

# Polizei macht sich auf den Weg!

Überlegungen zur Pädagogik und Didaktik der polizeilichen Deeskalation

*Clemens Lorei & Kerstin Kocab*

## Einleitung

Mahatma Gandhi (1951) soll gesagt haben: „Es gibt keinen Weg zum Frieden, denn Frieden ist der Weg.“ Damit betont das Vorbild für Gewaltfreiheit die Bedeutung von Mitteln und Methoden zur Umsetzung des Friedens und zur Verteidigung gegen Ungerechtigkeiten, ohne dass dabei neue Gewalt entsteht. Gandhi weist auf Techniken hin, gewaltfrei auf Gewalt zu reagieren (Galtung & Næss, 2019):

- Schenke deinem Gegner Vertrauen!
- Sei kompromissbereit!
- Du sollst nicht töten!
- Zwinge den Gegner nicht – überzeuge ihn!
- Richte den Kampf gegen die Sache, nicht gegen die Person!
- Versetze dich in die Sichtweise des Gegners!
- Gestehe deine Fehler ein!

## Zusammenfassung

Polizeiliches alltägliches Handeln beinhaltet Konflikte und die Konfrontation mit Gewalt. Während dies mitunter den Einsatz des unmittelbaren Zwangs erfordert, wird die weit überwiegende Mehrheit der Einsätze aber kommunikativ durch Deeskalation gelöst. In der alltäglichen Praxis kann dies jedoch auf Schwierigkeiten und Widerstände stoßen. Diese werden im Beitrag skizziert. Aus- und Fortbildung soll Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte deshalb in die Lage zu versetzen, deeskalierend und möglichst gewaltarm zu handeln. Diese Qualifizierungsmaßnahmen können aber nur dann erfolgreich sein, wenn ein praxistaugliches Modell für polizeiliche Deeskalation pädagogisch-didaktisch adäquat vermittelt wird. Diese Vermittlung muss spezifisch für verschiedene Zielgruppen mit jeweils geeigneten pädagogisch-didaktischen Konzepten stattfinden. Der Beitrag möchte dies begründen und Ansätze dafür aufzeigen, um die Schwierigkeiten und Widerstände eines optimierten Deeskalationseinsatzes zu überwinden.

**Deeskalation, Polizei, Alltagseinsätze, Pädagogik, Didaktik, Training.**

## Abstract

Everyday police work involves conflict and confrontation with violence. While this sometimes requires the use of direct force, the vast majority of operations are resolved through communication and de-escalation. In everyday practice, however, this can encounter difficulties and resistance. These are outlined in the article. Initial and further training should therefore enable police officers to act in a de-escalating manner and with as little violence as possible. However, these training measures can only be successful if a practical model for police de-escalation is adequately taught in a pedagogical and didactic manner. This teaching must take place specifically for different target groups with suitable pedagogical-didactic concepts. This article aims to justify this and identify approaches for overcoming the difficulties and obstacles to optimized de-escalation deployment.

**De-escalation, police, everyday operations, education, didactics, training.**

Auch wenn polizeiliches Handeln nicht immer gewaltfrei ablaufen kann, so dient Polizei doch genau demselben Ziel des Friedens und dem Schutz der Menschen- bzw. Grundrechte innerhalb einer Gesellschaft. Dabei finden sich die Techniken Gandhis in modernen Deeskalationsstrategien der Polizei wieder (vgl. Lorei et al. 2024). Doch dieser Weg kann steinig sein und erfordert, dass man sich eben auf den Weg macht. Wie bei allen Reisen hilft möglicherweise ein Navigationsinstrument, sich zu orientieren und das Ziel anzusteuern. Im nachfolgenden Beitrag sollen einige Steine auf dem Weg, das Ziel sowie Routen als Navigationshilfe beschrieben werden. Dabei wird davon ausgegangen, wie im sechsten Axiom des Deeskalationsmodells KODIAK (Lorei et al. 2024) beschrieben, dass die Organisation Polizei die Verpflichtung hat, Polizeibeamt\*innen durch Auswahl, Ausstattung und Aus- und Fortbildung in die Lage zu versetzen, deeskalierend und damit möglichst gewaltarm zu handeln.

Ausgangspunkt des Beitrages ist die Annahme, dass nur durch eine geeignete Aus- und Fortbildung deeskalierendes Verhalten in alltäglichen Einsatzlagen optimiert werden kann. Diese Qualifizierungsmaßnahmen können aber nur dann erfolgreich sein, wenn ein praxistaugliches Modell für polizeiliche Deeskalation pädagogisch-didaktisch adäquat vermittelt wird. Diese Vermittlung muss spezifisch für verschiedene Zielgruppen mit jeweils geeigneten pädagogisch-didaktischen Konzepten stattfinden. Der Beitrag möchte dies begründen und Ansätze dafür aufzeigen.

## 2 Hemmnisse polizeilicher zielgerichteter Deeskalation in Alltagseinsätzen

In einem Großteil alltäglicher polizeilicher Einsätze müssen Polizeibeamt\*innen mit anderen Personen interagieren. Regelmäßig besteht dabei ein Konflikt zwischen den anderen Personen (z. B. bei einem Streit zwischen diesen) oder zwischen der Polizei und dem polizeilichen Gegenüber. Dabei kann Gewalt ein Teil der Konfliktaustragung sein. Diese Gewalt kann zwischen den polizeilichen Gegenübern stattfinden, z. B. als häusliche Gewalt, als Teil eines Raubes oder im Rahmen eines Körperverletzungsdeliktes. Sie kann aber auch die Polizei miteinschließen, wenn Polizeibeamt\*innen angegriffen werden oder diese mit Gewalt eine Maßnahme durchsetzen müssen. Es ist festzustellen, dass mehr oder minder konflikthafte oder auch gewalttätige Interaktionen mit polizeilichen Gegenübern Teil des Polizeialltages sind (Baier & Ellrich, 2022). Letztendlich ist die Polizei u. a. genau dazu als Instituti-

on installiert, ausgestattet und ausgebildet. Dies darf aber nicht missverstanden werden. So ist Gewalt zwar ein wesentlicher Aspekt des polizeilichen Handelns, doch nicht der wichtigste und schon gar nicht der häufigste. Wenn unstrittig ist, dass polizeiliches Handeln in alltäglichen Einsätzen sehr oft auf das polizeiliche Gegenüber ausgerichtet ist und somit Polizist\*innen in vielen Einsätzen mit anderen Menschen interagieren müssen, herrscht damit auch in Polizeieinsätzen stets Kommunikation, da man in Interaktionssituationen nicht nicht-kommunizieren kann (Watzlawick, Beavin, & Jackson, 1969). Diese Kommunikation ist für den Verlauf und das Ergebnis der meisten polizeilichen Maßnahmen entscheidender als der Einsatz von Gewalt. So gibt zum Beispiel Deveau (2021) für Kanada an, dass dort 98 % aller Polizeinotrufe Deeskalation beinhalten und nur 2 % den Einsatz von Gewalt erfordern. Somit kann gefolgert werden, dass Kommunikation im alltäglichen Polizeieinsatz stets stattfindet. Doch polizeiliche Kommunikation ist nicht selbstverständlich auch Deeskalation. Geht man davon aus, dass in konflikthafter Situationen jegliche Kommunikation auch die Dimension des weiteren Verlaufes (z. B. Eskalation, Stagnation, Entspannung) betrifft, findet auch stets (De-)Eskalation statt. Da also jeder polizeiliche Personenkontakt, bei dem Konflikte oder sogar Gewalt eine Rolle spielen oder spielen können, einen Aspekt der (De-)Eskalation besitzt, können Polizeibeamt\*innen in solchen Situationen weder nicht nicht-kommunizieren noch nicht nicht-(de-)eskalieren. Damit ist die Bedeutung von Deeskalation definiert.

Doch nur weil das polizeiliche kommunikative Handeln stets auch einen Bezug auf den Eskalationsstatus hat, ist diese Deeskalation nicht zwingend auch systematisch und zielgerichtet. Polizeiliches Handeln sollte aber nicht zufällig, sondern zielgerichtet sein. Ein falsches Verständnis von Deeskalation verhindert dies. So wird mitunter erst in fortgeschrittenen Momenten der Interaktion mit Deeskalation bewusst und mehr oder minder zielgerichtet gestartet, wenn die Lage derart eskaliert ist, dass man sich nun gezwungen sieht, etwas zur Deeskalation zu unternehmen. Diese Praxis ist fatal. Deeskalation setzt nämlich nicht erst dann ein, wenn eine Interaktion bereits verfahren ist und sich derart zugespitzt hat, dass Fronten verhärtet sind, die Interaktion höchst emotional und wenig rational verläuft und die Konfliktparteien sich lieber gegenseitig „mit in den Abgrund reißen“ wollen, als ein kleines Stück von ihrer Position abzurücken (Glasl, 1980). Wer an dieser Stelle des Konfliktverlaufes

erst mit Deeskalation (bewusst und explizit) anfangen möchte, ist sehr oder sogar zu spät dran.

Solch ein falsches Verständnis von Deeskalation kann mitunter auch erklären, warum Kritiker des Deeskalationsansatzes von Strategien und Techniken der Deeskalation wenig überzeugt sind. Dies hat nämlich weniger mit dem Leistungspotenzial dieser Techniken und Strategien zu tun, als mit einem falschen Verständnis von Deeskalationsverläufen und der Wirkweise von Deeskalationstechniken. So kann ein unbewusstes und unbeabsichtigtes Eskalieren zu Beginn einer Interaktion nicht einfach durch das quasi technische Einsetzen einer Deeskalationsstrategie/-technik ungeschehen gemacht werden. Denn ist z. B. die Beziehung zwischen den Interaktionspartnern „ruiniert“, kann dies nicht mit einem einfachen Kommunikationstrick egalisiert werden: Hat der eine Interaktionspartner den anderen respektlos behandelt, so benötigt es wahrscheinlich intensiver Deeskalationsarbeit – vor allem im Bereich Beziehung –, um z. B. ein danach gezeigtes empathisches Verhalten glaubhaft erscheinen zu lassen. Deeskalationstechniken sind also keine Notfalltechniken, die man einsetzt, wenn gar nichts anderes mehr geht und man sich unmittelbar vor einer Gewalt-Katastrophe befindet. Deeskalation erfordert vielmehr vorausschauendes, präventives und damit zielgerichtetes Handeln, welches kritische Situationen zu verhindern hilft. So lassen sich damit Situationen (potenziell) entschärfen, bevor sie gefährlich werden. Doch Polizei realisiert diese in Interaktionen immerwährende Deeskalationsnotwendigkeit mehr oder minder oft nicht. Dies kann an verschiedenen Faktoren liegen, welche nachfolgend skizziert werden sollen.

### **2.1 Effektivität von Deeskalationstrainings**

Überlegt man, warum Deeskalation in der Polizeipraxis eventuell zu wenig oder zu selten systematisch und zielgerichtet praktiziert wird, werden sicher das Erlernen und Trainieren entsprechender Maßnahmen unmittelbar in den Fokus genommen. Die Überprüfung von Trainingsmaßnahmen im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Polizeibeamt\*innen sind allgemein eher selten (Giacomantonio et al., 2019). Für die wenigen Evaluationen ist zu berücksichtigen, dass Deeskalationstrainings meist nicht standardisiert sind und in Inhalt, Umfang, Zielsetzung und Durchführung sowie Pädagogik deutlich variieren (für USA: Leach, Gloinson, Sutherland & Whitmore, 2019; Pontzer, 2021; für Deutschland: Lorei, Balaneskovic, Kocab & Groß, 2023a, c, d; für die EU: Lorei, Balaneskovic, Kocab & Groß, 2023b, e). Die bisher erfolgten

Evaluationen von Trainingsmaßnahmen zur Deeskalation erscheinen meist methodisch schwach (Leach, Gloinson, Sutherland & Whitmore, 2019; Engel, McManus und Herold, 2020) oder hatten vorwiegend kein polizeiliches Handeln im Schwerpunkt (Engel, McManus und Herold, 2020). Immer wieder brachten die Trainings zwar Lernergebnisse in der Haltung wie auch im Verhalten hervor, jedoch beschränkten sich diese oft auf das Training und konnten nicht immer in die Praxis transferiert werden (Giacomantonio, Goodwin & Carmichael, 2019; Leach, Gloinson, Sutherland und Whitmore, 2019; Engel, McManus und Herold 2020). Vereinzelt konnten jedoch auch Effekte auf die Praxis beobachtet werden. So reduzierte sich nach dem Training die Anzahl von Einsätzen, in welchen Polizei Gewalt einsetzte (Engel, Corsaro, Isaza und McManus 2022), und zwar deutlich mehr als durch die Einführung von nicht-letalen Einsatzmitteln oder der Bodycam (Goh, 2021). Dabei waren nachteilige Kollateraleffekte nicht zu beobachten (Goh, 2021; Engel, Corsaro, Isaza und McManus 2022): Der mitunter von Kritiker\*innen vermutete Anstieg der Gewalt gegen Polizeibeamt\*innen (Engel, McManus & Isaza, 2020) blieb aus. Damit ist insgesamt festzustellen, dass die Wirksamkeit von Trainings zwar noch wenig und qualitativ schwach erforscht ist, jedoch die bisherigen Ergebnisse darauf hindeuten, dass Deeskalationstrainings wirken und Effekte zeigen können. Die befürchteten Nachteile scheinen nicht einzutreten. Dabei sind die Trainings mitunter didaktisch und pädagogisch optimierbar (Semple, Jenkins & Bennell, 2023; Lorei, Balaneskovic, Kocab & Groß, 2023a, b, c, d, e), die Akzeptanz von Deeskalation als primäres Einsatzhandeln verbesserungswürdig sowie die Integration von Deeskalation in Aus- und Fortbildung zwingend zu verbessern (Lorei, Balaneskovic, Kocab & Groß, 2023a, b, c, d, e). Zur Optimierung des deeskalierenden Verhaltens von Polizeibeamt\*innen bedarf es also einer Optimierung der Aus- und Fortbildung in diesem Bereich.

### **2.2 Praxis der Aus- und Fortbildung zum Thema Deeskalation**

Zweifelsohne dominiert Kommunikation die alltäglichen Einsätze der Polizei, und der Einsatz von Zwang in Form von körperlicher Gewalt, der Einsatz von Hilfsmitteln oder Waffen dürfte eher die Ausnahme sein. Betrachtet man hingegen das Verhältnis von Deeskalation zu Zwang in Aus- und Fortbildung, zeigt sich ein diametral anderes Bild (Dayley, 2016; Giacomantonio, Goodwin & Carmichael, 2019; Deveau, 2021; Lorei, Balaneskovic, Kocab und Groß, 2023a, b, c, d, e): Im Training nimmt der Einsatz von Gewalt – körperliche Gewalt bis hin zum Schuss-

waffengebrauch – deutlich mehr Zeit und Raum ein als Trainings zur Deeskalation. Dayley (2016) fand in seiner Analyse von US-amerikanischen Trainings ein Verhältnis von ca. 9:1. Abanonu (2018) bestätigt dies. Lorei, Balaneskovic, Kocab und Groß (2023a, b, c, d, e) fanden Ähnliches in Deutschland für das Studium sowie die Aus- und Fortbildung der Polizei und den polizeilichen Fortbildungen verschiedener Länder der Europäischen Union. Dabei unterscheiden sich Exklusivität des Inhaltes, Zeitansatz, Häufigkeit, Verbindlichkeit und auch Nutzung der Trainings zu Zwang (vor allem des Schießens) von denen für Deeskalation mitunter erheblich (Lorei, Balaneskovic, Kocab und Groß, 2023a, b, c, d, e).

