

Silke Schemer

Kooperation trotz Statusunterschied?

Schemer

Kooperation trotz Statusunterschied?

– Die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft unter dem Blickwinkel arbeits- und sozialpsychologischer Theorien –

Kriminologie und Praxis (KUP)
Schriftenreihe der Kriminologischen Zentralstelle e. V. (KrimZ)
Band 55

Kooperation trotz Status- unterschied?

**– Die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwalt-
schaft unter dem Blickwinkel arbeits- und
sozialpsychologischer Theorien –**

von

Silke Schemer

Wiesbaden 2007

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

(c) **Eigenverlag** Kriminologische Zentralstelle e. V.

KrimZ KRIMINOLOGISCHE
ZENTRALSTELLE E.V.

Viktoriastraße 35, 65189 Wiesbaden

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Elektra GmbH, Niedernhausen

ISBN 978-3-926371-84-3

Geleitwort

Die Schriftenreihe „Kriminologie und Praxis“ (KUP) dokumentiert seit 1986 wissenschaftliche Arbeiten der Kriminologischen Zentralstelle in Wiesbaden. In der Regel handelt es sich dabei entweder um die Schriftfassungen von Fachtagungen oder Konferenzen der KrimZ oder um die Ergebnisse von im Hause durchgeführten Forschungsprojekten oder Expertisen. Eine besonders erfreuliche Situation ergibt sich dann, wenn eine Publikation zusätzlich auch Gegenstand eines Promotionsverfahrens war, weil die KrimZ hier nicht bloß Träger oder Auftraggeber einer wissenschaftlichen Studie war, sondern auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine Chance zur Qualifizierung bieten konnte.

Dieser glückliche Umstand ist hier gegeben: Frau Dipl.-Psych. *Silke Schemer*, geb. *Kröniger*, promovierte mit der hier vorgelegten Arbeit im Sommersemester 2007 an der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften (KSW) der FernUniversität Hagen und erwarb den akademischen Grad eines Doktors der Philosophie (Dr. phil.).

Das zentrale Thema der Arbeit, die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft, war bereits mehrfach Gegenstand von Projekten und Veranstaltungen der KrimZ, die ihren Arbeitsschwerpunkt ohnedies bei Fragen sieht, die im Schnittfeld verschiedener Praxisbereiche liegen. Das Besondere dieser Schrift liegt freilich darin, dass *Silke Schemer* das Thema unter dem Blickwinkel arbeits- und sozialpsychologischer Theorien betrachtet und damit den traditionell individuumszentrierten Ansatz der Rechtspsychologie verlässt. Damit und mit Hilfe der Methode des problemzentrierten Interviews gewinnt sie einen tiefen Einblick in die subjektive Problemsicht der betroffenen Polizeibeamten und Staatsanwälte und gelangt so zu relevanten Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die zukünftige Verbesserung und Optimierung der Kooperation von Polizei und Staatsanwaltschaft.

Die gründlich ausgearbeitete Studie liefert fundierte Grundlagen für eine vertiefte Diskussion in diesem Fragenbereich und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur anwendungsbezogenen Kriminologie. Da es eine wesentliche Aufgabe der KrimZ ist, den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis im Sinne einer rationalen Kriminalpolitik zu fördern, freuen wir uns darüber, diesen Band in unsere Schriftenreihe aufnehmen zu können und wünschen Frau *Schemer* für ihre weitere berufliche und private Zukunft alles Gute.

Vorwort

Eine Fragestellung der Kriminologie erforscht im Rahmen der Institutionenforschung die verschiedenen gesellschaftlichen Organisationen, die sich mit Straftaten beschäftigen, wie z. B. die Polizei, die Rechtspflege und die Justizvollzugsanstalten. Unter anderem können hierbei auch die Behörden als Ganzes, die einzelnen Mitarbeiter und/oder das Zusammenwirken beider ins Blickfeld gerückt werden, meist mit dem Ziel, zu einer effektiveren Gestaltung der inneren Organisation und des Arbeitsablaufes beizutragen. In diesem Zusammenhang wurde auch erkannt, wie wichtig eine gute Zusammenarbeit zwischen aufeinander angewiesenen Behörden, gemäß den Erfahrungen aus wirtschaftswissenschaftlichen oder organisationspsychologischen Untersuchungen, ist.

Dieser Ansatz wurde bei der Kriminologischen Zentralstelle (KrimZ) bereits 1992 in dem bundesweiten Forschungsprojekt zu den sozialen Diensten in der Strafrechtspflege aufgegriffen, bei dem insbesondere Aspekte der Koordination und der Kooperation der relevanten Dienste untereinander fokussiert wurden (vgl. *Kurze* 1999).

Daran anschließend beschäftigte sich die KrimZ wiederum mit dem Themenfeld der Kooperation, allerdings diesmal zwischen den beiden Strafverfolgungsbehörden Polizei und Staatsanwaltschaft. Grundlage hierfür ist ebenso die Notwendigkeit, die Zusammenarbeit zwischen diesen Behörden zu optimieren und dafür auch durchaus neue Wege gehen zu müssen.

In einem ersten Schritt, einer Bestandsanalyse, wurde erstmalig ein bundesweiter Überblick über die praktizierten Formen der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft gewonnen (vgl. *Kröniger* 2004). Als besonders ausschlaggebend erweist sich, dass bereits sehr viele gemeinsame Arbeitsgruppen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft in Form von festgelegten institutionalisierten Treffen in den letzten Jahren entstanden sind. Die Praktiker vertreten abweichende Auffassungen hinsichtlich der Bewertung dieser fest institutionalisierten Arbeitsgruppen im Unterschied zu den eher spontanen gemeinsamen Dienstbesprechungen. Welche der beiden Formen unter welchen Umständen am sinnvollsten ist, musste an dieser Stelle noch offen bleiben.

Die vorliegende Arbeit, der zweite Schritt im Rahmen dieses Forschungsprojektes zur Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft, knüpft an diese Ergebnisse an und möchte schließlich aus der Perspektive der beteiligten Beamten heraus die komplexen Beziehungsstrukturen zwischen Polizeibeamten und Staatsanwälten klären. Auf diese Weise können letztlich konkrete Implikationen für die Praktiker abgeleitet werden, welche zu einer zukünftig verbesserten Zusammenarbeit und in letzter Konsequenz auch zu einer effektiveren Strafverfolgung beitragen können.

Diese Arbeit wäre nicht zustande gekommen, wenn nicht viele Personen engagiert mitgewirkt hätten.

Für die Betreuung der Arbeit bedanke ich mich herzlich bei Prof. Dr. *Wien-dieck*, der mir bei Bedarf immer mit wertvollen Hinweisen zur Verfügung stand. Insbesondere in der Anfangsphase gab er mir mit seinem Rat, sozialpsychologische Theorien mit arbeitspsychologischen zu verknüpfen, den entscheidenden Denkanstoß für den theoretischen Ansatz dieser Arbeit.

