln, also lebenslanges Lernen, setzen. So können tagtäglich einzelne Techniken selbst geübt oder aber auch bei anderen Menschen beobachtet werden. Das Beobachten von Modellen im Dienst sowie das Reflektieren über eigene Einsätze stellt einen effektiven und effizienten Weg dar, sich hinsichtlich des Deeskalierens zu optimieren. Aufbauend auf die Grundvoraussetzung, dass ein Bewusstsein für eigenes polizeiliches Handeln besteht, ist es – wie schon erwähnt – notwendig, dass Techniken bekannt sind und verstanden werden. Dies meint, dass man z. B. die Aspekte des aktiven Zuhörens kennt und ihre Wirkweise versteht und man ebenso weiß, für welche kommunikativen wie auch einsatztaktischen Ziele diese Techniken nützlich sein können. Mit diesem kognitiven

Wissen kam man dann auch Selbstreflektion und Verhaltensbeobachtungen bei anderen gewinnbringend nutzen. Andererseits muss Praxisausbildern sowie ihren Dienstgruppen ebenso Aufmerksamkeit geschenkt werden. Sie sind durch Auswahl und Fortbildung zwingend zu Vorbildern zu machen und für diese Rolle zu sensibilisieren.

LITERATUR

- Abanonu, R. (2018). De-escalating police-citizen encounters. *Review of Law and Social Justice*, 27 (3), pp. 239 - 269.
- Abdul-Rahman, L., Espín Grau, H., Klaus, L. & Singelstein, T. (2023). *Gewalt im Amt. Übermäßige polizeiliche Gewaltanwendung und ihre Aufarbeitung*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Ajzen, I. (1985): *From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior*. In: Julius Kuhl und Jürgen Beckmann (Hg.): *Action Control*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, pp. 11 - 39.
- Appel, A. (2025). *Polizeiliches Selbstbild und gesellschaftliche Kritik. Der Einfluss von Identität und Handlungsbewusstsein auf Reaktionen gegenüber Fehlverhaltensvorwürfen*. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Ashcroft, J., Daniels, D. J., & Hart, S. V. (2023). *How Police Supervisory Styles Influence Patrol Officer Behavior*. National Institute of Justice. URL: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/194078.pdf>.
- Baier, D. & Ellrich, K. (2014) *Vertrauen in die Polizei im Spiegel verschiedener Befragungsstudien*. In K. Illich & D. Baier (Hrsg.), *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt*. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Banas, J. A., & Rains, S. A. (2010). A meta-analysis of research on inoculation theory. *Communication Monographs*, 77(3), pp. 281 - 311. <https://doi.org/10.1080/03637751003758193>.
- Bandura, A. (1979). *Sozial-kognitive Lerntheorie*. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Behr, R. (2022). „Polizeigewalt hat es nicht gegeben“ – Cop Culture als Disposition für Dominanz, Überlegenheit und Grenzüberschreitung im polizeilichen Alltagshandeln. In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei* (S. 217 - 238). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_11.
- Beierlein, C., Kovaleva, A., KEMPER, C. & Rammstedt, B. (2014). Eine Single-Item-Skala zur Erfassung von Risikobereitschaft: Die Kurzskala Risikobereitschaft-1 (R-1). (GESIS Working Papers 2014|34). Köln, Unknown/unspecified: GESIS. <https://orbi.uni.lu/handle/10993/21355>.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), pp. 730 - 743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>.
- Davis, R., Campbell, R., Hildon, Z., Hobbs, L., & Michie, S. (2015). Theories of behaviour and behaviour change across the social and behavioural sciences: a scoping review. *Health psychology review*, 9(3), pp. 323 - 344. <https://doi.org/10.1080/17437199.2014.941722>.
- Dayley, E. H. (2016). *Reducing the use of force: De-escalation training for police officers*. Naval Postgraduate School Monterey United States. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD1029731.pdf>.
- Deveau, L. M. (2021). Police De-Escalation Training & Education: Nationally, Provincially, and Municipally. *Journal of Community Safety and Well-Being*, 6 (1), pp. 2 - 5.
- Douglas, A. H., Acharya, S. P. & Allery, L. A. Communication skills learning through role models in Nepal; what are medical students really learning? A qualitative study. *BMC Med Educ* 21, p. 625 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12909-021-03049-0>.
- Ellrich, K. & Baier, D. (2015). Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit. Ergebnisse einer Befragung von Einsatz- und Streifendienstbeamten. *SIAK*, 4, S. 39 - 54.
- Ellrich, K. & Baier, D. (2022). Gewalt gegen die Polizei – ein Überblick zur Verbreitung, zu Einflussfaktoren und Implikationen für die Praxis. In: Staller, M. & S. Koerner (Hrsg.): *Handbuch polizeiliches Einsatztraining. Professionelles Konfliktmanagement – Theorie, Trainingskonzepte und Praxiserfahrungen* (S. 503 - 521). Berlin: Springer.
- Engel, R. S., Corsaro, N., Isaza, G. T., & McManus, H. (2022). Assessing the impact of de-escalation training on police behavior: Reducing police use of force in the Louisville, KY Metro Police Department. *Criminology & Public Policy*. <https://doi.org/10.1111/1745-9133.12574>.
- Engel, R. S., McManus, H. D., & Isaza, G. T. (2020). Moving beyond “Best Practice”: Experiences in Police Reform and a Call for Evidence to Reduce Officer-Involved Shootings. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 687(1), pp. 146 - 165. <https://doi.org/10.1177/0002716219889328>.
- Engel, R. S., McManus, H. D., & Herold, T. D. (2020). Does de-escalation training work? A systematic review and call for evidence in police use-of-force reform. *Criminology & Public Policy*, 19, pp. 721 - 759.
- Giacomantonio, C., Goodwin, S., & Carmichael, G. (2019). Learning to de-escalate: evaluating the behavioural impact of Verbal Judo training on police constables. *Police Practice and Research*, 21 (4), pp. 401 - 417. <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1589472>.