Betrachtet man noch etwas detaillierter die Deeskalationstrainings, so zeigt sich, dass in diesen meist die Teilnehmer nur ca. 1 - 5 Szenarien selbst üben, in denen Deeskalation eine wesentliche Rolle spielt (Lorei, Balaneskovic, Kocab und Groß, 2023 a, b, c, d, e). Damit ist auch im Trainingsumfang bzw. der Elaborationstiefe fraglich, welche Effekte damit erzielt werden können. Falls hier ein Um-Lernen stattfinden sollte, also alte Gewohnheiten gegen neue Praxen ausgetauscht werden sollten, scheint der Umfang zu gering. Auch benötigt das Sich Aneignen neuer Techniken sicherlich deutlich mehr Durchgänge. Ebenso scheint fraglich, ob hierbei die Überzeugung der Wirksamkeit dieser Technik ausreichend tangiert wird und die Selbstwirksamkeitsüberzeugung bezüglich dieses Handelns ausreichend gesteigert werden kann.

Selbstverständlich ist, dass neben der Deeskalation auch Trainings, welche die Eigensicherung durch Zwang herstellen oder in denen Maßnahmen mit Gewalt durchgesetzt werden, sehr bedeutsam und zur Vorbereitung auf potenziell gefährliche Situationen auch erforderlich sind (Adang, 2012). Dabei darf an diesen sicher keine Stunde eingespart werden. Offen bleibt aber, welchen Effekt die unterschiedlichen Trainingsansätze (Gewalteinsetzung vs. Deeskalation) haben und wie sich dies dann im Einsatz niederschlägt.

### **2.2.1 Mögliche Konsequenzen der herrschenden Trainingspraxis**

Nachfolgend werden theoretische Überlegungen angestellt, wie sich das sowohl in den USA wie auch in Deutschland und in heterogenem Maße auch Europa gefundene Verhältnis von Deeskalationsschulungen zu Zwangstrainings in der Größe von 1:9 bzw. 1:10 sowie der Gestaltung der Trainings auswirken könnten. Gemutmaßt wird, dass dies dazu führt, dass Gewalt in polizei-

lichen Einsätzen eher eingesetzt wird (Dayley, 2016) und der Kommunikation mitunter die Effektivität abgesprochen wird. Dies zeigt sich dann auch in der Analyse von Lee, Jang, Yun, Lim und Tushaus (2010), die einen positiven Zusammenhang zwischen Trainingsmenge und Gewalteinsetzung fanden. Mögliche Wirkmechanismen werden nachfolgend diskutiert. Die potenziellen Effekte sind ihrerseits dann wiederum für die Gestaltung von Bildungsmaßnahmen relevant.

#### **2.2.1.1 Maßnahmenhierarchie & Gewohnheit**

Das General Aggression Model (GAM) (Anderson & Bushman, 2002; Allen, Anderson & Bushman, 2018) beschreibt, wie Aspekte der Personen und der Situation in einer sozialen Interaktion zusammenwirken und aggressives Verhalten und Gewalt entstehen. Auf der Seite der Personen sind neben Persönlichkeitsaspekten, Überzeugungen, Einstellungen, Werten und langfristigen Zielen insbesondere aggressive Schemata und Skripte zu nennen (vgl. Anderson & Bushman, 2002; Allen, Anderson & Bushman, 2018). Dabei stellen aggressive Skripte stereotype aggressive Verhaltenssequenzen dar (Gilbert & Daffern, 2017), welche soziale Situationen definieren und dafür Personen für aggressives Verhalten vorbereiten und leiten (Huesmann, 1988). Daher steht die Häufigkeit, mit der diese Skripte aktiviert werden, mit der Wahrscheinlichkeit, sich aggressiv zu verhalten, in Zusammenhang (Hosie, Dunne, Simpson & Daffern, 2022). Mit Wiederholung von aggressiven Skripten im Sinne eines Gewalteinsetzes – unabhängig ob im Training oder in der Einsatzrealität – wird dieses Skript und damit das Verhaltensmuster handlungsrelevanter.

Vorstellbar ist dabei, dass sich analog der Hypothesentheorie der sozialen Wahrnehmung (Bruner & Postman, 1951) eine Maßnahmenhierarchie für Skripte mit Einsatzhandeln durch Training und Praxis herausbildet. In dieser Hierarchie könnten verschiedene Handlungen in Form von verschiedenen Skripten (z. B. deeskalierendes Verhalten, eskalierendes Verhalten, körperlicher Zwang, Einsatz von Hilfsmitteln etc.) enthalten sein. Diese sind nach ihrer Stärke geordnet und werden dementsprechend ausgeführt. Je stärker eine Handlung bzw. ein Skript ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie bzw. es aktiviert wird und das Verhalten bestimmt. Nimmt man an, dass die Stärke einer Handlung bzw. eines Skriptes sich dabei analog der Hypothesentheorie der sozialen Wahrnehmung (Bruner & Postman, 1951) ergibt, dann würde gelten:

- Je häufiger eine Handlung/ein Skript trainiert oder ausgeführt wurde, desto stärker wird sie/es.
- Je größer die Anzahl verfügbarer verschiedener Handlungen/Skripte ist, desto geringer ist der Unterschied der Stärken der einzelnen Handlungen/Skripte im Vergleich.
- Je größer die motivationale Unterstützung – z. B. durch Angst – für eine Handlung/ein Skript ist, desto stärker ist sie/es.
- Je größer die kognitive Unterstützung einer Handlung/eines Skriptes z. B. durch eine entsprechende persönliche Einstellung ist, desto stärker ist sie/es.
- Je stärker die soziale Unterstützung für eine Handlung/ein Skript (z. B. durch entsprechende Anerkennung) ausfällt, desto stärker ist sie/es.

Wird also Deeskalation im Vergleich zu Zwang deutlich seltener und weniger intensiv trainiert und passen auch andere Aspekte wie z. B. Angst, Einstellung, soziale Norm eher zum Einsatz von Gewalt, wächst die Stärke von Zwang im Vergleich zu Kommunikation, und die Zwangshandlungen nehmen in der Hierarchie der Maßnahmen eine höhere Position ein, weshalb sie eher zur Anwendung kommen als Kommunikation. Dies entspricht den Befürchtungen von Dayley (2016) und Lee, Jang, Yun, Lim und Tushaus (2010) bei ihrer Feststellung, dass das Trainingsverhältnis ungefähr 1:9 beträgt. Plakativ kann man sagen, dass Gewalt das ist, was man meist macht, alle machen und auch als „das Beste“ erscheint.

Dies ähnelt einem Gewohnheitseffekt. Gewohnheiten bestimmen häufig alltägliches Verhalten. Gerade in wiederkehrenden Situationen findet das Verhalten eher aus Gewohnheit statt und ist kein Resultat einer Entscheidung oder Ähnlichem. Gewohnheiten sind die Neigung zum Wiederholen von Verhalten (Neal, Wood, Labrecque & Lally, 2012) und entstehen, wenn man das gleiche Verhalten im gleichen oder ähnlichen Kontext wiederholt ausführt (Lally, van Jaarsveld, Potts & Wardle, 2010; Neal, Wood, Labrecque & Lally, 2012). Gewohnheiten werden dann bereits durch den Kontext aktiviert, ohne dass aktuelle bewusste Ziele das Verhalten steuern (Neal, Wood, Labrecque & Lally, 2012). Dies bedeutet, dass eine aktuelle bewusste und explizite Lageeinschätzung und ein Abwägen von Maßnahmen möglicherweise das Verhalten von Polizeibeamt\*innen weniger steuern, als die Gewohnheit, sich in einer bestimmten Art und Weise zu verhalten, wenn man in scheinbar bzw. oberflächlich betrachtet vergleichbare Situationen gerät. Wenn diese Gewohnheit aber durch entsprechende Trainings erzeugt und durch

eine längere Praxis verstärkt wurde, so spielen Trainings eine wichtige Rolle. Ein massives Ungleichgewicht zwischen den Trainings verschiedener Verhaltensmöglichkeiten kann dann auch in der Praxis zur Bevorzugung einer Maßnahmenart führen. Plakativ kann man sagen, dass „man dann macht, was man immer macht“.

### 2.2.1.2 Wertehierarchie

Wird Gewalt mehr trainiert als Kommunikation, kann dies auch derart wahrgenommen werden, dass Gewalt „wichtiger“ sei und deshalb auch mehr trainiert wird. Damit entsteht möglicherweise eine Wertehierarchie. Trifft diese noch auf eine entsprechende Einstellung (siehe weiter unten) und wird sie im Alltag durch entsprechendes Feedback belohnt (z. B. Anerkennung durch Kollegen beim Berichten von Einsätzen mit der Anwendung von Zwang), kann ein Wertesystem entstehen, in dem Gewalt positiver konnotiert ist als Deeskalation. Wird nach diesen Werten auch gehandelt, stellt das Verhältnis der Trainings von Deeskalation zu Zwang in der Aus- und Fortbildung einen Risikofaktor für entsprechendes Verhalten dar. Plakativ kann man sagen, dass „Deeskalation gut ist, Gewalt aber besser“.

### 2.2.1.3 Stufen des Kompetenzerwerbs und die subjektive Kompetenzüberzeugung

Fasst man das Deeskalieren als eine Fertigkeit auf, die gelernt wird, so kann man annehmen, dass dies in Stufen erfolgt, welche analog den Stufen des Kompetenzerwerbs für kognitive Leistungen (Bloom, 1972), psychomotorische Leistungen (Harrow, 1972; Dave, 1970) oder affektive Bereiche (Krathwohl, Bloom & Masia 1978) bekannt sind. Fasst man Deeskalieren als eine psychomotorische Leistung auf, so ergeben sich die Kompetenzstufen nach Dave (1970):

- Imitation: kann Deeskalationstechniken nachahmen, wie er/sie sie bei anderen wahrgenommen hat
- Manipulation: kann Instruktionen folgen und so deeskalieren
- Präzision: kann Deeskalationstechniken in einem anderen Zusammenhang als der Lernsituation anwenden
- Handlungsgliederung: kann verschiedene Deeskalationstechniken bewusst aufeinander abstellen, kombinieren und optimieren
- Naturalisierung: setzt Deeskalationstechniken automatisch und ohne Überlegen und Nachdenken ein

Im Vergleich dazu stellt sich der körperliche Zwang (Technikauszüge) als psychomotorische Leistung auf den Kompetenzstufen nach Dave (197) wie folgt dar:

- Imitation: kann Hebeltechniken, Handballenstöße und Stoppfußstoß nachahmen, wie er/sie sie beim Trainer gesehen hat
- Manipulation: kann auf Kommando verschiedene Hebeltechniken, Handballenstöße und Fußtechniken ausführen
- Präzision: kann verschiedene Hebeltechniken, Handballenstöße und Fußtechniken bei unterschiedlichen Gegnern und in verschiedenen Situationen ausführen
- Handlungsgliederung: kann verschiedene Hebeltechniken, Handballenstöße und Fußtechniken bewusst aufeinander abstellen, kombinieren und optimieren
- Naturalisierung: setzt Techniken des körperlichen Zwangs automatisch und ohne Überlegen und Nachdenken ein (automatisiertes Handeln)

Geht man davon aus, dass unterschiedliche Trainingsumfänge auch zum Erreichen unterschiedlicher Stufen des Kompetenzerwerbs führen, so lässt dies auch unterschiedliche Einsätze zu: Ist ein/e Polizeibeamt\*in im Training beim Deeskalieren nur bis Stufe „Manipulation“ gekommen, während er/sie beim körperlichen Zwang die Stufe „Naturalisierung“ erreicht hat, so wird er/sie möglicherweise in einer konflikthaften Einsatzsituation auch tendenziell eher körperlichen Zwang einsetzen, da er diesen besser beherrscht. Plakativ kann man sagen, dass „eine Einsatzkraft Gewalt kann, Deeskalation aber nur kennt“.

Eng verbunden mit dem Erreichen unterschiedlicher Kompetenzstufen (= objektives Können) ist die subjektive Kompetenzüberzeugung (= subjektives Können). Es ist vorstellbar, dass unterschiedliche Trainingsumfänge auch zu verschiedenen subjektiven Kompetenzüberzeugungen bzw. Selbstwirksamkeitserwartungen (Bandura, 1997) führen, da hier unterschiedlich oft erfolgreiches Handeln bzw. ein positives Feedback erfahren wird. Wenn eine trainierende Person dann überzeugt ist, mit Zwang ganz sicher eine gefährliche Situation lösen zu können, an ihren deeskalierenden Fähigkeiten in derselben Situation aber nicht ebenso stark glaubt, dann kann dies die Wahl der Handlungen beeinflussen. Es ist nämlich durchaus plausibel, dass in einer gefährlichen Situation die subjektiv sicherste Technik gewählt wird. Wenn diese aufgrund von unterschiedlichen Trainingsumfängen zu einer deutlichen Priorisierung von Gewalt führt, dann ist das Miss-

verhältnis von Deeskalationstraining zum Zwangstraining sehr bedeutsam und sogar entscheidender für den Einsatz, als es Merkmale der Situation und damit der objektiven Erforderlichkeit bzw. Verhältnismäßigkeit sind. Dieses Missverhältnis zeigt sich dabei nicht ausschließlich in der Stundenzahl der Trainings, sondern auch in der Anzahl der Szenarien, die zum spezifischen Training der Kompetenzen durchschnittlich zu finden sind. Dies sind für Deeskalation meist nur 1 - 5 Szenarien (Lorei et al., 2023a, b, c, d, e). Plakativ kann man sagen, dass die Einsatzkraft glaubt, dass „sie Gewalt kann, hinsichtlich von Deeskalation ist sie aber eher unsicher“.

### **2.2.2 Fazit möglicher Folgen**

Unabhängig davon, ob die oben skizzierten Wirkmechanismen exklusiv oder in Kombination ihren Effekt erzielen, alle führen zu einer Betonung des Einsatzes von Gewalt zulasten von Deeskalation. Dabei bleibt zurzeit ohne empirische Belege noch offen, wie stark dieser Effekt ist. Für Deeskalationstrainings kann dies bedeuten, dass sie häufig und regelmäßig stattfinden müssen, um Deeskalation als Gewohnheit zu ermöglichen. Dabei muss es Ziel sein, sowohl die objektive wie auch die subjektive Kompetenz im Sinne der Selbstwirksamkeitsüberzeugung im Fokus zu haben. Letztendlich muss die Deeskalation auch als Wert und damit in persönlicher Haltung und Polizeikultur in den Blick genommen werden.