Mein besonderer Dank gilt meinen Interviewpartnern aus den Polizeibehörden und Staatsanwaltschaften, die sich trotz hoher Arbeitsbelastung immer die Zeit für mich genommen und sich dem Thema mit Engagement gewidmet haben. Diese Interviewbereitschaft konnte im Vorfeld durch die Unterstützung der jeweiligen Behördenleiter und Ministerien geebnet werden, denen ich ebenso meinen Dank aussprechen möchte.

Diese positive Resonanz aus dem beforschten Feld, habe ich in erster Linie der Anbindung dieser Arbeit an die Kriminologische Zentralstelle und dem Beistand ihrer Mitglieder zu verdanken. Dem gesamten KrimZ-Team möchte ich herzlich für seine Unterstützung danken, von dem immer offenen Ohr der Kolleginnen und Kollegen bis hin zu dem genialen Service unserer „Hausbibliothek“. Zudem möchte ich dem Direktor der KrimZ, Prof. Dr. *Rudolf Egg*, an dieser Stelle besonders dafür danken, dass er mir immer die erforderliche wissenschaftliche Freiheit gelassen hat.

Insbesondere drei studentische Hilfskräfte haben bei Literaturrecherchen, Datenbankpflege und Auswertung mitgewirkt. Einen großen Anteil zum Gelingen dieses Werks hat *Johannes Suci* im Rahmen unserer gemeinsamen Textinterpretationen, vielen weiterführenden Diskussionen, Korrekturen von Vorabversionen und Motivation zur rechten Zeit beigetragen. Viele der hier vorgestellten Ideen sind in Zusammenarbeit mit ihm entstanden. Vor allem in der Anfangsphase habe ich es *Melanie Hinz* zu verdanken, dass mir keine Verordnung oder Veröffentlichung zur Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft entgangen ist, alles systematisch bibliographiert wurde und letztlich meine auf Papier festgehaltenen Ideen hervorragend mit Power Point visualisiert wurden. In der zweiten Phase des Projektes haben diese Arbeiten mit *Martin Wejbera* einen gebührenden Nachfolger erhalten.

Des Weiteren sei allen Personen gedankt, die mich im Zusammenhang mit dieser Arbeit fachlich unterstützt, inspiriert und weitergebracht haben, insbesondere Dr. *Albert Vollmer*, Dr. *Sven Waldzus* und meinen Kollegen und Kolleginnen aus der Netzwerkstattgruppe PRIMA.

Nicht zuletzt konnte ich auf meinen Partner immer als äußerst kritischen Diskussionspartner und Korrekturleser zählen und nicht nur deshalb ist ihm die Arbeit gewidmet.

Danke!

Basel, im Juli 2007

Silke Schemer
(geb. Kröniger)

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort _____	5
Vorwort _____	7
1 Einleitung _____	19
2 Polizei und Staatsanwaltschaft – eine Feldbestimmung __	22
2.1 Aufgabenbereich und Verortung der Behörden _____	22
2.1.1 Aufgabenbereich der Polizei _____	22
2.1.2 Aufgabenbereich der Staatsanwaltschaft _____	24
2.1.3 Einordnung der Behörden als öffentliche Organisationen _____	25
2.2 Normatives Verhältnis und Praxis der Zusammenarbeit _____	27
2.2.1 Normatives Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft _____	28
2.2.2 Praxis der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft _____	30
2.2.3 Zusammenarbeit im Bereich der organisierten Kriminalität _____	34
2.3 Feldspezifischer Problemaufriss _____	37
3 Theoretische Gesichtspunkte von interorganisatorischer Zusammenarbeit unter Beachtung der feldspezifischen Besonderheiten _____	41
3.1 Kurzer Überblick der relevanten theoretischen Forschungsstränge _____	41
3.1.1 Begriffsbestimmungen, grundlegende Theorien und empirischer Forschungsstand der sozialpsychologi- schen Intergruppenforschung _____	44
3.1.1.1 Begriffsbestimmungen _____	44
3.1.1.2 Die Theorie der sozialen Identität und die Selbstkategorisierungstheorie _____	50
Kontakthypothese _____	51

	Theorie der sozialen Identität _____	52
	Selbstkategorisierungstheorie _____	53
	Modelle zur Verbesserung von Intergruppenbeziehungen _____	55
3.1.1.3	Empirische Evidenz der Annahmen des sozialen Identitätsansatzes im Kontext von Organisationen _____	58
3.1.2	Begriffsbestimmungen, Ansätze und empirischer Forschungsstand der organisationspsychologischen Kooperationsforschung _____	62
3.1.2.1	Begriffsbestimmungen _____	62
3.1.2.2	Arbeitspsychologisches Kooperationsmodell__	70
3.1.2.3	Empirische Evidenz im Kontext von Arbeitsgruppen und Kooperation im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit _____	75
3.1.3	Allgemeiner theoretischer Bezugsrahmen – Integration von arbeitspsychologischen und sozialpsychologischen Konzepten _____	79
3.2	Die Bedeutung von Heterogenität im Kontext von interorganisatorischer Zusammenarbeit _____	84
3.2.1	Forschungsstand bzgl. beruflicher und statusbedingter Heterogenität im interorganisatorischen Kontext _____	86
3.2.1.1	Die Rolle der beruflichen Heterogenität_____	87
3.2.1.2	Die Rolle der statusbedingten Heterogenität __	90
3.2.2	Die Rolle von Heterogenität im Rahmen der Theorie der sozialen Identität und der Selbstkategorisierungs- theorie _____	93
3.2.2.1	Die Rolle eines Statusunterschiedes _____	94
3.2.2.2	Die Rolle eines Machtunterschiedes_____	99
3.2.3	Fokussiertes theoretisches Modell – Zusammenspiel von Macht- und Statusunterschied _____	102

4	Transfer der theoretischen Erkenntnisse auf die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft	107
4.1	Allgemeine Einordnung in den theoretischen Bezugsrahmen	107
4.2	Rolle der statusbedingten Heterogenität bestimmt durch die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft	112
5	Empirische Untersuchung	116
5.1	Zielsetzung und Fragestellungen	116
5.2	Methodologie	119
5.2.1	Begründung eines qualitativen Forschungsansatzes	121
5.2.2	Gütekriterien der qualitativen Forschung	123
5.2.3	Grounded Theory nach Strauss und Corbin	125
5.2.3.1	Kodierparadigma	126
5.2.3.2	Theoretische Sensibilisierung	128
5.2.3.3	Alltagsnähe und Praxisrelevanz	130
5.2.4	Erhebungsinstrument: Das problemzentrierte Interview	131
5.2.5	Interviewleitfaden	133
5.2.6	Auswahl der Interviewpartner, Feldzugang und Interviewsituation	134
5.2.6.1	Auswahl der Interviewpartner	134
5.2.6.2	Feldzugang	136
5.2.6.3	Interviewsituation	137
5.2.7	Konkrete Auswertungsschritte	138
5.2.7.1	Materialverdichtung mit Hilfe der Kernsatzbildung	139
5.2.7.2	Theoriebildung nach der Grounded Theory	140
	Offenes Kodieren	141
	Axiales Kodieren	142
	Selektives Kodieren	142
5.2.7.3	Ergänzende Auswertungsschritte	143