- Goh, L. S. (2021). Did de-escalation successfully reduce serious use of force in Camden County, New Jersey? A synthetic control analysis of force outcomes. *Criminology & public policy*, 20, pp. 207 - 241.
- Goodman, H., Papastavrou Brooks, C., Price, O. et al. Barriers and facilitators to the effective de-escalation of conflict behaviours in forensic high-secure settings: a qualitative study. *Int J Ment Health Syst* 14, p. 59 (2020). <https://doi.org/10.1186/s13033-020-00392-5>.
- Haddock, G. & Maio, G. R. (2023). Einstellungen. In: *Sozialpsychologie*. Springer-Lehrbuch (S. 193 - 226). Berlin: Springer.
- Hoijer, H. (1971). The Sapir-Whorf-Hypothese. In: Harry Hoijer (Hrsg.): *Language in Culture. Conference on the Interrelations of Language and Other Aspects of Culture*. 7th Impression, pp. 92 - 105.
- IACP. (2017). National Consensus Policy and Discussion Paper on Use of Force. <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2020-07/NationalConsensusPolicyOnUseOfForce%2007102020%20v3.pdf>.
- Ingram, J. R., Terrill, W., & Paoline, E. A. III. (2018). Police culture and officer behavior: Application of a multilevel framework. *Criminology: An Interdisciplinary Journal*, 56(4), pp. 780 - 811. <https://doi.org/10.1111/1745-9125.12192>.
- Jellen, J. & Lorei, C. (2015). Reanalyse von Jagdfieberstudien hinsichtlich der Begründungsstrukturen der nachträglichen Bewertung des Einsatzverlaufes. In C. Lorei (Hrsg.): *Studien zu Eigensicherung: neue Studien zur Polizei im Jagdfieber* (S. 119 - 132). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Knispel, J., Wittneben, L., Slavchova, V. & Arling, V. (2021). Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). <https://doi.org/10.6102/zis303>.
- Kop, N., & Euwema, M. C. (2001). Occupational stress and the use of force by Dutch police officers, *Criminal Justice and Behavior* (28), pp. 631 - 652.
- Landers, B. (14.10.2017). Are de-escalation policies dangerous? *Police Magazine*. URL: <https://www.policemag.com/342333/are-de-escalation-policies-dangerous>.
- Leach, B., Gloinson, E. R., Sutherland, A., & Whitmore, M. (2019). Reviewing the Evidence Base for De-escalation Training: A Rapid Evidence Assessment. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2019. <https://www.rand.org/pubs/researchreports/RR3148.html>.
- Lee, H., Jang, H., Yun, I., Lim, H., & Tushaus, D. (2010). An examination of police use of force utilizing police training and neighborhood contextual factors: A multilevel analysis. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33, pp. 681 - 702. <https://doi.org/10.1108/13639511011085088>.
- Leuschner, F., Herr, A. T., Balaneskovic, K. & Lorei, C. (2023) Angriffsprävalenzen in Arbeitsbereichen mit normdurchsetzenden und helfenden Aufgaben. *KrimOJ* 5(1): S. 52 - 78. <https://doi.org/10.18716/ojs/krimoj/2023.1.3>.
- Lorei, C. (2021). Kommunikation statt Gewalt. Zur Praxis der Deeskalation von Polizeibeamten in Einsatzlagen. *Kriminalistik*, 1, S. 16 - 23.
- Lorei, C. (2026). KODIAK – ein psychologisches Modell der kommunikativen Deeskalation in alltäglichen Konfliktsituationen. *Polizeipsychologie*.
- Lorei, C. (Hrsg.) (2020). *Kommunikation statt Gewalt* (2., erweiterte Auflage). Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Lorei, C. & Balaneskovic, K. (2025). Deeskalation in alltäglichen Polizeieinsätzen – aktuelle internationale Erkenntnisse aus der Aus- und Fortbildung sowie der Polizeipraxis. In T. Greis (Hrsg.): *Polizeiausbildung im 21. Jahrhundert - Quo vadis, Polizeiausbildung?* (S. 177 - 207). Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Lorei, C. & Kocab, K. (2024). Polizei macht sich auf den Weg! Überlegungen zur Pädagogik und Didaktik der polizeilichen Deeskalation. *Polizei & Wissenschaft*, 4/2024, S. 29 - 53.
- Lorei, C. Heimann, R. & Jellen, J. (2015). Einsatzbewertungen in Abhängigkeit zu Verlauf und Ausgang eines Einsatzes. In C. Lorei (Hrsg.): *Studien zu Eigensicherung: neue Studien zur Polizei im Jagdfieber* (S. 133 - 158). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Lorei, C., Balaneskovic, K., Groß, H. & Kocab, K. (2023b). Deeskalation als Thema der polizeilichen Fortbildung in Europa. Ein Vergleich innerhalb der Europäischen Union. *SIAK-Journal*, 2/2023, S. 18 - 35.
- Lorei, C., Balaneskovic, K., Kocab, K. & Groß, H. (2023e). Techniken und Adressaten der Deeskalation in der polizeilichen Fortbildung in Europa. *Format Magazin*, 13, S. 92 - 100.
- Lorei, C., Balaneskovic, K., Kocab, K. & Groß, H. (2023a). Deeskalation als Thema im Studium und in der Ausbildung der deutschen Polizei. *Polizei & Wissenschaft*, 1/2023, S. 67 - 91.
- Lorei, C., Kocab, K., Haini, T., Menzel, K., Groß, H., Bachmann, R. & Greis, T. (2024). KODIAK - Modell zur kommunikativen Deeskalation in alltäglichen Kon-