### **2.3 Bedeutung der persönlichen Haltung**

Auch wenn Leitfäden und Polizeidienstvorschriften Kommunikation als primäres Einsatzmittel propagieren, so stellt dies noch lange nicht sicher, dass Deeskalation in Alltagseinsätzen umfassend stattfindet. Dies hängt nämlich nicht nur vom Können (siehe Aus- und Fortbildung), sondern auch vom Willen der Einsatzkräfte ab. Dabei spielt die Einstellung von Polizeibeamt\*innen zum Einsatz von Gewalt und Deeskalation eine große Rolle. Richter (2006) sieht z. B. eine entsprechende Einstellung zu seinem/r Interaktionspartner\*in als Basis jeglicher Deeskalation an. Entsprechend zeigte Noppe (2016), dass eine Einstellung, die Gewalt als Konfliktlösung positiver ansah, eher zu einem Gewalteintritt führte, wenn ein/e Polizeibeamt\*in provoziert wurde, als wenn die Haltung Gewalt als weniger positiv verstand. Wird Kommunikation als Einsatzmittel also geringgeschätzt und werden andere Einsatzmaßnahmen bevorzugt, z. B. weil man fürchtet, durch Deeskalation in Gefahr zu geraten, so werden kommunikative Strategien auch seltener und weniger geduldig eingesetzt. Die Absicht und Bereitschaft zu gewaltfreien Lösungen ist also eine Voraussetzung für De-

eskalation (Temme, 2011). Eine Extremform mit anti-deeskalierender Haltung stellen Widerstandsbeamt\*innen dar (Tränkle, 2015; Möllers, 2019). Neben effektiven Deeskalationstechniken und der wirksamen Schulung dieser muss also auch an einer entsprechenden Einstellung und Polizeikultur gearbeitet werden, damit Deeskalation in Alltagseinsätzen nicht nur offiziell das primäre Mittel ist, sondern auch faktisch.

#### **2.4 Vereinbarkeit von Deeskalation, Eigensicherung und Gewalt**

Aber auch wenn Polizei befugt ist, Gewalt auszuüben, muss die dienstliche Ausübung von Gewalt sehr sorgsam erfolgen. Dies bedeutet, dass sie möglichst zu vermeiden ist und nur in Form des unmittelbaren Zwangs als letztes Mittel nach den Regeln der Verhältnismäßigkeit eingesetzt werden soll. Professionelles polizeiliches Handeln versucht Konflikte primär kommunikativ zu lösen. Kommunikation wird damit zum wichtigsten Einsatzmittel zur Erfüllung polizeilicher Aufgaben. Dies spiegelt sich in Deutschland im Leitfaden 371 zur Eigensicherung und in der Polizeidienstvorschrift 100 wider. Entsprechend kann Deeskalation das Vertrauen der Bürger in die Polizei stärken, was wiederum mit geringeren verbalen und physischen Übergriffen zum Nachteil von Polizeibeamt\*innen einhergeht (Baier & Ellrich, 2014, Ellrich & Baier 2015). Deeskalation kann also unmittelbar durch Konfliktschlichtung sowie durch den indirekten Einfluss zur Sicherheit von Polizeibeamt\*innen beitragen. Dies wird jedoch mitunter gegenteilig vermutet. So wird der Begriff der Deeskalation in der Polizei bisweilen missverstanden und darunter Maßnahmen subsumiert, die passiv-ertragend sind oder sich darauf beschränken, die eigene Position zu schwächen (Schmalzl, 2011). Entsprechend wird befürchtet, dass Polizeibeamt\*innen beim Deeskalieren einer erhöhten Gefahr ausgesetzt werden und durch Deeskalation die Gewalt gegen Polizist\*innen ansteige (Landers, 2017; Engel, McManus & Isaza, 2020; White et al., 2021; Zaiser, Staller & Koerner, 2023). Entsprechend wird Deeskalation nur wenig akzeptiert und zurückhaltend versucht. Neben dieser Furcht wird Deeskalation auch mit völliger Gewaltfreiheit und Verzicht auf entsprechende Maßnahmen zur Durchsetzung und Opferung der Eigensicherung verstanden. Während Gewaltlosigkeit in der Konfliktaustragung sicher als Ansatz in Pädagogik und Gesellschaft anzustreben ist, scheint sie jedoch hinsichtlich polizeilicher Aufgaben und Handlungen nicht erreichbar und widerspricht der Funktion des Gewaltmonopols. Deshalb darf Deeskalation nicht mit absoluter Gewaltfreiheit verwechselt werden, bei der kei-

nerlei Gewalt eingesetzt wird. Die Kompetenz und das Recht zur Gewaltausübung der Polizei bleibt dabei bestehen und wird als notwendiger Teil der Polizei angesehen. Polizeiliche Deeskalation muss auch den Einsatz von Gewalt in Form des unmittelbaren Zwangs berücksichtigen (Davies & Dawson, 2024). Dabei ist Eigensicherung die Basis polizeilicher Deeskalation (Axiom 2 von Kodiak), während versucht wird, auch unter Inkaufnahme eines Mehraufwandes den Einsatz von Gewalt zu verhindern oder zumindest die Gewaltintensität minimal zu halten (Axiom 1 von Kodiak). Deeskalationstrainings haben dies entsprechend zu berücksichtigen.

#### **2.5 Deeskalation, aber wie?**

Einige Deeskalationstechniken werden während der alltäglichen Polizeiarbeit eingesetzt. Mitunter erfolgt dies aber weniger allgemein denn nur für bestimmte Zielgruppen (Todak & James, 2018; White et al., 2021; Todak & White, 2019; Lorei, 2020). Das Interaktionsgeschehen allgemein und damit auch die Deeskalation im Besonderen finden sich eher selten im Forschungsfokus und sind zu wenig wissenschaftlich durchdrungen (Roberto, Daffern, Thomas & Martin, 2012; Du et al., 2017; Spielfogel & McMillen, 2017; Zaiser & Staller, 2015; Zaiser et al., 2022). Mitunter besteht keine Einigkeit, was unter „guter Kommunikation“ zu verstehen ist (Lorei, 2020) oder wie Deeskalation definiert werden sollte (Davies & Dawson, 2024). Vielfach werden Deeskalationstechniken als Sammlung unterschiedlicher Techniken, Taktiken und Strategien aufgezählt (z. B. Lorei 2020, 2021) und ihr Einsatz entsprechend punktuell im Rahmen eines konflikthaften Verlaufes gesehen. Damit erscheint Deeskalation als Einzelmaßnahme und nicht als Prozess. Dies entspricht aber nicht einem Interaktionsprozess. Ebenso sollte polizeiliches Handeln nicht zufällig, sondern stets zielgerichtet sein. Dies gilt auch für kommunikatives polizeiliches Handeln. Dabei handelt es sich nicht um ein privates Gespräch, bei dem sich die Interaktionspartner\*innen zufällig thematisch und emotional treiben lassen und kommunikative Beiträge eher spontan und reaktiv äußern, sondern die Polizei verfolgt mit der Kommunikation polizeiliche Ziele und Zwischenziele. Dies kann der Informationsgewinnung oder Beruhigung dienen oder versuchen, das polizeiliche Gegenüber zu Handlungen zu veranlassen. Dabei erscheinen Ziele und Zielsetzungen für den Erfolg entscheidend. Mitunter zeigt sich dies in Trainings nicht so oder die Ziele sind unklar, unsystematisch und ohne Bezug zueinander. Bisher wurde Deeskalation eher unter dem Aspekt der Methode betrachtet (Was man tun soll, um zu deeskalieren) und weniger unter dem Zielas-

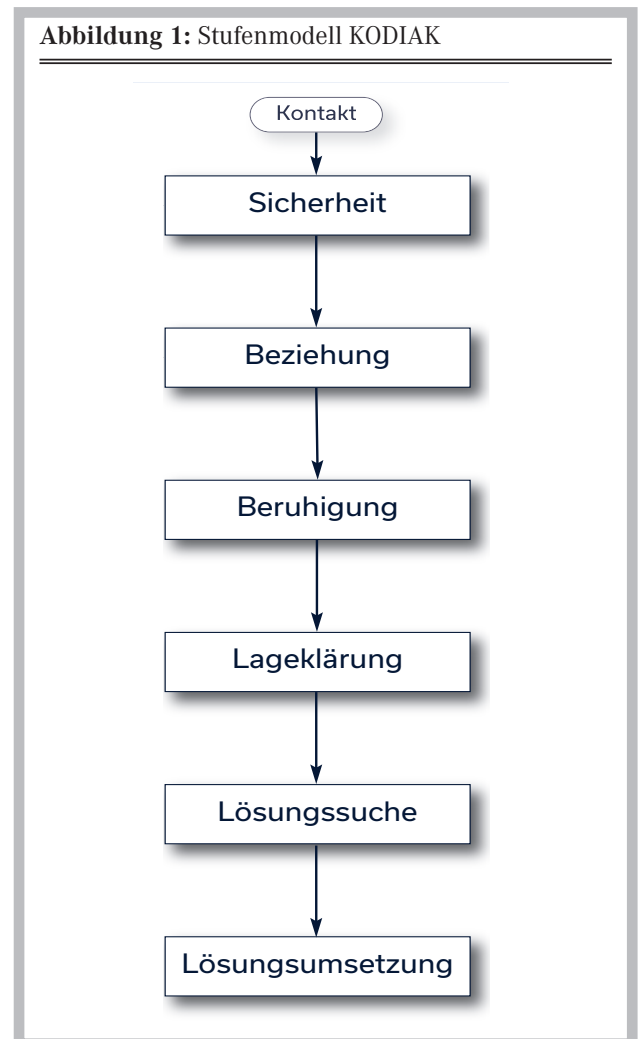
pekt (Was möchte man erreichen und darauf basierend die Technik bestimmen). Entsprechend fehlt zur Optimierung der Deeskalation bisher ein Zielsystem des Deeskalierens in Alltagseinsätzen analog eines Therapieplans, eines Entwicklungsmodells oder eines Stufenplans einer Intervention, wie es z. B. Modelle von Verhandlungen besitzen (BISM: Vecchi, Van Hasselt & Romano, 2005; SAFE: Hammer, 2008; STEPS: Kelln & McMurtry, 2007). Trainingsmaßnahmen sollten Antworten hierauf geben und die theoretischen wie methodischen Lücken sinnvoll schließen können.

### 3 KODIAK als Option der polizeilichen Deeskalation

Als ein möglicher Ansatz für einige der hier skizzierten Probleme wird KODIAK (Lorei et al., 2024) angesehen. Das Modell kommunikativer Deeskalation in alltäglichen Konfliktsituationen (KODIAK; Lorei et al. 2024) bietet Polizeibeamt\*innen mit einem Stufenmodell (siehe Abbildung 1), eine Orientierung in alltäglichen Konfliktsituationen, um systematisch und zielgerichtet zu deeskalieren. Dabei wird unter Voraussetzung der Eigensicherung das polizeiliche Einsatzziel erreicht, indem die Vielzahl unterschiedlicher komplexer dynamischer Situationen auf das Wesentliche für das polizeiliche Handeln reduziert und strukturiert wird. So lässt sich der Einsatz von unmittelbarem Zwang in Form von Gewalt vermeiden, in der Gewaltintensität so gering wie möglich halten, die Wahrscheinlichkeit eines Angriffs auf die Polizei mindern sowie der Einsatz von unvermeidbarer Gewalt nachvollziehbar und systematisch steuern. Damit kann das Ziel der Gewaltminimalität und damit Sicherheit für alle Beteiligten (also Bürger, Störer, Täter und Einsatzkräfte) erreicht werden, auch wenn dies mitunter einen Mehraufwand im Sinne von Anstrengung, Zeit oder Geduld bedeutet. Berücksichtigt wird auch, dass Konflikte in Polizeieinsätzen nicht immer gewaltfrei gelöst werden können und entsprechende Einsatzlagen mit Fremd- oder Eigengefährdung den Einsatz von Zwangsmitteln erfordern können.

Das KODIAK-Modell geht davon aus, dass beim Deeskalieren die fünf Stufen „Sicherheit“, „Beziehung“, „Beruhigung“, „Lageklärung“ und „Lösungssuche“ nacheinander erreicht werden müssen, um auf einer sechsten Stufe „Lösungsumsetzung“ dann eine polizeiliche Maßnahme umzusetzen. Mit jeder Stufe sind dabei bestimmte kommunikative Techniken verbunden. Auf jeder Stufe ist es erforderlich, die aktuelle Situation zu beurteilen. Kommt

Abbildung 1: Stufenmodell KODIAK



diese Beurteilung zu dem Schluss, dass eine niedrigere Stufe nicht ausreichend erfüllt ist, so muss zu dieser Stufe zurückgekehrt werden. Wenn also während der Stufe „Beruhigung“ sich die Lage verändert und die „Sicherheit“ nicht mehr ausreichend gegeben ist, muss die/der handelnde Polizist\*in erst wieder auf diese Stufe zurück und Maßnahmen der Eigensicherung treffen. Erst dann kann er wieder an der „Beziehung“ arbeiten und anschließend erneut auf die Stufe „Beruhigung“ zurückkehren. Befindet sich die Interaktion auf der Stufe „Lösungssuche“ und regt sich das polizeiliche Gegenüber plötzlich wieder sehr auf, muss auf die Stufe „Beruhigung“ zurückgekehrt werden, um zunächst das Gegenüber zu beruhigen, dann die Situation neu zu klären (Stufe „Lageklärung“) und wieder nach einem Lösungsweg (Stufe „Lösungssuche“) zu suchen. Im Verlauf eines Einsatzes wird sich also über die



Stufen vorgearbeitet und notfalls wieder auf eine frühere Stufe zurückgekehrt. KODIAK schlägt dabei für das Erreichen der Stufen passende Techniken vor, die helfen, die Stufe zu erreichen.

Während mit der Formulierung des Modells bereits einige Ansätze zur Überwindung der potenziellen Probleme, welche Deeskalation in der Polizeipraxis verhindern könnten, angegangen wurden, sind weitere entsprechende didaktische und pädagogische Überlegungen notwendig, um auch die übrigen Aspekte zu bearbeiten und Schulungen effektiv zu gestalten.

## 4 Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Theorie

Deeskalationsschulungen, welche dazu beitragen sollen, dass Polizei in alltäglichen Einsätzen (noch) mehr auf Kommunikation setzt und weniger Gewalt anwendet, müssen verschiedene Aspekte berücksichtigen, die für den Erfolg dieser Bildung maßgeblich sein können. Hemmnisse wurden in Abschnitt 2 beschrieben. Als Konsequenz hat dies, dass neben der Vermittlung kognitiven Wissens auch mit geeigneten Methoden eine Einstellungsänderung und insgesamt eine Verhaltensänderung erzielt werden muss. Hier helfen psychologische Modelle der Einstellungs- und Verhaltensänderung, welche zahlreich vorhanden sind und weltweit in Therapie, Gesundheitsprävention und anderen Trainings eingesetzt werden (Davis, Campbell, Hildon, Hobbs & Michie, 2015). Als Auswahl aus diesen sollen hier nur die vorgestellt und beachtet werden, welche erfolgreich in der Gesundheitsförderung eingesetzt werden (Finne, Paul & Seibt, 2021; Lippke, & Renneberg, 2006; Scholz & Schwarzer, 2005). Dabei wird auf die in der evidenzbasierten Prävention und Gesundheitsförderung am häufigsten als Interventionsgrundlage genutzten Ansätze fokussiert. Dies sind das transtheoretische Modell der Verhaltensänderung, die Theorie des geplanten Verhaltens, die sozial-kognitive Theorie, das Health Belief Model (HBM) sowie der Health Action Process Approach (vgl. Davis, Campbell, Hildon, Hobbs & Michie, 2015).