5.2.7.4	Arten des Schlussfolgerns und Methode des permanenten Vergleichs _____	144
	Deduktion, Induktion und Abduktion _____	144
	Methode des permanenten Vergleichs _____	146
6	Ergebnisse der empirischen Untersuchung _____	149
6.1	Theorie des Statusarrangements zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft _____	150
6.1.1	Phänomene der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft _____	151
6.1.1.1	Vollzug der Auslegung des Gesetzestextes seitens der Staatsanwaltschaft _____	153
	Kooperative Interpretation und klares Auftreten _____	154
	Autoritäre Interpretation und unklares Auftreten _____	158
6.1.1.2	„Gefühlte“ Weisung und konkrete Reaktion auf Seiten der Polizei _____	160
	Weisung gefühlt als „aufzeigen“ gefolgt von kooperativem Handeln seitens der Polizei _____	161
	Weisung gefühlt als „reindiktieren“ gefolgt von Boykott-Reaktionen seitens der Polizei _____	164
6.1.1.3	Bewertung des Gesetzes von Seiten der Polizei _____	169
6.1.1.4	Fazit _____	171
6.1.2	Abgrenzungsdynamik – Kernkategorie zur Theorie des Statusarrangements _____	173
6.1.2.1	Relevante Diversitätsbereiche zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft _____	173
	Verschiedene Fachkompetenzen _____	173
	Verschiedene Aufgabenfelder _____	174
	Verschiedene intraorganisatorische Kommunikationsformen _____	174

6.1.2.2	Formale und materiale Betrachtungsebene auf das Verhältnis _____	175
	Formale Reflexionsebene – differenziert _____	176
	Formale Reflexionsebene – diffus _____	180
	Materiale Handlungsebene – different _____	183
	Materiale Handlungsebene – diffus _____	186
6.1.2.3	Formale und materiale Positionierung des Verhältnisses und ihre Auswirkungen _____	188
	Zielintegration _____	189
	Fachliche Haltungsvernahmen _____	192
	Auswirkungen auf die Arbeitseffektivität _____	195
6.1.2.4	Gemeinsame Treffen als Plattform für Abgrenzungen _____	196
	Hierarchische Struktur und Grad an Formalität _____	197
	Problemorientierte Inhalte und Relevanz der Weisungsbefugnis _____	198
6.1.2.5	Fazit _____	204
6.1.3	Berufsgruppenidentität – Kernkategorie zur Theorie des Statusarrangements _____	207
6.1.3.1	Grad an Identifikation mit der Berufsgruppe _____	207
6.1.3.2	Berufliche Habitusformationen der Polizeibeamten _____	212
6.1.3.3	Berufliche Habitusformationen der Staatsanwälte _____	215
6.1.3.4	Auswirkungen der Habitusformationen auf die Zusammenarbeit und deren optimales Passungsverhältnis _____	217
	Zusammenarbeit mit einem Beutefänger _____	217
	Zusammenarbeit mit einem Rätsellöser _____	219
6.1.3.5	Fazit _____	222
6.1.4	Zusammenfassende Bewertung _____	224

6.2	Ergebnisse zusätzlicher Auswertungsschritte _____	228
6.2.1	Die Rolle von Freundschaften _____	229
6.2.1.1	Analyseergebnisse zu freundschaftlichen Beziehungen _____	229
6.2.1.2	Freundschaftsskala im Berufskontext _____	232
6.2.1.3	Begründung für Grenzziehung nach beruflicher Freundschaft _____	234
6.2.2	Die Rolle von wahrgenommener Prototypikalität _____	237
6.2.2.1	Wahrgenommene Prototypikalität in Bezug auf sich selbst und des Gegenübers _____	237
6.2.2.2	Wahrgenommene Prototypikalität in Bezug auf die inklusive Kategorie _____	241
	Analyseergebnisse zur Rolle der Katego- risierung als Strafverfolgungsbehörde _____	242
	Optimale Kategorisierung als Strafverfolgungsbehörde _____	246
	Die Kategorisierung als Strafverfolgungs- behörde vor dem Hintergrund der Theorie des Statusarrangements _____	248
7	Ergebnisdiskussion _____	251
7.1	Verortung der gegenstandsbegründeten Theorie zum Statusmanagement im integrativen Modell der interorganisatorischen Zusammenarbeit _____	251
7.1.1	Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft als Intergruppenkontext _____	251
7.1.1.1	Diskussion zu den Grundannahmen des sozialen Identitätsansatzes _____	252
7.1.1.2	Diskussion zu den Annahmen des sozialen Identitätsansatzes zur Konfliktvermeidung ____	257
	Kontakthypothese und deren Rahmen- bedingungen _____	258
	Modelle zur Konfliktvermeidung im Diskurs__	259
7.1.2	Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft im Wechselspiel von Koordination und Kooperation ____	265

7.2	Das fokussierte Modell zum Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht vor dem Hintergrund der gegenstandsbegründeten Theorie des Statusmanagements _____	270
7.3	Reflexion des methodischen Vorgehens _____	275
7.3.1	Bewährung des qualitativen Forschungsansatzes _____	275
7.3.2	Bewährung der Grounded Theory und der vorgenommenen Ergänzungen _____	277
7.3.3	Gültigkeitsbereich der Theorie des Statusarrangements _____	279
8	Fazit – Beantwortung der Fragestellungen _____	282
8.1	Beantwortung der Fragestellungen zum sozialen Identitätsansatz _____	282
8.1.1	Liegt bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft ein Intergruppenverhältnis vor? _____	282
8.1.2	Welche Möglichkeiten zur Vermeidung von Intergruppenkonflikten bestehen? _____	283
8.1.3	Welche Rolle spielen der Statusunterschied und die Weisungsmacht bei der Zusammenarbeit? _____	285
8.2	Beantwortung der Fragestellungen hinsichtlich der Verknüpfung mit dem arbeitspsychologischen Kooperationsmodell _____	286
9	Praxisrelevante Folgerungen _____	289
9.1	Weisungsbefugnis als Kooperationshindernis oder Kooperation als Gefährdung des Rechtsstaates? _____	289
9.2	Interventionsmöglichkeiten _____	291
9.2.1	Interventionsmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung und Personalauswahl _____	292
9.2.2	Personal- und Teamentwicklungsmaßnahmen _____	294
10	Ausblick und weiterer Forschungsbedarf _____	297
10.1	Theoretischer Forschungsbedarf _____	297
10.2	Feldspezifischer Forschungsbedarf _____	301
	Abbildungsverzeichnis _____	303
	Literaturverzeichnis _____	305

Anhang	359
Anhang 1: Gesetzestexte	359
Anhang 2: Interviewleitfaden	360
Anhang 3: Transkriptionssystem	363

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit „Kooperation trotz Statusunterschied? – die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft unter dem Blickwinkel arbeits- und sozialpsychologischer Theorien“ geht im Wesentlichen zwei Fragestellungen nach. Zum einen inwieweit die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft im Ermittlungsverfahren einer vertrauensvollen und effektiven Zusammenarbeit der Staatsanwaltschaft mit der Polizei im Wege steht. Und zum anderen, wenn vertrauensvoll zusammengearbeitet wird zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, wie kann dann dennoch die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft präsent sein, damit die rechtsstaatlichen Grundsätze gewahrt bleiben.