- fliksituationen. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Lorei, C., Balaneskovic, K., Kocab, K. & Groß, H. (2023b). Deeskalation als Fortbildungsthema deutscher Polizeien. Teil 1: Grundlagen und Forschungsstand zur Deeskalation. *Die Polizei*, 114 (8), S. 257 - 262.
- Lorei, C., Balaneskovic, K., Kocab, K. & Groß, H. (2023c). Deeskalation als Fortbildungsthema deutscher Polizeien. Teil 2: Ergebnisse und Diskussion der empirischen Erhebung in Deutschland. *Die Polizei*, 114 (9), S. 302 - 309.
- Luhmann, N. (1972). Funktionen und Folgen formaler Organisation (Schriftenreihe der Hochschule Speyer, Bd. 20, 2. Aufl., unveränd. Nachdr. der 1964 erschienenen 1. Aufl.). Berlin: Duncker & Humblot.
- MacIsaac, A., Baldwin, S., Semple, T., & Bennell, C. (2024). Exploring the Relationship Between Officer Safety and De-escalation in a Simulated Crisis Encounter. *Police Quarterly*, 28(3), pp. 371 - 399. <https://doi.org/10.1177/10986111241289885>.
- McGuire, W. J. (1964). Inducing resistance to persuasion: Some contemporary approaches. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 1, pp. 191 - 229). Academic Press.
- Ministerkomitee des Europarates (2001). Europäischer Kodex für die Polizeiethik. URL: <https://rm.coe.int/16804d79ed>.
- Möble, T., Fleps, T., Holz, J., Keil, V., Fähndrich, J., Obwald-Meßner, S. & Ellrich, K. (2024). Werteentwicklung in der Polizei Baden-Württemberg - Ausbildung und Studium. Erster Zwischenbericht. Villingen-Schwenningen: Hochschule für Polizei Baden-Württemberg. Verfügbar unter: <https://www.hfpol-bw.de/wp-content/uploads/2024/01/WerteZwischenbericht1.pdf>.
- Nägel, C., & Lutter, M. (2019). The 2017 French Riots and Trust in the Police. A Quasi-Experimental Approach. <https://doi.org/10.31235/osf.io/9ad37>.
- Noppe, J. (2016). Are all police officers equally triggered? A test of the interaction between moral support for the use of force and exposure to provocation. *Policing and society*, 28 (5), pp. 605 - 618.
- Pontzer, D. (2021). Recommendations for Examining Police Deescalation and use of Force Training, Policies, and Outcomes. *Journal of police and criminal psychology*, 36, pp. 314 - 332. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09442-1>.
- Rabe, T., Meinhardt, C. & Krey, O.: Entwicklung eines Instruments zur Erhebung von Selbstwirksamkeitserwartungen in physikdidaktischen Handlungsfeldern - In: *Zeitschrift für Didaktik der Naturwissenschaften*: ZfDN 18 (2012), S. 293 - 315. URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-317403. DOI: 10.25656/01:31740.
- Richmond, J. S., Berlin, J. S., Fishkind, A. B., Holloman, G. H., Zeller, S. L., Wilson, M. P., & Aly, R. M. (2012). Verbal De-escalation of the Agitated Patient: Consensus Statement of the American Association for Emergency Psychiatry Project BETA De-escalation Workgroup. *Western Journal of Emergency Medicine: Integrating Emergency Care with Population Health*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.5811/westjem.2011.9.6864>.
- Schmalzl, H. P. (2011). Irrungen und Erkenntnisse der Polizei in ihrem Bemühen um Deeskalation im Protestgeschehen. Deeskalation will verstanden sein. *Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung*, 5, S. 8 - 11.
- Scholz, U. & Schwarzer, R. (2005). Modelle der Gesundheitsverhaltensänderung. In R. SCHWARZER, (ed). *Gesundheitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe, 2005, S. 390 - 404. *Enzyklopädie der Psychologie*. Themenbereich C, Serie 10.
- Şeker, G., & Çapri, B. (2022). Eğitsel sonuç beklentisi ölçeği: Lise öğrencileri örnekleminde bir ölçek geliştirme çalışması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 11(2): pp. 438 - 447.
- Spencer, S., Johnson P., & Smith I. C. (2018). De-escalation techniques for managing non-psychosis induced aggression in adults. *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2018, Issue 7. Art. No.: CD012034. DOI: 10.1002/14651858.CD012034.pub2.
- Staubli, S. (2023). Police Trust and Legitimacy in Modern Societies: Fairness in Interactions as a Key. In: Staller, M. S., Koerner, S., & Zaiser, B. (eds.). *Police Conflict Management*, Volume I. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41096-3_2.
- Taylor, B. G., Liu, W., Sheridan, J. (2023). Prevalence and Correlates of Violence Against Law Enforcement Officers in the United States: A National Portrait. In: Staller, M. S., Koerner, S., & Zaiser, B. (eds.). *Police Conflict Management*, Volume I. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41096-3_6.
- Tiesman, H. M., Gwilliam, M., Konda, S., Rojek, J., & Marsh, S. (2018). Nonfatal Injuries to Law Enforcement Officers: A Rise in Assaults. *American Journal of Preventive Medicine*, 54(4), pp. 503 - 509. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2017.12.005>.
- Ting-Toomey, S. (2015). Facework/Facework negotiation theory. In J. Bennett (Ed.), *Sage Encyclopedia of Intercultural Competence*, Volume 1 (pp. 325 - 330). Los Angeles, CA: Sage.
- Todayak, N., & James, L. (2018). A Systematic Social Observation Study of Police De-Escalation Tactics. Po-