### 4.1 Transtheoretisches Modell der Verhaltensänderung

Das transtheoretische Modell (Prochaska & DiClemente, 1992) beschreibt Stufen eines Veränderungsprozesses, bei dem eine Person sein routiniert gezeigtes Verhalten ändert, bis ein anderes Verhalten Routine geworden ist (siehe Abbildung 2). Diese Stufen müssen durchlaufen

werden. Der Verlauf ist dabei häufig nicht stetig und gerade, sondern vielmehr spiralförmig und Rückfälle sind dabei möglich oder sogar wahrscheinlich (Prochaska, Norcross & DiClemente, 2013). Die Stufen sind dabei durch Entscheidungsbalance (die wahrgenommenen Vor- und Nachteile) sowie die Selbstwirksamkeit (vgl. sozial-kognitive Theorie) beeinflusst (Finne, Paul & Seibt, 2021). Die wesentlichen Faktoren, die dabei an einer Verhaltensänderung beteiligt sind, sind also das Ergebnis der Abwägung der Konsequenzen des aktuell gezeigten Verhaltens gegenüber einer Verhaltensänderung sowie die Bewertung der Wahrscheinlichkeit und des Aufwandes für eine Veränderung. Folgende Stufen sind bei Verhaltensänderungsprozessen zu durchlaufen (vgl. Prochaska, Norcross & DiClemente, 2013):

#### 1. Absichtslosigkeit:

Es wird alltäglich ein routinisiertes Verhalten gezeigt. Es besteht dabei kein Problembewusstsein für das alltägliche Verhalten, vielmehr werden die Kosten für und die Nachteile durch eine Verhaltensänderung größer eingeschätzt. Die Person ist deshalb weder für Änderungen noch für Informationen bezüglich dieser offen. Bezüglich einer Verhaltensänderung ist sie also unmotiviert oder gar resistent. Typisch für sie ist eine Reaktion in Form der Antwort „Wo ist das Problem?“ oder „Naja, kann schon sein, dass man das ändern kann, aber so wichtig ist das nicht“, wenn sie auf eine potenzielle Verhaltensänderung angesprochen oder mit dieser konfrontiert wird. Ziel von Interventionen kann hier sein, ein Problembewusstsein zu schaffen. Hier können Informationen zu einer Handlungsalternative und den damit verbundenen Vorteilen helfen, aber nicht sicher bewirken, dass die Personen auf die nächste Stufe kommen.

#### 2. Absichtsbildung:

In dieser Phase ist die Person offen für Informationen bezüglich anderer Verhaltensweisen sowie den damit verbundenen Konsequenzen. Dies beinhaltet auch die Reflexion des eigenen Verhaltens sowie die Kosten-Nutzen-Abwägung für eine Verhaltensänderung. Es wird die Sinnhaftigkeit für eine Änderung gesehen, aber die Verhaltensänderung ist noch nicht beschlossen. Es wird sich ernsthaft mit der Notwendigkeit einer Änderung beschäftigt, aber die Umsetzung scheint noch zu aufwändig und nicht beschlossen. Ziel einer Intervention auf dieser Stufe kann es sein, die Reflexion des eigenen Verhaltens weiter zu unterstützen sowie die Kosten-Nutzen-Abwägung für eine Verhaltensänderung in ein für eine Änderung günstiges

Verhältnis zu schieben. Informationen zu Handlungsalternativen und den damit verbundenen Vorteilen können eine Entscheidung unterstützen, sich zu ändern und auf die nächste Stufe zu kommen und die Änderungen zu beginnen.

### 3. Vorbereitung:

Die Person kommt in der Reflexion und der Kosten-Nutzen-Abwägung zum Ergebnis, dass eine Verhaltensänderung positiv erscheint. Auf dieser Wandlung der Einstellung basierend trifft sie Vorbereitungen für eine Verhaltensänderung und probiert erste Aspekte, vor allem in kleinerem Umfang und in einfach zu bewältigenden Situationen aus. Dabei steigt ihre Selbstwirksamkeitserwartung bezüglich des neuen Verhaltens. Ziel einer Intervention auf dieser Stufe kann es sein, die Übungschancen anzubieten und mit Feedback die Motivation zu stärken. Hier kann es effektiv sein, das Alternativverhalten zu zeigen und es erfolgreich (Feedback) zu üben.

### 4. Umsetzung:

Das neue Verhalten wird umfassender ausprobiert und erste selbst gesetzte Ziele erreicht. Dabei ist erhebliche Anstrengung und Geduld aufzubringen, um das neue Verhalten kontinuierlich zu zeigen. Dabei besteht die Möglichkeit, das neue Verhalten wieder durch das alte zu ersetzen (=Rückfall). Ziel einer Intervention auf dieser Stufe kann es sein, die Motivation durchzuhalten, weiter zu stärken und Pläne für Rückfälle zu fassen. Wichtig ist, dass ein Umsetzen gelingt und Erfolge erzielt werden sowie, dass diese reflektiert wahrgenommen werden. Unterstützend sind Notfallpläne bei Umsetzungsschwierigkeiten und Rückfällen.

### 5. Aufrechterhaltung:

Das neue Verhalten wird relativ routinisiert und bereits dauerhaft praktiziert. Durch das erfolgreiche regelmäßige Anwenden erhöht sich die Selbstwirksamkeit bezüglich des neuen Verhaltens. Dennoch sind Rückfälle möglich. Wichtig ist, dass ein Umsetzen gelingt und Erfolge erzielt werden sowie, dass diese reflektiert wahrgenommen werden. Unterstützend sind Notfallpläne bei Umsetzungsschwierigkeiten und für Rückfälle.

### 6. Stabilisierung:

Das neue Verhalten wird stabil für eine lange Zeit routinisiert und ohne eine Rückkehr zu alten Gewohnheiten ausgeführt. Durch eine hohe Selbstwirksamkeit ist die Rückfallgefahr gering. Das Erreichen dieser Stufe ist jedoch nicht für alle Verhaltensweisen möglich (Finne, Paul & Seibt, 2021).

Dies scheint für Schulungen und Seminare beachtenswert, da in diesen zwar Informationen zu einem anderen Verhalten gegeben werden, die Prozesse, bis diese aber das Altbewährte modifiziert haben, kaum berücksichtigt werden. Meist finden motivierende Hinweise und mitunter auch Tipps statt, wie man das neue Verhalten vielleicht in sein Leben einführen könnte, jedoch ist eine Berücksichtigung im primären Lernprozess in der Fortbildung meist kaum enthalten. Auch bleibt häufig unberücksichtigt, auf welcher Stufe der Teilnehmer sich befindet und somit sind möglicherweise die Lernziele des Seminars für diesen inadäquat. So bleiben viele Schulungen dann für die Praxis irrelevant. Effektiver erscheint deshalb, die Stufen zu berücksichtigen und mit darauf bezogenen Strategien systematisch den Prozess der Veränderung zu unterstützen (Lippke & Renneberg, 2006). Die dafür geeigneten Prozesse sind (Prochaska, Norcross & DiClemente, 2013; Lippke & Renneberg, 2006, S. 51; Scholz & Schwarzer, 2005):

#### Kognitiv-affektive Strategien:

- Steigern des Problembewusstseins durch Erhöhung der Wahrnehmung von Ursachen, Konsequenzen und möglichen Lösungswegen für das Problemverhalten, Konfrontation mit der Problematik und durch Feedback (für Stufen 1 + 2)
- Wahrnehmen förderlicher Umweltbedingungen (für Stufen 1 - 4)
- Emotionales Erleben: Intensivierung von negativen Gefühlen bezüglich des Problemverhaltens, um eine emotionale Erleichterung im Falle einer Verhaltensänderung zu erzeugen, Erleben der Problematik in Simulationen (für Stufen 1 - 3)
- Selbstneubewertung: Veränderung der affektiven und kognitiven Bewertung des Selbstbilds und des Problemverhaltens (für Stufen 2 + 3)
- Neubewertung der persönlichen Umwelt Veränderung der Wahrnehmung des Einflusses des Problemverhaltens auf die Umwelt (für Stufen 1 - 3)

#### Verhaltensorientierte Strategien:

- Selbstverpflichtung: Erhöhung der Verpflichtung zu handeln und die Schaffung neuer Alternativen für das Selbst (für Stufen 3 + 4)
- Nutzen hilfreicher Beziehungen: Nutzung von offenen und vertrauensvollen Beziehungen zur Unterstützung bei der Verhaltensänderung (für Stufen 3 - 5)
- (Selbst-)Verstärkung: Sich selbst für erfolgreiche Veränderung belohnen oder für Rückfälle bestrafen (für Stufen 5 + 6)

- Gegenkonditionierung: Ersetzen des Problemverhaltens durch alternative Verhaltensweisen (für Stufen 5 + 6)
- Kontrolle der Umwelt: Vermeidung von Reizen, die das Problemverhalten auslösen und Schaffung von Reizen für alternative Verhaltensweisen. (für Stufen 5 + 6)

Wichtige Faktoren des Ansatzes scheinen also zu sein:

- Spezifische Schwerpunkte der Interventionen je nach Stufe der Teilnehmer
- Sequentielle, mehrstufige Interventionsansätze statt massiver Seminare (also lieber unterschiedliche Aspekte und Methoden zu verschiedenen Zeitpunkten als alles in einem Seminar)
- Aspekte über das Training hinaus beachten und bearbeiten
- Bedeutung der Selbstwirksamkeit beachten
- Rückfallprophylaxe
- Der Stufe angepasste realistische und akzeptable Veränderungs-schritte planen
- Pro & Kontra-Veränderungen thematisieren
- Feedback und Reflexion bereits erreichter Anwendungen und Erfolge

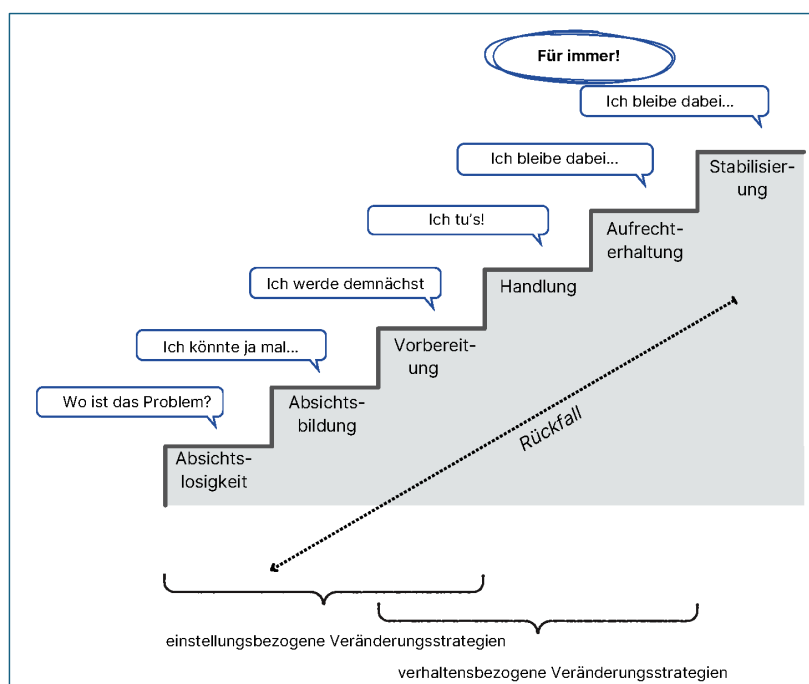
#### 4.2 Theorie des geplanten Verhaltens

Die Theorie des geplanten Verhaltens (Theory Of Reasoned Action, Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen, 1991) sieht Verhalten als das Resultat des Zusammenspiels von Einstellung, subjektiver Norm und der subjektiven Verhaltenskontrolle (siehe Abbildung 3). Dabei bestehen Einstellungen aus den Annahmen zu Konsequenzen von Verhalten sowie deren subjektive Bewertungen. Die subjektiven Normen beziehen sich darauf, was andere vom eigenen Verhalten erwarten und wie subjektiv bedeutsam es ist, diese Erwartungen jeweils zu erfüllen. Die wahrgenommene, also subjektive Verhaltenskontrolle entspricht den Selbstwirksamkeitserwartungen und beinhaltet die Kontrollierbarkeit des eigenen Verhaltens und die Möglichkeit, mit dem Verhalten auch gesetzte Ziele zu erreichen. Um Verhalten zu ändern, müssen entsprechend Einstellung, subjektive Normen und die subjektive Verhaltenskontrolle modifiziert werden.

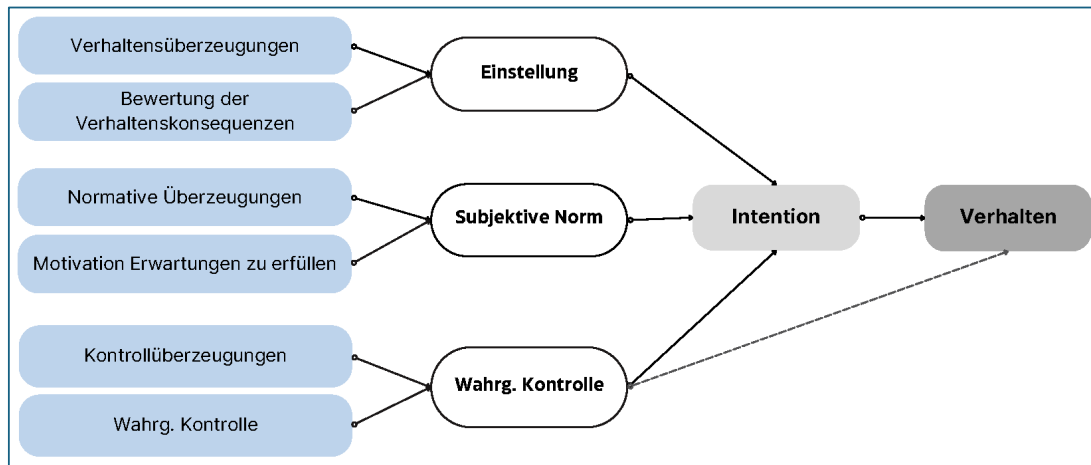
Wichtige Faktoren des Ansatzes erscheinen also zu sein:

- Individuelle Einstellungen zu gewünschtem Verhalten
- Erwartungen und Bedeutung von relevanten Peers
- Selbstwirksamkeitserwartungen

Abbildung 2: Transtheoretisches Modell: (eigene Darstellung nach Finne, Paul & Seibt, 2021)



**Abbildung 3:** Theorie des geplanten Verhaltens (eigene Darstellung nach Finne, Paul & Seibt, 2021)



### 4.3 Sozial-kognitive Theorie

Die sozial-kognitive Theorie (Bandura, 1991) basiert auf den klassischen Lerntheorien. Dabei wird davon ausgegangen, dass Verhalten willentlich und gezielt ausgeführt wird. Dabei spielen persönliche Vorlieben, Einstellungen und Gewohnheiten sowie persönliche Fertigkeiten in Bezug zu den Möglichkeiten der (sozialen) Umwelt eine wesentliche Rolle (siehe Abbildung 4). Erlernen eines neuen Verhaltens kann dabei als eigenes Erlebnis oder aber auch durch Beobachtung stattfinden. Dabei hat die durch das Verhalten erzielte Konsequenz – unabhängig ob selbst dieses Verhalten gezeigt wurde oder es beobachtet wird – eine maßgebliche Rolle für das Erlernen und Zeigen des Verhaltens. Entscheidend sind dabei die Selbstwirksamkeitserwartungen. Diese sind Resultat der Einschätzung der eigenen Fertigkeiten hinsichtlich der Effektivität eines Verhaltens, eine subjektiv positiv bewertete Konsequenz zu erreichen. Diese Selbstwirksamkeit steuert Anstrengung und Ausdauer bei einer Verhaltensänderung wie auch der Anwendung des Verhaltens. Quellen der Selbstwirksamkeitserwartungen sind eigene Erfolgserfahrungen, stellvertretende Erfahrungen (Modelllernen), verbale Verstärkung durch Überredung und Zuspruch sowie physiologische und affektive Zustände (die Stärke des Einflusses dabei nimmt bei der Aufzählung in der Reihenfolge ab; Lippke & Renneberg, 2006).