Insbesondere im Bereich der organisierten Kriminalität ist im Zuge der vermehrt notwendig gewordenen Vorfeldermittlungen der Polizei ein größerer Schnittstellenbereich in den Verantwortlichkeiten beider Behörden entstanden. Dies zieht einerseits eine erhöhte Notwendigkeit zur engeren Zusammenarbeit nach sich, eröffnet aber auch ein erhöhtes Konfliktpotential zwischen den betroffenen Polizeibeamten und Staatsanwälten. Demnach soll mit Hilfe dieser Arbeit aus der Perspektive der Betroffenen geklärt werden, wie man reibungslos und vertrauensvoll zusammenarbeiten kann, ohne dabei die rechtsstaatlichen Grundsätze zu gefährden.

Um diese Fragestellungen zu klären, wurde diese Arbeit an der Schnittstelle zwischen Kriminologie, dort der Instanzenforschung, genauer der Rechtspsychologie als eine Bezugswissenschaft der Kriminologie (vgl. *Schwind* 2006), Arbeits- und Organisationspsychologie und Sozialpsychologie angesiedelt. Organisationsorientierte Studien werden (zumindest für die Polizeiforschung, was aber erst recht für die weit weniger ausgeprägte Justizforschung gelten sollte) von *Ohlemacher* (1999) als „bedeutender Fortschritt“ deklariert (S. 36).

Im Bereich der Staatsanwaltschaft sind derartige Studien jedoch immer noch sehr rar (vgl. *Koetz & Feltes* 1996); erst recht wenn man die Zusammenarbeit zur Polizei fokussiert. Dies verwundert insofern, da gerade zu dieser Thematik aufgrund einer Fülle an (problematischen) Praxisberichten und politischen Veröffentlichungen ein hoher Forschungsbedarf anzunehmen ist. Insbesondere wird immer wieder die Problematik rund um die Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft gegenüber der Polizei im Ermittlungsverfahren aufgegriffen und kritisch diskutiert.

Wenn man sich aus psychologischer Perspektive diesem Thema der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft annähern möchte, gewinnen insbesondere die Erkenntnisse von zwei unterschiedlichen psychologischen Fachbereichen, nämlich die Arbeits- und Organisationspsychologie sowie die Sozialpsychologie an Bedeutung. Beide Disziplinen haben ihre jeweils

eigenen Erkenntnisse, aber auch ihre jeweiligen Einschränkungen. So zielt ein sozialpsychologischer Forschungsansatz weitestgehend darauf ab, „Personen im Spannungsfeld ihrer sozialen Beziehungen zu verstehen und einen Beitrag zum Verständnis zwischenmenschlicher (...) Phänomene zu leisten“ (Hartung 2000, S. 9). Die arbeits- und organisationspsychologische Forschung hat sich hingegen auf die Untersuchung von „Zusammenhängen des Erlebens- und Verhaltens von Menschen mit Struktur-, Prozess- und Zielcharakteristika von Organisationen“ spezifiziert (Schuler 1993, S. V).

Beide Ansätze wurden im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit in ein gemeinsames Modell der interorganisatorischen Zusammenarbeit integriert, um vor diesem Hintergrund die feldspezifische Problemstellung aufgreifen zu können und sie mit Hilfe einer empirischen Untersuchung zu ergründen. Dementsprechend baut sich die Arbeit folgendermaßen auf: Voran steht ein feldspezifisches Kapitel, welches die Aufgabenbereiche von Polizei und Staatsanwaltschaft, ihre Arbeitsschnittstelle und letztlich den sich daraus ergebenden Problemaufriss darlegt (vgl. Kapitel 2).

Daran schließt sich ein größeres Theoriekapitel an (vgl. Kapitel 3). Dort werden in einem ersten Schritt die für diese Arbeit herangezogenen theoretischen Stränge – die sozialpsychologische Intergruppenforschung und die arbeitspsychologische Kooperationsforschung – umrissen, um sie schließlich in einem allgemeinen theoretischen Bezugsrahmen zu integrieren (vgl. Kapitel 3.1). In einem zweiten Schritt kann darauf aufbauend die Bedeutung von Heterogenität im Rahmen einer Zusammenarbeit herausgearbeitet werden, um so zu einem fokussierten theoretischen Modell zum Zusammenspiel von Macht- und Statusunterschied zu gelangen. Mit dem Transfer der theoretischen Erkenntnisse auf das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft wird der Theorieteil der Arbeit abgerundet (vgl. Kapitel 4).

Kapitel 5 legt die Fragestellung für die empirische Untersuchung dar und beschreibt ausführlich die methodische Herangehensweise. Insbesondere wird dabei auf die Begründung eines qualitativen Forschungsansatzes, speziell nach der Grounded Theorie, und das konkrete analytische Vorgehen bei der Textinterpretation eingegangen. Anschließend können die Ergebnisse der empirischen Untersuchung – die entwickelte gegenstandsbegründete *Theorie des Statusarrangements von Polizei und Staatsanwaltschaft* – eingehend dargelegt werden (vgl. Kapitel 6). Letztlich werden die erarbeiteten Ergebnisse vor dem theoretischen Hintergrund diskutiert (vgl. Kapitel 7), um im Fazit die aufgeworfenen Fragestellungen beantworten zu können (vgl. Kapitel 8). Abschließend können daraus praxisrelevante Folgerungen abgeleitet (vgl. Kapitel 9) und sich daraus ergebende Möglichkeiten für weitere Forschung aufgeworfen werden (vgl. Kapitel 10).

An dieser Stelle sei noch ein kleiner Hinweis für den praxisorientierten Leser gestattet, der gezielt auf der Suche nach Antworten für seine Situation vor Ort ist und sich aus Zeitmangel nicht in die gesamte Arbeit einlesen kann. In diesem Fall ist es durchaus ausreichend, den feldspezifischen Problemaufriss (Kapitel 2.3), den Transfer der theoretischen Erkenntnisse auf das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft (Kapitel 4) und letztlich die aus den Ergebnissen abgeleiteten feldspezifischen Folgerungen (Kapitel 9) zu lesen.