- lice Quarterly, 21 (4), pp. 509 - 543. <https://doi.org/10.1177/1098611118784007>.
- Todak, N., & White, M. D. (2019). Expert officer perceptions of de-escalation in policing. *Policing: An International Journal*, 42 (5), pp. 832 - 846. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-12-2018-0185>.
- White, D. M., Mora, V. J., Orosco, C., & Hedberg, E. C. (2021). Moving the needle: Can training alter officer perceptions and use of de-escalation? *Policing: An International Journal*, 44 (3), pp. 418 - 436. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-08-2020-0140>.
- White, M. D., Orosco, C., & Watts, S. (2023). Beyond force and injuries: Examining alternative (and important) outcomes for police De-escalation training. *Journal of Criminal Justice*, 89, Article 102129. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2023.102129>.
- White, M. D., Orosco, C., & Watts, S. (2023a). Can police de-escalation training reduce use of force and citizen injury without compromising officer safety? *Journal of Experimental Criminology*. <https://doi.org/10.1007/s11292-023-09584-8>.
- Wilhelm, A. & Büsch, D. (2006). Das Motorische Selbstwirksamkeits-Inventar (MOSI). Eine bereichsspezifische Diagnostik der Selbstwirksamkeit im Sport [Motor Self-Efficacy Inventory (MOSI). A domain-specific scale of self-efficacy in sport]. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 13(3), S. 89 - 97. <https://doi.org/10.1026/1612-5010.13.3.89>.

Kontakt

Prof. Dr. Clemens Lorei
Clemens.lorei@hoems.hessen.de
Hessische Hochschule für öffentliches Management
Campus Gießen
Talstraße 3
35394 Gießen

Arne Appel
Hessische Hochschule für öffentliches Management und
Sicherheit
Campus Mühlheim
Senefelderallee 1
63165 Mühlheim

Thomas Greis & Andreas Nagl
Bundesministerium für Inneres
Sicherheitsakademie
Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive Wien
Marokkanergasse 4
1030 Wien
Österreich