Wichtige Faktoren des Ansatzes erscheinen also zu sein:

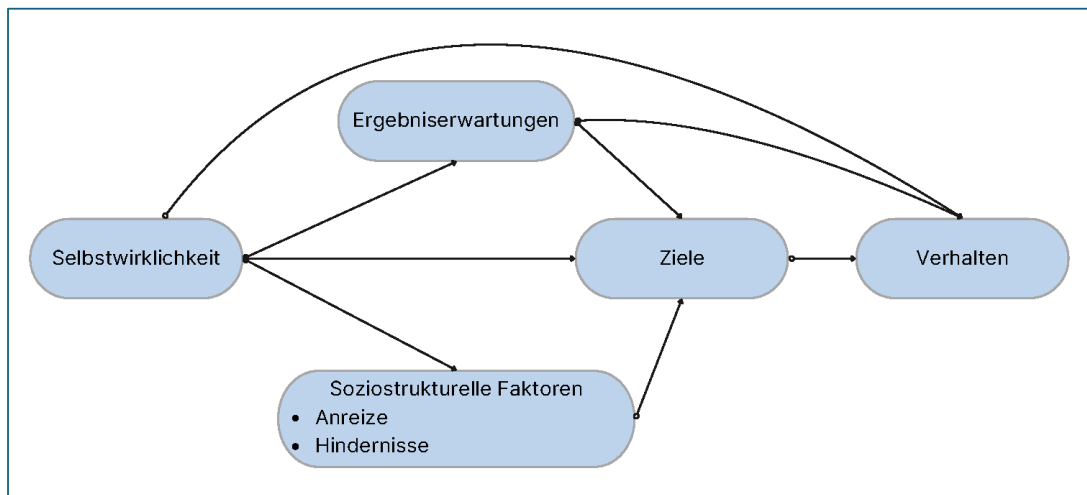
- Bedeutung von Vorbildern und relevanten Peers
- Selbstwirksamkeitserwartungen
- Wahrnehmen von Verhaltenseffekten und Wirkungen

durch Feedback und Selbstbeobachtung

- Feedback und Selbstverstärkung (Belohnung)
- Reflektion über eigene Erfahrungen

### 4.4 Health Belief Models (HBM)

Ob in der Prävention bzgl. der allgemeinen Gesundheit, in der Verkehrssicherheitsarbeit (z. B. Asmus & Fuchs, 2004) oder aber auch in der Polizeiausbildung (Lorei, Wittig & Stiegler, 2006) wird oft mit Angst und Schrecken gearbeitet. Der Präventionsansatz des Modells gesundheitlicher Überzeugungen (Becker 1974, zitiert nach Lippke & Renneberg, 2006) und auch die sehr ähnliche Theorie der Schutzmotivation von Rogers (1983, zitiert nach Lippke & Renneberg, 2006) betont die möglichen negativen Folgen eines riskanten Verhaltens. Solche Ansätze versuchen mittels „Furchtappellen“ und einer damit verbundenen erhöhten Bedrohungswahrnehmung präventives Verhalten als Lösung und Vermeidungsoption anzuregen (Finne, Paul & Seibt, 2021). Durch Angst soll also zu einem gewünschten Verhalten motiviert werden. Dabei werden Kosten und Nutzen abgewogen sowie weitere Aspekte berücksichtigt (Finne, Paul & Seibt, 2021; siehe Abbildung 5). Bedeutsam scheint eine Erweiterung des Modells um das Konzept der Selbstwirksamkeit zur Theorie der Schutzmotivation von Rogers (1983; zitiert nach Lippke & Renneberg, 2006) zu sein (siehe Abbildung 6). Denn nur wenn derjenige, der motiviert werden soll, auch glaubt, dass er über ausreichende Möglichkeiten verfügt, die Bedrohung effektiv abzuwehren, kann er auch durch die Furchtappelle motiviert werden, sein Verhalten entsprechend anzupassen (Finne, Paul & Seibt,

**Abbildung 4:** Sozial-kognitive Theorie (eigene Darstellung nach Finne, Paul & Seibt, 2021)

2021). Furchtappelle müssen also in Verbindung mit einer Erhöhung der subjektiven Bewältigungskompetenzen kombiniert werden. Derjenige, der sein Verhalten ändern soll, muss nicht nur die negativen Konsequenzen fürchten und die positiven schätzen, sondern auch wirklich glauben, dass er bei einer günstigen Kosten-Nutzen-Rechnung auch das positive Ziel erreichen wird oder zumindest kann. Besonders bedeutsam und mitunter ausschlaggebend scheinen Kosten und Barrieren, die mit einer anderen Verhaltensweise in Verbindung stehen (Lippke & Renneberg, 2006). Zweifelt eine Person daran, das Ziel erreichen zu können, oder ist das -Kosten-Nutzen-Verhältnis ungünstig, kann dieser Ansatz ineffektiv oder sogar kontra-produktiv sein und das Vermeiden von Informationen diesbezüglich (Finne, Paul & Seibt, 2021) bis hin zu Bumerangeffekten (Trommsdorff, 1984; Barth & Bengel, 1998; Rust, 1984) hervorrufen. Die Intervention bzw. Schulung wäre also nicht nur nicht förderlich, sondern sogar schädlich. Der Ansatz mit Furchtappellen ist deshalb umstritten (Finne, Paul & Seibt, 2021; Barth & Bengel, 1998; Renner & Schwarzer, 2000). Es ist stets zu bedenken, dass Hinweise auf angsterregende Aspekte, Angst erzeugen können, die dann auch bewältigt werden muss. Diese Bewältigung muss nicht in einer Verhaltensänderung bestehen, sondern kann auch entsprechend der Dissonanztheorie (Festinger, 1957) vorgenommen werden (Information und Informant abwerten, bestehende Kognitionen aufwerten, die eigene Position stärkende Infos und Personen aufsuchen usw. Besonders wichtig erscheint, dass Furchtappelle nur dann wirksam sind, wenn Maßnahmen gleichzeitig die

Bewältigungskompetenzen im Sinne einer gesteigerten Handlungsergebniserwartung und/oder Selbstwirksamkeitserwartung unterstützen (Lippke & Renneberg, 2006).

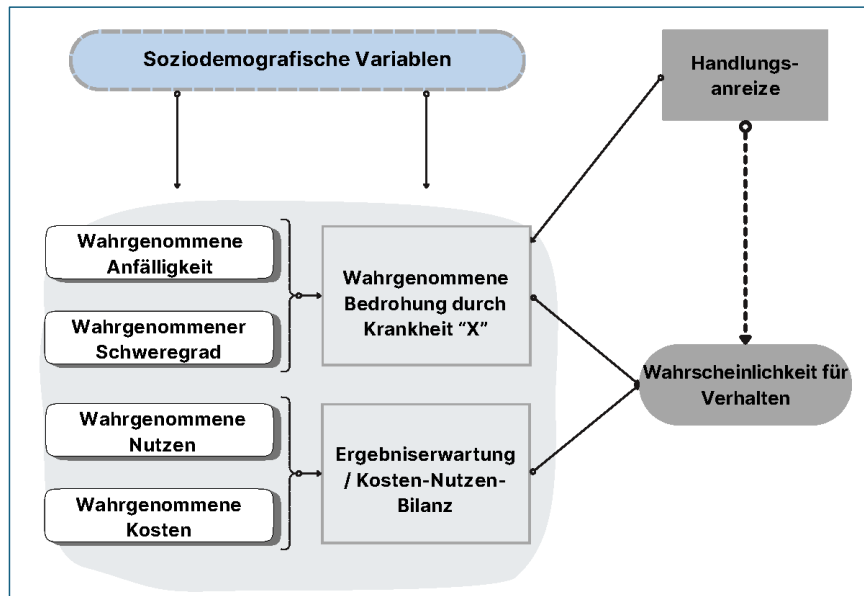
Wichtige Faktoren des Ansatzes erscheinen also zu sein:

- Transparenz von Konsequenzen der jeweiligen Verhaltensoptionen
- Subjektive Wertschätzung der Konsequenzen des gewünschten Verhaltens
- Subjektive Furcht vor den Konsequenzen des unerwünschten Verhaltens
- Günstige subjektive Kosten-Nutzen-Rechnung
- Hohe Handlungsergebniserwartung und subjektive Kompetenzüberzeugung bzw. Selbstwirksamkeit hinsichtlich der gewünschten Verhaltensoption

#### 4.5 Health Action Process Approach

Der Health Action Process Approach (Schwarzer, 2008) oder auch das sozial-kognitive Prozessmodell des Gesundheitsverhaltens rückt Selbstwirksamkeitserwartungen in den Mittelpunkt und versucht damit die Lücke zwischen Intentionen und Verhalten zu schließen. Das Modell sieht als Voraussetzung für Verhalten das Absolvieren einer Motivationsphase sowie einer Volitionsphase als notwendig an (siehe Abbildung 7). In der Motivationsphase wird eine Intention (Absicht) gebildet. Dabei werden in der Risikowahrnehmung das persönliche Risiko sowie die Schwere potenzieller Schädigung eingeschätzt. Dabei wird für die Handlungsergebniserwartung eine Kosten-Nutzen-Abwägung der verschiedenen Verhal-

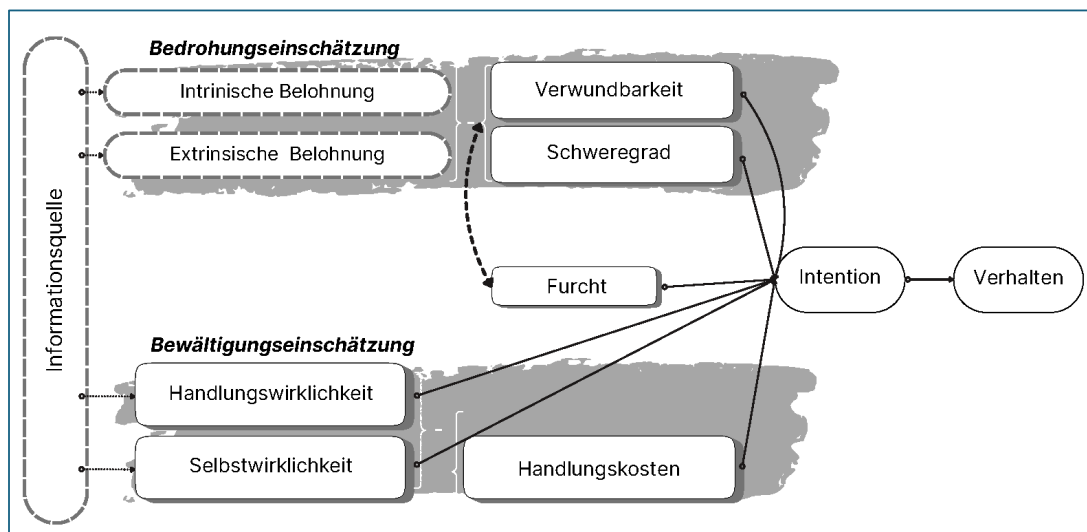
**Abbildung 5:** Modell der Gesundheitsüberzeugung (Health Belief Model) (e. D. nach Finne, Paul & Seibt, 2021)



tensmöglichkeiten und ihrer möglichen Konsequenzen durchgeführt. In der Ermittlung der Selbstwirksamkeitserwartung wird abgeschätzt, ob und wie effektiv das eigene Handeln bezüglich potenzieller Ziele angesehen wird. Diese drei Prozesse resultieren dann in einer Intention, das heißt Verhaltensabsicht. In der Volitionspha-

se wird diese Absicht dann in Verhalten überführt. Hierbei werden zunächst Pläne gefasst, wann und wie welche Absichten in Handlungen umgesetzt werden. Wenn das neue Verhalten dann angewendet wurde, wird es wiederholt und prüfend bewertet. Diese Bewertung modifiziert ihrerseits dann wieder das Verhalten.

**Abbildung 6:** Modell der Schutzmotivation (eigene Darstellung nach Lippke & Renneberg, 2006, S. 39)



Wichtige Faktoren des Ansatzes erscheinen also zu sein:

- Selbstwirksamkeit
- Optimierung der Kosten-Nutzen-Abwägung
- Handlungspläne
- Erfolgreiches Ausführen und Feedback

### 5 Pädagogisch-didaktische Aspekte der Deeskalation

Aus- und Fortbildung im Bereich Deeskalation mit dem Modell KODIAK lässt sich unter zwei Perspektiven konstruieren. Die eine ist inhaltlich-kompetenzorientiert, die andere fokussiert auf unterschiedliche Zielgruppen. Inhaltlich-kompetenzorientiert meint dabei, dass didaktische und pädagogische Überlegungen vor allem die Inhalte von KODIAK in den Mittelpunkt stellen. Die zielgruppenorientierte unterscheidet zunächst verschiedene Personengruppen und ordnet diesen dann verschiedene Lernziele und entsprechende Methoden zu.