2 Polizei und Staatsanwaltschaft – eine Feldbestimmung

Die Arbeit bewegt sich im Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft, das, wie jedes Feld, seine eigene Charakteristik hat und eigene Besonderheiten aufweist. Auf die wesentlichen soll im Folgenden eingegangen werden, damit auch „feldfremde“ Leser die Untersuchungsfragestellung (Kapitel 5.1), die theoretischen und methodischen Schwerpunktsetzungen (Kapitel 3 und 5) und letztlich die Ergebnisse dieser Arbeit (Kapitel 6) vor diesem Hintergrund besser einordnen können. Angefangen mit der Beschreibung der jeweils eigenen Aufgaben und Ziele von Polizei und Staatsanwaltschaft, werden die beiden Behörden anschließend als öffentliche Organisationen verortet (Kapitel 2.1), um schließlich aus dem Verhältnis der beiden zueinander und dem derzeitigen Stand der Zusammenarbeit zwischen den beiden Behörden (Kapitel 2.2) die feldspezifische Problemstellung darzulegen (Kapitel 2.3).

2.1 Aufgabenbereich und Verortung der Behörden

Bevor auf das Verhältnis oder die Zusammenarbeit zwischen den Behörden Polizei und Staatsanwaltschaft eingegangen werden kann, muss vorab deren jeweils eigenes Aufgabenverständnis und ihre jeweilige Einordnung in die hier interessierende Forschungsperspektive einer interorganisatorischen Zusammenarbeit erfolgen.

2.1.1 Aufgabenbereich der Polizei

Zu Polizeibehörden zählen all diejenigen Behörden, „welche durch Gesetz mit polizeilichen Aufgaben und Befugnissen ausgestattet sind“ (*Gusy* 2003, S. 20; *Lange* 1999, S. 27). Die Polizei ist als Teil der Innenverwaltung ein Teil der klassischen Exekutive; nach der „polizeilichen Generalklausel“ besteht ihre Aufgabe in der Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung (vgl. *Schlüchter* 1981, S. 68). Die Organisation der Polizei und ihre Aufgabenbereiche haben sich historisch bedingt über die Zeit enorm verändert (*Hildebrandt* 1990, S. 15; vgl. zur Geschichte der Polizei z. B. *Harnischmacher & Semerak* 1986; *Lange* 2000; *Lange* 2003; *Warschko* 1995). Da die Polizei überwiegend Landesangelegenheit ist (*Gusy* 2003, S. 60), ist ihre Organisation jeweils in den Bundesländern unterschiedlich geregelt¹. Meistens je-

1 Ausnahmen stellen einige Bundesbehörden dar, darunter auch das Bundeskriminalamt (vgl. *Gusy* 2003, S. 20 ff.; *Kämper* 2002). Allerdings gibt es einen „Musterentwurf für ein einheitliches Polizeigesetz“, den die Innenministerkonferenz 1972 hat ausarbeiten lassen und an dem sich die meisten Bundesländer auch orientieren (vgl. *Busch, Funk, Kauß, Narr & Werkentin* 1985, S. 192 ff.).

doch wird die Polizei untergliedert in „die Bereiche Schutzpolizei, uniformierte Polizei, Bereitschaftspolizei, Wasserschutzpolizei und Kriminalpolizei“ (Roxin, Arzt & Tiedemann 2003, S. 167). Dabei ist die Kriminalpolizei für all diejenigen Straftaten zuständig, welche nicht im Straßenverkehr oder als bloße Kleinkriminalität (z. B. Ladendiebstahl, Sachbeschädigung, einfache Körperverletzung) begangen werden (Kühne 2003, S. 87; zur Entwicklung der beiden Bereiche vgl. Soiné 1993). Jedoch ist diese früher bestehende Trennung zwischen dem allgemeinen Polizeivollzugsdienst (der uniformierten Schutzpolizei) und der Kriminalpolizei (das jeweilige Landeskriminalamt und meist noch spezielle Dienststellen innerhalb der Polizeibehörde) in den meisten Bundesländern „zum Zweck ihrer verstärkten Zusammenarbeit weitgehend aufgehoben“ worden (Gusy 2003, S. 60; vgl. Voß 1993).

Die Polizei ist mit zwei Aufgabenbereichen betraut, nämlich einmal nach den jeweiligen Landespolizeigesetzen mit der Gefahrenabwehr und zum anderen nach der Strafprozessordnung mit der Strafverfolgung (§ 163 Abs.1 StPO; vgl. Anlage 1; vgl. Albers 2001; Gusy 2003; Kämper 2002). „Im Rahmen der Gefahrenabwehr werden Aufgaben und Befugnisse der Polizei durch das Ziel geprägt, die vielfältigen Rechtsgüter, die die öffentliche Sicherheit oder Ordnung umfasst, vor drohenden Schäden zu bewahren“ (Albers 2001, S. 67 f.; vgl. ausführlicher Pitschas 2002). In diesem Sinne kennzeichnen ihre Tätigkeit auch vorbeugende, also präventive Elemente (Roxin et al. 2003), auch wenn mit dem Begriff „Prävention“ dieser Aufgabenbereich nach Albers (2001) nicht komplett erfasst werden kann (S. 20).

Im Bereich der Strafverfolgung haben die Polizeibeamten „Straftaten zu erforschen und alle keinen Aufschub gestattenden Anordnungen zu treffen, um die Verdunkelung der Sache zu verhüten“ (§ 163 Abs.1 Satz 1 StPO; vgl. Anlage 1). Dieser Bereich wird oft der „Repression“ zugerechnet (z. B. Warschko 1995; Lambiris 2002; vgl. aber Bedenken von Albers 2001) und unterstellt die Polizei dem Legalitätsprinzip (Achenbach 1992, § 163 RN 18; Lambiris 2002, S. 103). Die Ergebnisse ihrer Ermittlungen müssen die Polizeibeamten dann „ohne Verzug der Staatsanwaltschaft“ übersenden (§ 163 Abs.2 StPO). Die grundsätzliche Trennung zwischen Gefahrenabwehr und Strafverfolgung ist sowohl rechtlich als auch in ihrer praktischen Umsetzbarkeit nicht immer leicht und ist Ursache für eine recht kontroverse Diskussion (z. B. Albers 2001; Lambiris 2002; Warschko 1995). Insbesondere im Aufgabenbereich der Strafverfolgung gewinnt die Schnittstelle der Polizei zur Staatsanwaltschaft an Bedeutung, was unter dem Blickwinkel auf das Verhältnis der beiden Behörden zueinander noch in Kapitel 2.2 ausführlicher thematisiert werden wird.