#### 5.1 Allgemeine Kompetenzziele, Lernziele, Inhalte und Methoden

In Bildungsmaßnahmen zur Deeskalation mit KODIAK ist inhaltlich selbstverständlich auf die Axiome, Ziele, zielgerichtetes Handeln, das Modell, den Übergang von Kommunikation zu Zwang und die verschiedenen Techniken und deren Hintergründe einzugehen. Dies erscheint ein unumgänglicher Inhalt zu sein. Neben diesen eher kognitiven und verhaltensmäßigen Inhalten müssen aber

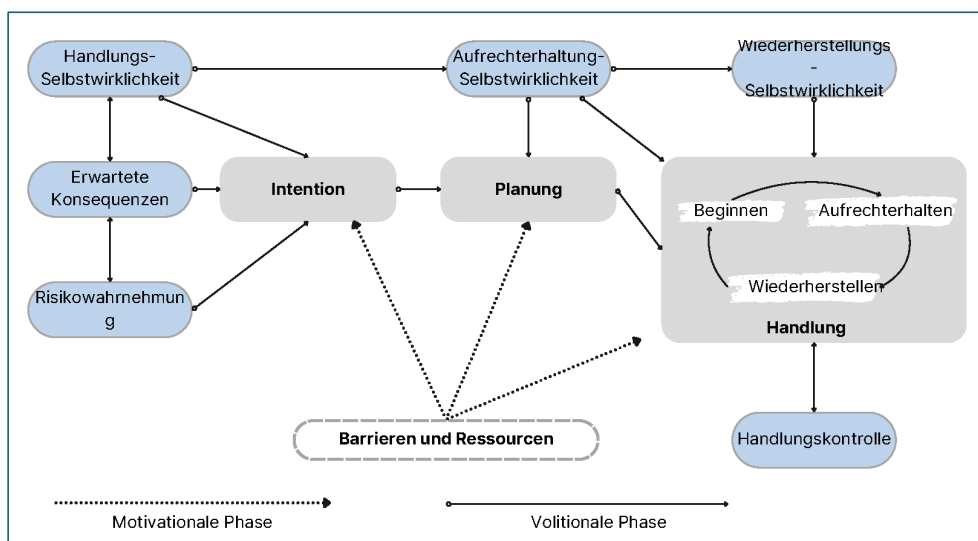
zwingend auch andere Aspekte in den Fokus genommen werden, um das dabei theoretisch und praktisch Gelernte auch in die Praxis transferieren zu können und zu wollen. Entsprechende Aspekte werden nachfolgend beschrieben.

#### 5.1.1 Selbstwirksamkeitserwartung und Handlungsergebniserwartung

Von besonderer Wichtigkeit für 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 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, auch 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 und Wollen (Anstrengung) bezieht. Die Kombination beider bestimmt dann, ob das Verhalten eingesetzt wird.

Um die Handlungsergebniserwartung zu stärken, ist die Darstellung und Dokumentation realistischer und erfolg-

Abbildung 7: sozial-kognitives Prozessmodell des Gesundheitsverhaltens (e. D. nach Finne, Paul & Seibt, 2021)



reicher Deeskalationsversuche notwendig. Personen, die ihr Einsatzverhalten in Richtung Deeskalation anpassen sollen, müssen die Effektivität von Technik erfahren und gezeigt bekommen. Auch das Aufzeigen von entsprechenden Evaluationen kann hier nützlich sein, wird aber die persönliche Erfahrung bzw. das glaubhafte Zeugnis von relevanten Peers nicht ersetzen können. Dabei erscheint die Darstellung der Wirkung in simulierten Trainingsszenarien nur einen Teilaspekt zu tangieren, da solche Trainings mitunter skeptisch als „unrealistisch“ abgetan werden können. Es sind also unbedingt real dokumentierte Fälle (z. B. Lorei, 2020), Testimonials von relevanten Peers, Berichte von Kollegen, Hospitationen bei diesbezüglich erfolgreichen Kollegen einzubeziehen. Auch das Reflektieren eigener Erfahrungen ist glaubhaft und authentisch. Mitunter kann auch überzeugen, wenn die Techniken selbst in ihrer Wirksamkeit erlebt werden, auch wenn der Kontext ein anderer ist (z. B. Techniken des Beziehungsaufbaus im Rahmen der Vorstellungsrunde; Umgang mit Provokationen als Interaktion zwischen Trainer und Üübendem außerhalb der Szenarien; Techniken der Stressbewältigung mit Biofeedback).

Zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung müssen Üübende das Verhalten auch ausführen und erfahren, dass sie es auch in sehr konflikthaften Situationen beherrschen. Es sind also eigene Erfahrungen mit erfolgreichem Effekt erforderlich. Diese können dem privaten Leben oder auch dem dienstlichen entstammen. Auch eine erfolgreich eingesetzte Technik im Training ist bewusst zu reflektieren.

### **5.1.2 Aspekte der Kosten-Nutzen-Abwägung einer Verhaltensänderung**

Um eine Verhaltensänderung zu motivieren, erscheint die Risikowahrnehmung und damit auch die Bildung einer Schutzmotivation durch die Kosten-Nutzen-Abwägung einer potenziellen Bedrohung erforderlich. Es ist einem Lerner also deutlich zu machen, wie nachteilig ein weniger deeskalierendes Verhalten ist und wie viel positive Wirkung bei vergleichsweise geringem Mehraufwand durch Deeskalation erzielt werden kann. Aber nur in Kombination mit einer adäquaten Handlungsergebniserwartung und Selbstwirksamkeitserwartung kann dies zu einer geeigneten Schutzmotivation führen. Dabei sind auf der Kostenseite auch soziale Aspekte zu bedenken (siehe nächster Abschnitt).

### **5.1.3 Kolleg\*innen, Dienstgruppen, Polizeikultur und Peers**

Die aus der Theorie des geplanten Verhaltens stammende subjektive Norm macht deutlich, welche Rolle Kolleg\*innen und Peers und damit der soziale Einfluss spielen. Die ihnen unterstellten Erwartungen an den Handler üben eine erhebliche Macht aus. So wird auch trotz generierter Schutzmotivation ein Verhalten in der Praxis keinen Eingang finden, wenn der Handler davon ausgeht, dass dieses Verhalten bei Kolleg\*innen 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.

### **5.1.4 Aspekte des Transfers und der Volition**

Der beste Plan und die beste Absicht nutzen nichts, wenn sie nicht in die Tat umgesetzt werden. Deshalb verdient die Volition eine besondere Beachtung. Sie erfordert also Maßnahmen zur Unterstützung der Anwendung in der Praxis. Hier stehen Aspekte des Transfers sowie Handlungs- und Verstärkungspläne ebenso wie die Rückfallprävention im Fokus. Um den Transfer zu vereinfachen, sollten theoretische Fallbeispiele und praktizierte Trainingsszenarien den Einsätzen sehr ähneln, in denen Üübende dann später ihr neu erlerntes Wissen und Verhalten anwenden sollen. Somit ist der Konstruktion von Trainingsszenarien ein besonderes Augenmerk zu schenken. Aber auch das Nutzen von Erfahrungen der Teilnehmer zur Gestaltung von Beispielen und Übungen wie Rollenspielen kann hilfreich sein. Dabei können Teilnehmer an der Bildungsmaßnahme ihre alltäglichen Situationen und Erlebnisse einbringen und diese mit dem zu trainierenden Verhalten ausprobieren. Dabei sollten folgende Aspekte nicht irritieren: Es werden möglicherweise keine spektakulären Situationen sein. Dies mag den Inhalt und das Training trivial und wenig außergewöhnlich erscheinen lassen, hilft aber dem Transfer dreifach: Einerseits entspricht das Training der Realität und er-



möglichst damit einen leichten Transfer. Andererseits zeigt dies auch auf, dass kein völlig neues Handeln gelernt werden muss, das dem alten womöglich diametral widerspricht, sondern vieles bereits vorhanden ist und nur etwas betont oder systematischer eingesetzt werden muss. Dies reduziert auch die Kosten-Nutzen-Rechnung für die Verhaltensänderung und steigert gleichzeitig die Selbstwirksamkeit. Und dies führt wiederum zum dritten Vorteil, nämlich dass die Verhaltensänderung gar keinen massiven Wandel darstellt, sondern eher mit kleinen Schritten und in stückchenweiser Anwendung besteht. So sollten entsprechende Handlungspläne, welche Ausführungsbedingungen und Vornahmen umfassen, nicht zu viel verlangen. Es sollte im Sinne der Selbstwirksamkeit leistbar erscheinen und entsprechend auch Erfolge wahrscheinlich machen, was dann wiederum die Handlungsergebniserwartungen verbessern kann. Dabei sollte eine Anleitung für das Reflektieren der zukünftigen Erlebnisse und das selbstständige Belohnen für das Verhalten geboten und wenn möglich ein entsprechendes Feedback eingeplant werden. Dieses Feedback können einerseits Kolleg\*innen übernehmen, weshalb es vielleicht sinnvoll ist, Streifenteams gemeinsam die Bildungsmaßnahme machen zu lassen. Andererseits kann eine sequenzielle Struktur der Bildungsmaßnahme hier dienen. Dies bedeutet, dass nicht massiv in einem einzigen Zeitblock Training stattfindet und die Teilnehmer nach dem ersten Ausprobieren allein gelassen werden, sondern die Trainingsmaßnahmen mehrere Termine umfassen, in denen jeweils die Erfahrungen der Zwischenzeit thematisiert werden können.

Für die Rückfallprävention muss angemerkt werden, dass der Einsatz von Zwang keinesfalls automatisch einen Rückfall darstellt. Vielmehr sollte dies zum Anlass genommen werden, den Einsatz von Gewalt entsprechend des Modells zu reflektieren und Möglichkeiten zu suchen, wo Deeskalation noch hätte ansetzen können, ohne daraus einen Schuldvorwurf zu generieren. Denn meist lässt die Dynamik der Situation nicht dieselbe Reflektion zu, weshalb erst im Nachhinein, aus der Metaperspektive sowie der Perspektive der Unbeteiligten Ansätze für Handlungsalternativen gefunden werden können. Wird hier nicht versucht, Schuld zu suchen, sondern Möglichkeiten, kann für zukünftiges Verhalten enorm viel gelernt werden. So offenbaren sich dabei nämlich automatisch potenzielle Handlungspläne für die Volitionsphase im Sinne: „wenn einer das nächste mal das macht/das zu mir sagt, versuche ich Folgendes zu tun“.

Sollte bei der Reflektion tatsächlich festgestellt werden, dass nicht die Verneblung der Situation (Stress, Dynamik etc.) dafür verantwortlich ist, dass nicht im Sinne der Bildungsmaßnahme gehandelt wurde, so kann hier tatsächlich ein Rückfall erwogen werden. Aber auch dies kann genutzt werden, um zu thematisieren und zu reflektieren, welche Aspekte der Situation und des Handelnden genau zu diesem Verhalten geführt haben und daraus ein Plan gefertigt werden, wie dies zu modifizieren ist.

Analog zu Rückfallplänen können Pläne formuliert werden, wie in „schwierigen Situationen“ zu verfahren ist. Solche Ereignisse können Einsätze sein, in denen die Übenden an ihrer Selbstwirksamkeit oder der Handlungsergebniserwartung zweifeln. Für diese Zweifel kann dann ein Plan formuliert werden.

KODIAK bietet in diesem Zusammenhang Unterstützung bei den Handlungsplänen. Während nämlich einfache Sammlungen von kommunikativen Techniken nur zeigen, welche Interaktionen und Handlungen möglicherweise zur Deeskalation beitragen können, zeigt KODIAK durch das Stufenmodell auf, welche Techniken wann und unter welchen Bedingungen angebracht erscheinen (siehe Abbildung 8).

Ähnlich skizziert das Flussdiagramm zum Einsatz von Gewalt in KODIAK solche Handlungspläne (siehe Abbildung 9). Dies erleichtert die Anwendung der Inhalte von KODIAK in der Praxis und gibt die Möglichkeit, systematisch Erlebnisse zu reflektieren.

## **5.2 Der inhaltlich-kompetenzorientierte Lernansatz**

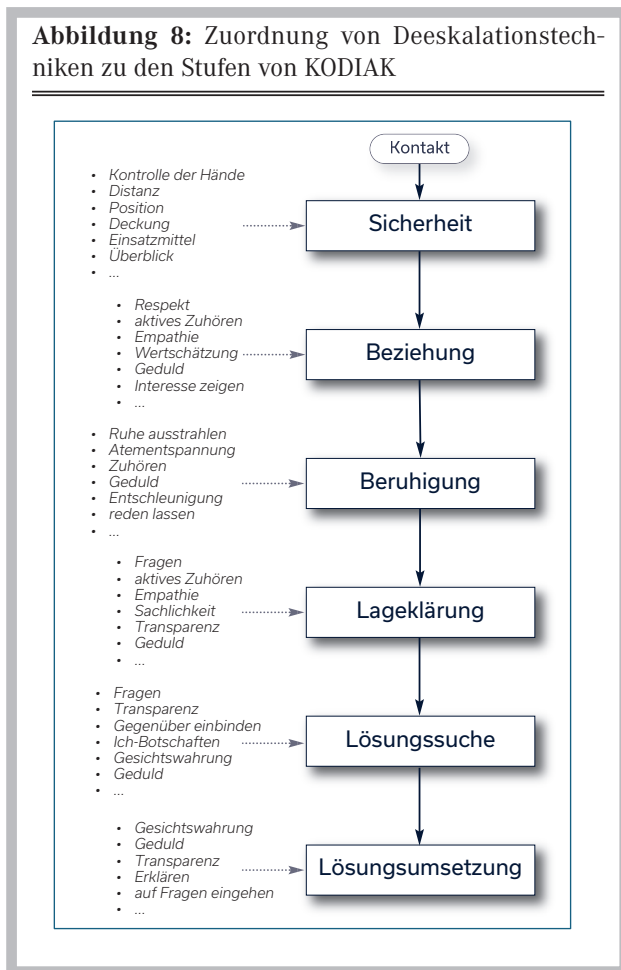
### **5.2.1 Lernstufen**

Damit das anspruchsvolle Handeln der Deeskalation erlernbar ist, wird der Lernprozess in drei Level unterteilt. Dies ermöglicht auch bei unterschiedlicher Verfügbarkeit von Ressourcen, verschiedene Kompetenzlevel zu erreichen.

#### **5.2.1.1 „Base-Level“**

Auf einer ersten grundlegenden Lernstufe („Base-Level“) fokussiert der Lernprozess auf die Stufen „Sicherheit“, „Beziehung“ und „Beruhigung“ von KODIAK. Es ist davon auszugehen, dass gerade diese Stufen in konflikthaften alltäglichen Einsatzsituationen erheblich dazu beitragen können, die Situation zu entspannen und die Interaktoren gesprächs- und verhandlungsbereit zu machen. KODIAK kann hier deutlich Orientierung für das Handeln geben. Dabei erscheint eine Reduktion auf zentrale und

**Abbildung 8:** Zuordnung von Deeskalationstechniken zu den Stufen von KODIAK



grundlegende, quasi universelle Techniken angebracht, um den Lernenden auf dieser Stufe mit einem vertretbaren Lernaufwand handlungssicher zu machen. Auch ist davon auszugehen, dass einige der Techniken nicht unbekannt sind, bereits in einer Form z. B. privat angewendet wurden oder auch in Ausbildung und Studium an anderer Stelle thematisiert wurden. Somit können diese mit relativ wenig Aufwand bewusst gemacht, erklärt und ihr Bezug zu KODIAK thematisiert werden. Hier dient die Bildungsmaßnahme mehr zur Reflexion und dem „Erlauben“ von Bekanntem denn der Neubildung. Auf jeder Stufe wird eine Auswahl an Techniken als grundlegend und wesentlich (Essentials) angesehen. Die Auswahl kann dabei theoriegeleitet oder aber teilnehmergeleitet erfolgen. Teilnehmergeleitet meint dabei, dass vor allem die Techniken in den Mittelpunkt gestellt werden, über die die Teilnehmer\*innen bereits verfügen oder welche diese z. B. arbeitsspezifisch besonders bedürfen. Zusätzlich kann das Spektrum an Techniken erweitert werden (Op-

tionals), wenn diese z. B. bereits vorhanden sind oder aus speziellen Gründen erforderlich erscheinen (z. B. Länderspezifika im Curriculum). Es wird deshalb vorgeschlagen, sich auf nachfolgende Techniken zu konzentrieren:

- Stufe „Sicherheit“: Hier wird auf Techniken der Aus- und Fortbildung zur Eigensicherung verwiesen. Eine Auswahl erscheint nicht angebracht, vielmehr ist eine umfassende Eigensicherungskompetenz Basis der Deeskalation (siehe Axiom 2). Alle Techniken, Taktiken und Strategien zur Eigensicherung sind grundlegend und wesentlich (Essentials).
- Stufe „Beziehung“: Respekt, aktives Zuhören, Empathie, taktisches Zeitmanagement mit Entschleunigung und Geduld, Fragen, zielgruppenadäquate Sprache
- Stufe „Beruhigung“: Atementspannung, aktives Zuhören, taktisches Zeitmanagement mit Entschleunigung und Geduld

Als weitere Kompetenzen bzw. Aspekte dieses Levels scheint im Lernprozess Nachfolgendes zu berücksichtigen:

- Grundlegende Reflexion über Deeskalation sowie über das eigene Mind-Set bzw. die Einstellung
- Zielgerichtetes Handeln
- Grundlegendes Verständnis von KODIAK
- Wechsel zum unmittelbaren Zwang

### 5.2.1.2 „Advanced-Level“

Das „Advanced-Level“ baut auf dem „Base-Level“ auf. Hier werden vor allem die Stufen der „Lageklärung“, der „Lösungssuche“ und der „Lösungsumsetzung“ fokussiert. Daneben werden die Handlungsoptionen der vorherigen Stufen wiederholt, gefestigt und möglicherweise um Techniken erweitert. Als essenzielle Techniken (Essentials) erscheinen hier:

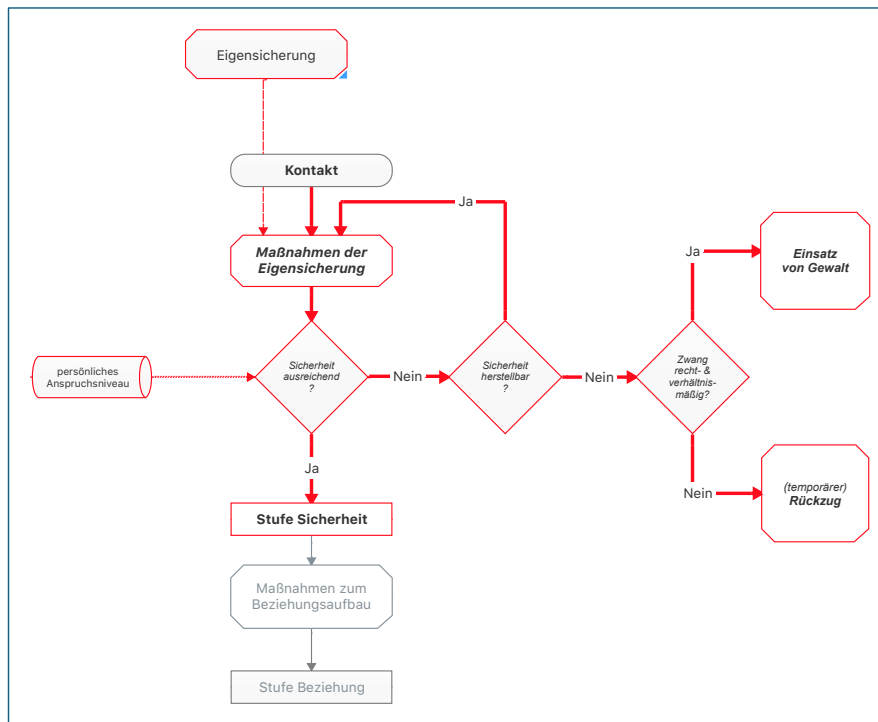
- „Lageklärung“: Fragen stellen, taktisches Zeitmanagement, aktives Zuhören, Empathie
- „Lösungssuche“: Gesichtswahrung, taktisches Zeitmanagement, Ich-Botschaften, Transparenz
- „Lösungsumsetzung“: Transparenz, Gesichtswahrung, taktisches Zeitmanagement

Optionals sind hier verschiedene Strategien der Konfliktbewältigung.

### 5.2.1.3 „Expert-Level“

Auf diesem Level wird davon ausgegangen, dass für jede Stufe von KODIAK ein umfassendes Portfolio von Strategie-

Abbildung 9: Flussdiagramm des Deeskalationsmodells KODIAK zum Einsatz von unmittelbarem Zwang



gien, Taktiken und Techniken beherrscht und stresssicher eingesetzt wird. Auf diesem Level wird dann vom Stufenkonzept von KODIAK abgewichen: Es werden also die ersten drei Stufen („Sicherheit“, „Beziehung“ und „Beruhigung“) nicht mehr als sequenziell zu durchlaufen angesehen, sondern werden mehr oder minder gleichzeitig – je nach Erfordernis und Gelegenheit der individuellen Situation – bearbeitet. Dies bedeutet, dass ihre Bedeutung für die Deeskalation gleichzeitig beachtet wird und daran parallel (z. B. mittels stufenübergreifender Techniken) und situativ gearbeitet wird.

### 5.2.2 Stufen des Kompetenzerwerbs

Deeskalation wird sehr unterschiedlich in Lernvorgänge eingebettet (Lorei, Balaneskovic, Groß & Kocab, 2023; Lorei, Balaneskovic, Kocab & Groß, 2023a, b, c, d). Dabei kann sowohl die Organisation des Lernens wie auch der Umfang die Frage aufwerfen, welche Kompetenzstufe die Lernenden bezüglich des Deeskalierens erreichen. Deeskalation kann einerseits Aspekte von kognitiven Leistungen haben und damit an den Taxonomiestufen nach Bloom (1972) gemessen werden. Werden z. B. die Techniken, Taktiken oder Strategien kennengelernt, so kann

die Stufe „Wissen“ und „Verständnis“ erreicht werden. Für den Einsatz in der Praxis erscheint aber zwingend die „Anwendung“ als Ziel erforderlich. Dabei muss hier berücksichtigt werden, dass dieses Anwenden eher einer intellektuellen Leistung, denn einem Handeln in einer gefährlichen Hochstresssituation entspricht. Deshalb erscheint die Bloomsche Taxonomie nicht ausreichend. Vielmehr muss man das Deeskalieren als eine psychomotorische Leistung auffassen (Harrow, 1972; Dave, 1970). Kompetenzstufen sind in diesem Zusammenhang:

- „Imitation“: kann Deeskalationstechniken nachahmen wie er/sie diese bei anderen wahrgenommen hat
- „Manipulation“: kann Instruktionen folgen und so deeskalieren
- „Präzision“: kann Deeskalationstechniken in einem anderen Zusammenhang als der Lernsituation anwenden
- „Handlungsgliederung“: kann verschiedene Deeskalationstechniken bewusst aufeinander abstellen, kombinieren und optimieren
- „Naturalisierung“: setzt Deeskalationstechniken automatisch und ohne Überlegen und Nachdenken situationsadäquat ein

Als Ziel für gefährliche Einsatzsituationen am Rande des Einsatzes von Zwang unter hohem Stress scheint eine sehr hohe, wenn nicht sogar die höchste, Kompetenzstufe sinnvoll. Dies macht dann aber zwangsläufig zwei Konsequenzen notwendig:

- 1.) Bei einem begrenzten Umfang an Lernaufwand muss man sich zunächst auf die grundlegenden und wesentlichen Aspekte (Essentials und „Base-Level“ KODIAK) beschränken.
- 2.) Um nicht nur Techniken zu kennen (Bloomsche Taxonomie kognitiver Leistungen, 1972), sondern diese quasi automatisch (Stufe „Naturalisierung“ der Taxonomie nach Dave, 1970) in entsprechenden Situationen einsetzen zu können, muss ein umfassendes Lernen und Üben stattfinden.

### 5.3 Der zielgruppenorientierte Ansatz

Der zielgruppenorientierte Ansatz überführt die Unterscheidung der verschiedenen Stufen des transtheoretischen Modells der Verhaltensänderung in unterschiedlichen Zielgruppen mit unterschiedlichen Lern- bzw. Kompetenzzielen und verschiedenen Methoden. Dies führt in der Fortbildung zur Deeskalation mit KODIAK dazu, dass für jede Gruppe auf den unterschiedlichen Stufen eigene Maßnahmen getroffen und Interventionen konstruiert werden. Damit ist dieses Konzept eine Abkehr von „unisex“- und „one-size-fits-all“-Schulungen, die nach dem Gießkannenprinzip auf völlig verschiedene Personen angewendet werden, und somit meist auch nur sehr selektiv wirksam sind. Es verhindert dabei auch, dass die knappe Trainingszeit für Aspekte verbraucht wird, die dem zentralen Lernziel nicht entsprechen. So kennt jeder Trainer die Problematik, sich mit Teilnehmer\*innen diskutierend auseinandersetzen zu müssen, die die Bildungsmaßnahme grundlegend ablehnen (Zielgruppe der Absichtslosen), während eigentliche Rollenspiele oder Inhalte im Fokus des Trainings standen.

In Zeiten knapper Ressourcen erscheint dieser Ansatz in mehreren Hinsichten wichtig. Einerseits verspricht er eine deutlichere Effektivität und Effizienz, da auf die Lernvoraussetzungen adäquat Bezug genommen wird und entsprechende Methoden für einen Lernfortschritt eingesetzt werden. Somit steigt für jeden Einzelnen die Fortschrittswahrscheinlichkeit und nicht zufällig nur für mehr oder minder viele Teilnehmer\*innen von Qualifizierungsmaßnahmen. Weiterhin können Lernziele von Bildungsmaßnahmen relativ eng und spezifisch gehalten werden, da sie sehr speziell und limitiert für eine Per-

sonengruppe definiert werden können. Darüber hinaus können die Methoden von der klassischen Fortbildung massiv abweichen und somit auch ressourcenschonend sein. Letztendlich wird auch eine höhere Teilnehmendenzufriedenheit zu erwarten sein, da die Teilnehmer\*innen der Bildungsmaßnahmen mit auf sie persönlich zugeschnittene Interventionen bedient werden.

Falls dies gegenüber der herkömmlichen Fortbildung ein erhöhter Aufwand bedeuten könnte, sei dies einerseits mit einer erhöhten Effektivitätserwartung gerechtfertigt. Wenn dies nicht ausreichend erscheinen sollte, sei auf die Bedeutung von Kommunikation und Deeskalation im Besonderen im Polizeieinsatz hingewiesen. Neben der Wirkung gegen Gewalt gegen Einsatzkräfte spiegelt sich die Bedeutung in Deutschland im Leitfaden 371 zur Eigensicherung und in der Polizeidienstvorschrift 100 wider. Dort wird die Bedeutung von Kommunikation hervorgehoben. Aber auch erfahrene Einsatzkräfte bezeichnen Kommunikation als „die stärkste Waffe“ und geben an, dass fast alle Situationen (aber eben nicht alle!) durch eine bestimmte und adressatengerechte Kommunikation durch Einsatzkräfte bewältigt werden können (Herr, Leuschner, Jaroschek, Balaneskovic, Niewöhner & Lorei, 2023, S. 69). Wenn dies noch nicht einen eventuell erhöhten Aufwand rechtfertigen sollte, sei auf die Formulierung der grundlegenden Prinzipien zum Gewalteinsatz durch Polizeikräfte der Vereinten Nationen anlässlich des achten Kongresses der UN zur Kriminalprävention und dem Umgang mit Tätern in Havanna 1990 hingewiesen.<sup>1</sup> Dabei wird u. a. gefordert, dass Regierungen und Politik eine besondere Aufmerksamkeit auf Alternativen zum Einsatz von Gewalt und Schusswaffen, einschließlich der deeskalierenden Beilegung von Konflikten, legen und für ein/e adäquate/s Training und Vorbereitung sorgen sollen. Dem zu entsprechen, muss Ziel von Polizeiorganisationen sein.

#### 5.3.1 Die Zielgruppen

Die Zielgruppen werden entsprechend der Phasen des transtheoretischen Modells der Verhaltensänderung definiert. Die Zielgruppen werden dann mit für sie spezifisch festgelegten Lernzielen und Methoden fortgebildet bzw. konfrontiert (Prochaska, Norcross & DiClemente, 2013; Krebs, Norcross, Nicholson & Prochaska, 2018). Dies wird nachfolgend skizziert. Für die Bestimmung der Zielgrup-

<sup>1</sup> Siehe <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-use-force-and-firearms-law-enforcement>.

pe sei auf die unmittelbaren Vorgesetzten (DGL) sowie die Kolleg\*innen der Einsatzkräfte verwiesen. Es wird davon ausgegangen, dass diese über ein entsprechendes Wissen über die relevanten Personen verfügen oder in Erfahrung bringen können. Ansonsten zeigen Prochaska, Norcross und DiClemente (2013) auf, wie eine Beurteilung der Personen erfolgen kann. Einerseits kann dies erfragt werden: „Glauben Sie, das Verhalten stellt ein Problem dar?“ (*“Do you think behaviour X is a problem for you now?”*). Lautet hier die Antwort „nein“, befindet sich die Person in der Gruppe der Absichtslosen. Lautet die Antwort „ja“, kann mit Hilfe der Frage „Wann wollen Sie ihr Verhalten ändern?“ (*“When do you intend to change behaviour X?”*) versucht werden, weiter zu differenzieren. Antworten im Sinne von „irgendwann“, „eines Tages“ oder „nicht so schnell“ weisen auf die Phase der Absichtsbildung hin. Antworten mit einer konkreten Angabe eines Zeitpunktes in der Zukunft sprechen für die Vorbereitungsphase. Lautet die Antwort jedoch „jetzt“ oder „ich bin dabei“, spricht dies mindestens für die Umsetzungsphase.

Maßnahmen, die u. a. Schulungen beinhalten, sollten berücksichtigen, dass viele der Personen sich in den ersten drei Phasen befinden. Umsetzungsorientierte Maßnahmen verfehlen dann sehr oft ihre Wirkung.

#### **5.4 Lern- und Kompetenzziele sowie Methoden für die verschiedenen Zielgruppen bzw. Stufen**

Folgende wesentliche Aspekte der Theorien der Einstellungs- und Verhaltensänderung werden nun den Stufen der Verhaltensänderung zugeordnet. Dabei stellt dies nur die zentralen Kompetenzziele, inhaltliche Themen, Lernziele und Methoden der oben beschriebenen Veränderungstheorien dar. Dies kann und muss natürlich noch um spezifische Aspekte von KODIAK, der Besonderheiten der entsprechenden Polizeiorganisation sowie weiterer für das Lernziel wichtige Aspekte erweitert werden.