2.1.2 *Aufgabenbereich der Staatsanwaltschaft*

Auch die Staatsanwaltschaft ist im rechtsstaatlichen Sinn der dritten Gewalt, der Exekutive zugeordnet (Henrichs 2001, S. 45; Kühne 2003, S. 74; Koller 1997, S. 315 ff.; Lange 1999, S. 16). Sie gilt jedoch funktionell als ein selbständiges Organ der Rechtspflege und wird daher als solches in der Literatur meist zwischen der Exekutive und Judikative verortet (z. B. Heghmanns 2003, S. 441 f.; Heinz 2004, S. 7; Hellmann 1998, S. 26 ff.; Kühne 2003, S. 74; Odersky 1989, S. 343; Roxin et al. 2003, S. 164 f.; Schaefer 2002, S. 122; ausführlich zu dieser Diskussion vgl. Koller 1997). Bei ihrer Entstehung Mitte des 19. Jahrhunderts sollte sie „indem sie bei Polizei und Gerichten gleichermaßen als Wächter des Gesetzes fungiere, das vermittelnde Band zwischen ihnen bilden“ (Denkschrift v. Savigny 1846, zit. in Schaefer 2003, S. 45)². Ihre wesentlichen Aufgaben sind die Leitung des Ermittlungsverfahrens, die Vertretung der Anklage vor Gericht, die Vollstreckung kriminalrechtlicher Sanktionen und teilweise (je nach Landesrecht) das Ausüben eines Begnadigungsrechts (Schäfer 2000, S. 13 ff.; vgl. Kühne 2003, S. 75 ff.; Roxin 1998, S. 51 f.). Auch wenn sie der Öffentlichkeit vor allem als Vertreterin vor Gericht bekannt ist, so liegt ihr Arbeitsschwerpunkt jedoch bei der Leitung von Ermittlungen (Kühne 2003, S. 75). Wenn der Staatsanwalt durch eigene Feststellungen oder Anzeigen Kenntnis einer Straftat erhält, so ist er gemäß dem Legalitätsprinzip (§ 152 StPO) dazu verpflichtet die nötigen Ermittlungen – wenn auch nicht selbst durchzuführen, dann doch mindestens – einzuleiten (§ 160 StPO; vgl. Anlage 1). Hiervon bestehen nur wenige Ausnahmen, etwa bei privater Kenntniserlangung eines Bagatelldelikt. Die Staatsanwaltschaft entscheidet also im Wesentlichen darüber, ob überhaupt ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, wie es durchgeführt und wie es beendet wird (Schäfer 2000, S. 13). Dabei ist sie jedoch gleichzeitig dazu verpflichtet, für die Beschuldigten entlastende Umstände zu ermitteln und diese auch in ihrer Rolle als Anklagebehörde vor Gericht zu vertreten (§ 160 StPO; vgl. Anlage 1); sie wird daher auch etwas überzogen als „die objektivste Behörde der Welt“ bezeichnet (vgl. Schäfer 2000, S. 15).

Bei der Durchführung von Ermittlungen kann die Staatsanwaltschaft auf die Hilfe von Beamten des Polizeidienstes zurückgreifen (§ 161 StPO, Anlage 1; Kühne 2003, S. 107). Genau dies ist der Rahmen, in dem das Verhältnis der beiden Behörden zueinander und die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit diskutiert werden, worauf Kapitel 2.2 etwas ausführlicher eingehen wird.

2 Zur Rolle der Staatsanwaltschaft heute vgl. Schaefer (2005); zur Geschichte der Staatsanwaltschaft z. B. Krebs (2002), Roxin (1997), Rüping (1992), Schlachetzki (2002); zu empirischen Forschungsergebnissen im Bereich der Staatsanwaltschaft vgl. Albrecht (2005, S. 46 ff.).

2.1.3 Einordnung der Behörden als öffentliche Organisationen

Aufgrund der Schwierigkeiten der Zuordnung der Staatsanwaltschaft zur Exekutive, (vgl. Kapitel 2.1.2) lässt sie sich – zumindest aus juristischer, genauer verwaltungsrechtlicher Perspektive – nicht ohne weiteres als eine Einrichtung der „öffentlichen Verwaltung“³ bezeichnen (vgl. *Strunz* 1993, S. 50)⁴. Allerdings könnte man „öffentliche Verwaltung“ statt aus der Gewaltenteilungsperspektive auch aus einer soziologischen Perspektive, genauer systemtheoretischen Perspektive, definieren. In dem Fall ist „die Verwaltung (...) ein soziales System, das darauf spezialisiert ist, gesellschaftliche Komplexität durch verbindliche Entscheidungen zu reduzieren“, dessen Legitimation politische Prozesse zugrunde liegen, dessen Motivationsstrukturen ihre Mitarbeiter sind und welches einem „Publikum dient“ (*König* 1982, S. 4). Aus diesem Blickwinkel fällt die Zuordnung von Polizei und Staatsanwaltschaft zur öffentlichen Verwaltung wiederum leichter.

Eng verbunden mit öffentlichen Verwaltungen ist oft der „Bürokratiebegriff“ (*Strunz* 1993, S. 56), der vor allem durch die idealtypische Konstruktion einer bürokratischen Organisation von *Weber* (1964) geprägt wurde. Allerdings können auf Verwaltungsbehörden, demnach auch auf Polizei und Staatsanwaltschaft, genau wie auf jede andere Organisation, die von *Weber* (1964) formulierten Merkmale einer Bürokratie⁵ mal mehr, mal weniger zutreffen (*Mayntz* 1997 S. 1)⁶. Jedoch bedeutet die Bürokratie gerade für den Rechtsstaat ein „unverzichtbares“ Merkmal „rechtsstaatlicher Gewaltenteilung und der demokratischen Legitimation des Gesetzgebers“ im Interesse des Bürgers (*Baurmann* 2000, S. 112 f.). Vernachlässigt wurde von *Weber* (1964) dabei unter anderem der Bereich der informellen Beziehungen und Strukturen (*Mayntz* 1997, S. 113), die mittlerweile jedoch als bedeutungsvolle Parameter auch in öffentlichen Organisationen erkannt wurden. Unter informellen Strukturen werden „Abweichungen vom und Hinzufügungen zum formellen Sollschema, die durch die soziale Natur der Mitglieder, ihre persönlichen Wert-

3 Einen Überblick aus verwaltungswissenschaftlicher Perspektive über die öffentliche Verwaltung geben *König* und *Siedentopf* (1997).

4 Auch wenn z. B. *Lange* und *Schenk* (2004) sowohl die Polizei als auch die Staatsanwaltschaft unter die Kategorie der „Sicherheitsverwaltung“ als eine Unterkategorie des Verwaltungstyps „Eingriffsverwaltung“ einordnen (S. 99 ff.).

5 Die anlehnd an *Weber* strukturellen Merkmale einer idealen bürokratischen Organisation sind „eine genau festgelegte Autoritätshierarchie; ein festes System vertikaler Kommunikationslinien (Dienstwege), die eingehalten werden müssen; eine geregelte Arbeitsteilung, die auf Spezialisierung beruht; ein System von Regeln und Richtlinien, das die Rechte und Pflichten aller Organisationsmitglieder festlegt; ein System von genau definierten Verfahrensweisen für die Erfüllung der Aufgaben“ (*Mayntz* 1997, S. 110).

6 Zu Problemen und Mängel bürokratischer Organisationen vgl. *Mayntz* (1997, S. 115 ff.).

vorstellungen und Bedürfnisse entstehen“, verstanden (Mayntz 1971, S. 29). Solche informellen Phänomene können auch für die Organisation nützlich werden, nämlich dann, wenn z. B. „unzulängliche Regeln an die Erfordernisse der jeweiligen Situation“ angepasst werden (Mayntz 1997, S. 113)⁷. Dies ist für vorliegende Arbeit, welche sich mit genau solchen informellen Strukturen beschäftigt wird, von entscheidender Bedeutung.

Bei Polizei und Staatsanwaltschaft handelt es sich jedoch auf jeden Fall um „öffentliche Organisationen“ (vgl. Borins & Grüning 1998, S. 26), unabhängig davon, ob sie als „öffentliche Verwaltung“ zusammengefasst werden können. Als Organisationen zeichnet sie aus, dass beide bestimmte Ziele verfolgen, in ihnen Mitglieder vorhanden sind, also es ein Innenverhältnis gibt, welches sowohl formalisierte als auch informelle Handlungen und Strukturen aufweist, und darüber hinaus auch ein Außenverhältnis, welches verschiedene Beziehungen und Wechselwirkungen gegenüber einer mannigfaltigen Umwelt aufweist (Allmendinger & Hinz 2002, S. 10; vgl. Grimmer 2004, S. 22 ff.). Insofern ist es nahe liegend, bei einer Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft auch von einer interorganisatorischen Zusammenarbeit zu sprechen. Der Zusatz „öffentlich“ charakterisiert sie als staatliche Behörden⁸, welche einer Fülle von normativen Regelungen unterliegen (vgl. Wohlfahrt 1988, S. 21). Auf die wesentlichen Vorschriften, welche das Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft festlegen, wird im nächsten Kapitel (2.2) noch eingegangen werden.

Forschung im Bereich von öffentlichen Organisationen, welche sich mit Übertragungsmöglichkeiten der theoretischen und empirischen Erkenntnisse aus der Wirtschaft beschäftigt, ist keine Seltenheit mehr⁹; hauptsächlich findet diese im Rahmen der New Public Management Forschung statt (vgl. Budäus 1998; Koch 2004; Reh binder 2000, S. 208 ff.; Schedler & Proeller 2003). Dabei werden auch Aspekte der Kooperation (vgl. Dose & Voigt 1995; Treutner 1998; Voigt 1995) oder sogar der interorganisatorischen Kooperation (vgl. Benz 1994; Rehfeld & Weibler 1998) im Kontext von öffentlichen Organisationen untersucht. Als ein wichtiges Ergebnis von Benz (1994) ist herauszustellen, dass die organisatorischen Strukturen öffentlicher Organisationen, also insbesondere deren möglicherweise herrschende Bürokratie und ihre normati-

7 Im Rahmen seiner allgemeinen Theorie der formalen Organisation sozialer Systeme werden diese nützlichen informellen Phänomene von Luhmann (1995) als „brauchbare Illegalität“ bezeichnet (S. 304 ff.).

8 Auch wenn nicht alle öffentlichen Organisationen auch staatliche sein müssen (vgl. Mayntz 1997, S. 1).

9 Zu auftretenden Problemen bei der Übertragung von empirischer Organisationsforschung auf die öffentliche Verwaltung vgl. Wohlfahrt (1988).

ve Regelgebundenheit, zwar einen Einfluss auf die interorganisatorische Zusammenarbeit ausüben, indem sie den Rahmen der Zusammenarbeit inklusive der daran Beteiligten festlegen. Allerdings determinieren sie das individuelle Handeln nie vollständig und lassen so genug Freiraum für eigene Ausgestaltungsmöglichkeiten bis hin zur Bildung von neuen institutionalisierten „kooperativen Strukturen“ (Benz 1994, S. 173 ff.).

Benz (1994) schließt vorab für sein Untersuchungsfeld der kooperativen Verwaltung die „Arena der Justiz“ komplett aus, da sich hier „besondere Fragen [stellen], die eine eigene Untersuchung erfordern“ (S. 33), auch wenn er gleichzeitig feststellt, dass es sich hierbei um ein relativ wenig beforschtes Gebiet handelt. Die vorliegende Arbeit will einen Beitrag zur Forschung in diesem „unerforschten Gebiet“, in dem Fall der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, liefern. Hierfür müssen natürlich die Besonderheiten dieses Bereichs, insbesondere die rechtlichen Grundlagen, beachtet werden (vgl. Kapitel 2.2), bevor theoretische Erkenntnisse anderer Professionen darauf angewandt werden können (vgl. Kapitel 3 und 4). Jedoch kann erst einmal von der Prämisse ausgegangen werden, dass im Zweifelsfalle auch *trotz* gegebener einschränkender organisatorischer und rechtlicher Rahmenbedingungen, sich die Beteiligten Möglichkeiten für eine effektive Zusammenarbeit schaffen können.

2.2 Normatives Verhältnis und Praxis der Zusammenarbeit

Die (Arbeits-) Schnittstelle von Polizei und Staatsanwaltschaft liegt im Bereich der Strafverfolgung, daher auch teilweise die gemeinsame Bezeichnung als Strafverfolgungsbehörden bzw. -organe (Hellmann 1998, S. 24; Hund 1999, S. 244; Schöch 1992, Vorbem. § 158 RN 12), genauer im Ermittlungsverfahren (Pütter 2003, S. 267). Das Ermittlungsverfahren gilt als „Kernstück“ des Strafprozesses (Roxin 1998, S. 306; vgl. Achenbach 1992, § 163b RN 49), weil in der Regel erst die Ermittlungen von Polizei und Staatsanwaltschaft die hinreichende Begründung eines Tatverdachts und damit die Einleitung weiterer Verfahrensschritte ermöglichen (vgl. Hellmann 1998). Auf das normativ geregelte Verhältnis der Behörden zueinander und auf die praktische Zusammenarbeit – einmal allgemein und einmal im Bereich der organisierten Kriminalität – wird nachfolgend etwas genauer eingegangen.

2.2.1 Normatives Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft

Die bereits angedeutete Konzeption der Staatsanwaltschaft als „Vermittlungs- und Kontrollstelle zwischen Gericht und Polizei“ basiert auf der Strafprozessordnung von 1877 und besteht heute gleichermaßen (*Schaefer* 2004, S. 753; vgl. zur historischen Entwicklung des Verhältnisses: *Henrichs* 2001). Die Staatsanwaltschaft ist „Trägerin“ und „Leiterin“ des Ermittlungsverfahrens (*Schöch* 1992, Vorbem. § 158 RN 12; *Wohlers* 2002, § 160 RN 1) und kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der Strafverfolgung auf die Hilfe der Polizei zurückgreifen (§ 161 StPO; vgl. Anlage 1). Die selbständigen Ermittlungen der Polizei nach § 163 StPO beziehen sich lediglich auf den „ersten Zugriff“ und unterliegen als Teil des Ermittlungsverfahrens ebenso der Verantwortung der Staatsanwaltschaft (BVerwG, Urteil vom 03.12.1974, BVerwGE 47, S. 262 f. zit. in *Pütter* 2003, S. 267; vgl. *Achenbach* 1992, § 163 RN 3; *Wache* 1993, § 163 RN 2; *Wohlers* 2002, § 163 RN 3; siehe aber *Schröder* 1996). In diesem Rahmen der „Gesamtverantwortung der Staatsanwaltschaft für das Ermittlungsverfahren“ sind die „StA und Polizei vom Gesetz, ob sie wollen oder nicht, zu einer offenen Kooperation verpflichtet“ (*Achenbach* 1992, § 163 RN 19 f.). Jedoch gilt es andererseits als „erforderlich“, dass die Staatsanwaltschaft von ihrem „umfassenden Weisungsrecht“ gegenüber der Polizei auch Gebrauch macht (*Wohlers* 2002, § 160 RN 9).