##### **5.4.1.1 Interventionen bzgl. der Einstellung für die Zielgruppe „die Absichtslosen“**

Wesentliche Aspekte sind auf dieser Stufe:

- Individuelle Einstellungen zu gewünschtem Verhalten
- Subjektive Wertschätzung der Konsequenzen des gewünschten Verhaltens
- Transparenz von Konsequenzen der jeweiligen Verhaltensoptionen
- Subjektive Furcht vor den Konsequenzen des unerwünschten Verhaltens

Methodisch erscheinen hier eine Schulung und ein Training der Personen fraglich, da sie kaum zu Änderungen oder auch einer Information eher negativ gegenüberstehen. Hier scheint der Einfluss von Dienststellenkultur, Peers und eigenen Erfahrungen eher zentral. So können diese Personen bei einer Hospitation bei einem/r bereits sehr gut deeskalierenden Kolle\*in, den sie akzeptieren und vielleicht sogar als vorbildhaft ansehen, eher zu einer Einstellungsüberprüfung bewogen werden.

##### **5.4.1.2 Interventionen bzgl. der Entscheidung zur Verhaltensänderung für die Zielgruppe „die Offenen“**

Wesentliche Aspekte sind auf dieser Stufe:

- Pro & Kontra-Veränderungen thematisieren
- Günstige subjektive Kosten-Nutzen-Rechnung
- Barrieren aufzeigen und ausräumen
- Verhaltensänderung erleichtern
- Sozialer Einfluss
- Werthierarchie pro Deeskalation
- Bei Person
- Bei Organisation
- Bei Peers
- Bei Führung
- Erwartungen und Bedeutung von relevanten Vorbildern, Kollegen und Peers

##### **5.4.1.3 Interventionen bzgl. der Absichtsgenerierung für die Zielgruppe „die Bereiten“**

Wesentliche Aspekte sind auf dieser Stufe:

- Hohe Handlungsergebniserwartung
- Wirksamkeit Techniken
- Einleuchtendes Modell
- Einbezug Eigensicherung & Zwang
- Praktikable Techniken
- Wahrnehmen von Verhaltenseffekten und Wirkung bei anderen
  - Fallbeispiele & Videos
  - Szenarietraining
- Selbstwirksamkeitserwartungen
- Wahrnehmen von Effekten und Wirkung des eigenen Verhaltens (Vergangenheit und aktuell) durch Feedback und Selbstbeobachtung
  - Erinnern von Erfahrung
  - Szenarietraining
- Feedback und (Selbst-)Verstärkung (Belohnung)
- Der Stufe angepasste realistische und akzeptable Veränderungsschritte planen

Möglicherweise ist diese Zielgruppe die, welche am meisten und umfangreichsten durch Fortbildungen adressiert werden muss.

#### 5.4.1.4 Interventionen bzgl. des Beibehaltens für die Zielgruppe „die Anfänger“, „die Erfahrenen“ & „die Profis“

Wesentliche Aspekte sind auf dieser Stufe:

- Rückfallprophylaxe
- Einbezug Zwang
- Handlungspläne
- Adäquates Modell mit „wenn-dann“-Komponente
- Erfolgreiches Ausführen und Feedback
- Gewohnheit schaffen

Damit zeigt sich, dass ein einmaliges Training nur einen Prozess starten kann. Vielmehr ist für eine dauerhafte Änderung auch ein Wiederholen und Vertiefen erforderlich.

## 6 Fazit

Deeskalation in polizeilicher Aus- und Fortbildung ist nicht einfach das Darstellen und Erklären von kommunikativen Techniken. Vielmehr erscheint ein (Um-)Lernen hier viele weitere Aspekte neben der rein kognitiven Vermittlung von Lerninhalten zu erfordern. Dabei sind individuelle, soziale und organisationale Aspekte zu beachten. Letztendlich sollten die im Beitrag angesprochenen Aspekte in die Überlegungen und Planungen zur Aus- und Fortbildung zur Optimierung des polizeilichen Deeskalierens einbezogen werden, um die wichtigen Bildungsmaßnahmen erfolgreicher zu machen und so die Gewaltminimalität in Polizeieinsätzen zu erhöhen.

## LITERATUR

- Abanonu, R. (2018). De-escalating police-citizen encounters. *Review of Law and Social Justice*, 27 (3), pp. 239 - 269.
- Adang, O. (2012). Learning to Deal with Potentially Dangerous Situations: A Situation-Oriented Approach. In: Haberfeld M., Clarke C., Sheehan D. (eds.) *Police Organization and Training*. Springer, New York, NY. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0745-410>.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES* 50, pp. 179 - 211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological bulletin*, 82(2), 261.
- Asmus, H.-J. & Fuchs, H. (2004). Wirkt Verkehrserziehung? Eine Evaluationsstudie zu der Ausstellung „Straßenkreuze – Unorte des Sterbens“, *Polizei & Wissenschaft* 2/2004, S. 2 - 12.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES* 50, pp. 248 - 281.
- Barth, J. & Bengel, J. (1998). Prävention durch Angst? Stand der Furchtappellforschung. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Becker, M. H. (Ed.) (1974). *The health belief model and personal health behavior*. Thorofare, NJ: Slack. (zitiert nach Lippke, & Renneberg, 2006).
- Bloom, B. S. (1972). *Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich*. 4. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Bruner, J. S., & Postman, L. (1951). An approach to social perception. In: W. Dennis, R. Lippitt (Eds.): *Current trends in social psychology* (pp. 71 - 118). Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Dave, R. H. (1970). Psychomotor levels. In R. J. Armstrong (Ed.), *Developing and writing behavioral objectives*. Tucson: Educational Innovators Press.
- Davies, G., & Dawson, S. E. (2024). Contextualizing and defining de-escalation in policing. *Police Practice and Research*, 26(1), pp. 19 - 38. <https://doi.org/10.1080/15614263.2024.2386578>.
- 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.
- Du, M., Wang, X., Yin, S., Shu, W., Hao, R., Zhao, S., Rao, H., Yeung, W. L., Jayaram, M. B., & Xia, J. (2017). De-escalation techniques for psychosis-induced aggression or agitation. *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2017, Issue 4. Art. No.: CD009922. DOI: 10.1002/14651858.CD009922.pub2.
- Ellrich, K. & Baier, D. (2015). Einstellungen zur bürgerorientierten Polizeiarbeit. Ergebnisse einer Befragung von Einsatz- und Streifendienstbeamten. *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* (4), S. 39 - 54.
- 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., & 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.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Finne, E., Paul, H. & Seibt, A. C. (2021). Erklärungs- und Veränderungsmodelle 1: Einstellungs- und Verhaltensänderung. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden*. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i012-2.0>.
- Galtung, J. & Næss, A. (2019). *Gandhis politische Ethik. Die Begründung der Satyagraha-Normen erstmals in deutscher Übersetzung*. Nomos Verlagsgesellschaft.
- Gandhi, M. (1951) *Welt und Wort*, Band 6. Verlag Heliopolis-Verlag Ewald Katzmann.
- 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>.
- Gilbert, F., & Daffern, M. (2017). Aggressive scripts, violent fantasy and violent behavior: A conceptual clarification and review. *Aggression and Violent Behavior*, 36, pp. 98 - 107. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2017.05.001>.
- 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.
- Hammer, M. (2008). The S.A.F.E. Model of Negotiating Critical Incidents (November 9, 2008). IACM 21st Annual Conference Paper, available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1298603>.
- Harrow, A. J. (1972). *A Taxonomy of the Psychomotor Domain: A Guide for Developing Behavioral Objectives*. London: Longman Publishing Group.
- Hosie, J., Simpson, K., Dunne, A., & Daffern, M. (2022). A study of the relationships between rumination, anger rumination, aggressive script rehearsal, and aggressive behavior in a sample of incarcerated adult males. *Journal of clinical psychology*, 78(9), pp. 1925 - 1939. <https://doi.org/10.1002/jclp.23341>.
- Huesmann, L. R. (1988). An information processing model for the development of aggression. *Aggressive Behavior*, 14(1), pp. 13 - 24. [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1988\)14:1<13::AID-AB2480140104>3.0.CO2-J](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1988)14:1<13::AID-AB2480140104>3.0.CO2-J).
- Kelln, B., & McMurtry, C. M. (2007). STEPS-structured tactical engagement process: a model for crisis negotiation. *Journal of Police Crisis Negotiations*, 7(2), pp. 29 - 51.
- Krathwohl, D. R., Bloom, B. S. & Masia, B. B. (1978). *Taxonomie von Lernzielen im affektiven Bereich*. Weinheim: Beltz.
- Krebs, P., Norcross, J. C., Nicholson, J. M., & Prochaska, J. O. (2018). Stages of change and psychotherapy outcomes: A review and meta-analysis. *Journal of clinical psychology*, 74(11), pp. 1964 - 1979. <https://doi.org/10.1002/jclp.22683>.
- Lally, P., van Jaarsveld, C. H. M., Potts, H. W. W., & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40 (6), pp. 998 - 1009. <https://doi.org/10.1002/ejsp.674>.
- 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>.

- Lippke, S. & Renneberg, B. (2006). Theorien und Modelle des Gesundheitsverhaltens. In: Renneberg, B., Hammelstein, P. (eds) *Gesundheitspsychologie*. Springer-Lehrbuch. Springer, Berlin, Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-47632-05>.
- Lorei, C. (2021). Kommunikation statt Gewalt. Zur Praxis der Deeskalation von Polizeibeamten in Einsatzlagen. *Kriminalistik*, 1, S. 6 - 23.
- Lorei, C. (Hrsg.) (2020). *Kommunikation statt Gewalt* (2., erweiterte Auflage). Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- 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., Balaneskovic, K., Kocab, K. & Groß, H. (2023d). 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*.
- Lorei, C., Kocab, K., Haini, T., Balaneskovic, K., Groß H. & Bachmann, R. (2024). *Modell zur kommunikativen Deeskalation in alltäglichen Konfliktsituationen (Kodiak)*. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Lorei, C., Wittig, G. & Stiegler, G. (2006). Zur Verarbeitung sub-traumatischer Reize - Eine empirische Studie zur emotionalen und kognitiven Verarbeitung traumarelevanter Information bei Polizisten. *Polizei & Wissenschaft* 2/2006, S. 52 - 79.
- 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.
- Möllers, M. (2019). Was sind eigentlich sog. „Widerstandsbeamte“? Erläuterungen zu einem kriminologischen Begriff. In: M. Möllers & R. C. van Ooyen (Hrsg.), *Jahrbuch Öffentliche Sicherheit 2018/2019* (S. 359 - 362). Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Neal, D. T., Wood, W., Labrecque, J. S., & Lally, P. (2012). How do habits guide behavior? Perceived and actual triggers of habits in daily life. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48 (2), pp. 492 - 498.
- 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>.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1992). Stages of change in the modification of problem behaviors. In Hersen, M., Eisler, R., & Miller, P.M. (Hrsg.), *Progress in Behavior Modification*, (Bd. 28, S. 183 - 218). Sycamore, IL: Sycamore Publishing Company.
- Prochaska, J. O., Norcross, J. C., & DiClemente, C. C. (2013). Applying the stages of change. *Psychotherapy in Australia*, 19(2), pp. 10 - 15. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.254435778545597>.
- Renner, B. & Schwarzer, R. (2000). Gesundheit: Selbstschädigendes Handeln trotz Wissen. In H. Mandl & J. Gerstenmaier (Hrsg.), *Die Kluft zwischen Wissen und Handeln* (S. 25 - 59). Göttingen: Hogrefe.
- Richter, D. (2006). Nonphysical conflict management and deescalation. In D. Richter, & R. Whittington (Eds.): *Violence in mental health settings: Causes, consequences, management* (pp. 125 - 141). Springer Science + Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-33965-87>.
- Rogers, R. W. (1975). A protection motivation theory of fear appeals and attitude change. *Journal of Psychology*, 91, pp. 93 - 114. (zitiert nach Lippke, & Renneberg, 2006).
- Rust, H. (1984). Abschreckung, Überzeugung oder Bumerangeffekte? Einige Unwägbarkeiten bei der Planung von Medienkampagnen. *Wiener Zeitschrift für Suchtforschung*, 7 (3/4), S. 13 - 19.
- 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.
- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology*, 57(1), pp. 1 - 29. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00325.x.



- Spielfogel, J. E., & McMillen, J. C. (2017). Current use of de-escalation strategies: Similarities and differences in de-escalation across professions. *Social Work in Mental Health*, 15 (3), pp. 232 - 248. <https://doi.org/10.1080/15332985.2016.1212774>.
- Temme, M. (2011). Mythos Deeskalation. Schlagwort von gestern oder gelebte Polizeipraxis? *Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung*, 5, S. 5 - 7.
- Todak, N., & James, L. (2018). A Systematic Social Observation Study of Police De-Escalation Tactics. *Police 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>.
- Tränkle, S. (2015). Der Topos des Widerstandsbeamten als verdichtete Selbstkritik der Polizei. In B. Frevel & R. Behr: *Empirische Polizeiforschung XVII: Die kritisierte Polizei* (S. 142 - 164). Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Trommsdorff, V. (1984). Kampagnen gegen das Rauchen und ihre Wirkungsmessung. *Marketing: Zeitschrift für Forschung und Praxis*, 3, S. 166 - 174.
- Vecchi, G. M., Van Hasselt, V. B., & Romano, S. J. (2005). Crisis (hostage) negotiation: current strategies and issues in high-risk conflict resolution. *Aggression and Violent Behavior*, 10 (5), pp. 533 - 551.
- Watzlawick, P., Beavin, J. H. & Jackson, D. D. (1969, 2011). *Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien*. Bern: Huber.
- 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>.
- Zaiser, B. & Staller, M. S. & Koerner, S. (2022). Deeskalation: Polizeiliche Kommunikationsfähigkeit und konfliktreduzierende Handlungskompetenz. *Konfliktdynamik*. 11. S. 34 - 41. [10.5771/2193-0147-2022-1-34](https://doi.org/10.5771/2193-0147-2022-1-34).
- Zaiser, B., & Staller, M. S. (2015). The Word is Sometimes Mightier Than the Sword: Rethinking Communication Skills to Enhance Officer Safety. *Journal of Law Enforcement*, 4, pp. 1 - 7.
- Zaiser, B., Staller, M. S., & Koerner, S. (2023). Barriers to Effective De-escalation. In: M. S. Staller, S. Koerner & B. Zaiser (Eds.). *Police Conflict Management: Volume I - Challenges and Opportunities in the 21th Century* (pp. 195 - 220). Cham: Palgrave Macmillan.

## Kontakt

*Prof. Dr. Clemens Lorei*  
*E-Mail: [clemens.lorei@hoems.hessen.de](mailto:clemens.lorei@hoems.hessen.de)*

*Kerstin Kocab*  
*E-Mail: [kerstin.kocab@hoems.hessen.de](mailto:kerstin.kocab@hoems.hessen.de)*

*Hessische Hochschule  
für öffentliches Management und Sicherheit  
Campus Gießen  
Talstraße 3  
35394 Gießen*