Innerhalb der Gruppe aller Polizeibeamten werden jene Polizeibeamten unterschieden, welchen über die generellen Befugnisse im Rahmen des Strafverfahrens hinaus, besondere Rechte zukommen, wie z. B. die Anordnung bestimmter Zwangsmaßnahmen bei Gefahr im Verzug (*Schöch* 1992, Vorbem. § 158 RN 16, 17; vgl. *Meyer-Gößner* 2003, § 152 RN 1; *Schäfer* 2000, S. 108; *Schoreit* 1993, §. 152 RN 7). Diese, lange Zeit als Hilfsbeamte der Staatsanwaltschaft bezeichneten Polizeibeamten, haben mit Inkrafttreten des 1. Justizmodernisierungsgesetzes am 1. September 2004 eine neue Bezeichnung bekommen, nämlich „Ermittlungspersonen“ (§ 152 GVG, Anlage 1; *Schaefer* 2005, S. 74 FN 8; vgl. *Schnupp* 2005; zur Diskussion im Vorfeld vgl. *Henrichs* 2001, S. 155 ff.). Die staatsanwaltschaftliche Weisung richtet sich als „Auftrag“ an die Ermittlungspersonen und als „Ersuchen“ an die Polizei insgesamt¹⁰, beides ist jedoch gleichermaßen verbindlich (*Achenbach* 1992 § 161, RN 15; *Schöch* 1992, Vorbem. § 158 RN 18; *Wohlers* 2002, § 161 RN 48). Welche Polizeibeamten für die Staatsanwaltschaft als Ermittlungspersonen fungieren, wird überwiegend von den jeweiligen Ländern in den

10 Damit einher geht die Einteilung, dass ein „Auftrag“ auch nur an einen einzelnen Polizeibeamten (aus der Gruppe der Ermittlungspersonen) und ein „Ersuchen“ auch unspezifisch an die gesamte Behörde gerichtet werden kann (*Achenbach* 1992, § 161 RN 16)

Landesgesetzen festgelegt (§ 152 Abs. 2 GVG; *Katholnigg* 1999, § 152 RN 3; *Kissel* 1994, § 152 RN 3; Verordnungen der Länder zit. in *Kühne* 2003, S. 85 und *Meyer-Gößner* 2003, § 152 RN 6), bezieht sich jedoch in allen Ländern unter anderem auf sämtliche Kriminalpolizeibeamten (*Kühne* 2003, S. 86) bis hin zum Kriminalhauptkommissar (*Henrichs* 2001, S. 63)¹¹. Wenn ein Polizeibeamter als Ermittlungsperson der Staatsanwaltschaft tätig wird, so führt diese die Fachaufsicht und der Dienstvorgesetzte des Polizeibeamten die Dienstaufsicht (*Katholnigg* 1999, § 152 RN 6; zur Problematik dieser „Janusköpfigkeit“ der Polizei vgl. *Bindel* 1994).

Eine „Kollision“ der Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft mit der des Dienstvorgesetzten des Polizeibeamten ist vor allen Dingen dann zu erwarten, wenn von der Polizei Fälle zu bearbeiten sind, bei denen sowohl Aufgaben der Strafverfolgung als auch Aufgaben der Gefahrenabwehr anfallen (*Schöch* 1992, Vorbem. § 158 RN 19; vgl. *Kissel* 1994, § 152 RN 17). Meist wird hierbei von „Gemengelagen“¹² gesprochen, weil weder eine eindeutige Zuordnung der Sachlage zum Polizeigesetz, und damit der eigenen Verantwortung der Polizei, noch dem Strafprozessrecht, und damit der Kontrollfunktion der Staatsanwaltschaft, möglich ist (vgl. *Achenbach* 1992, § 161 RN 17; *Dörschuk* 1997; *Lambiris* 2002; *Pütter* 2003, S. 268). Die Entscheidung soll nach dem „überwiegenden Zweck“ der Maßnahme (BVerwGE 47, S. 255, S. 264) bzw. nach dem Schwergewicht oder Gesamteindruck gefällt werden (*Achenbach* 1992, § 163 RN 11).

Eine weitere Aufwertung dieses Schnittstellenbereichs polizeilicher Aufgaben erfolgte insbesondere durch die Zuordnung von zusätzlichen Aufgaben an die Polizei im Bereich der „vorbeugenden Bekämpfung von Straftaten“ und der „Vorbereitung auf die Gefahrenabwehr“ (ME PolG § 1 I zit. in *Pütter* 2003, S. 268). Im Rahmen dieser „Vorfeldermittlungen“ ist die Polizei nach den meisten Polizeigesetzen der Länder „aufgefordert und ermächtigt, im Vorfeld der Deliktsbegehung tätig zu werden“ (*Kühne* 2003, S. 199); die Vorfeldermittlungen erhalten somit sowohl repressive als auch präventive Aspekte (a. a. O.). Dies hatte eine entsprechende Diskussion zur Folge, ob es sich dabei tatsächlich um einen selbst zu verantworteten Aufgabenbereich der Polizei

11 Kriminalbeamte mit höheren Rangstufen sind aufgrund ihrer mangelnden Außendiensttätigkeit bzw. um Konfliktsituationen zu vermeiden (die bei Anordnungen seitens eines Staatsanwaltes an eine polizeiliche Führungskraft zu erwarten wären; *Henrichs* 2001, S. 158) solange sie sich nicht selbst in Ermittlungen einschalten (*Bindel* 1994, S. 172), keine Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft.

12 Als klassisches Beispiel wird oft die Situation einer „Geiselnahme“ genannt, bei der der Schutz des Opfers als präventive Aufgabe der Polizei mit der Festnahme des Täters als Strafverfolgungspflicht kollidiert (vgl. *Achenbach* 1992, § 161 RN 18; *Kissel* 1994, § 152 RN 17; *Krey* 1997, S. 29 f.; *Odersky* 1989, S. 344).

oder um einen unter der Kontrolle der Staatsanwaltschaft stehenden Bereich handelt (vgl. *Honnacker* 1989; *Schaefer* 1999, S. 194 ff.; *Schlachetzki* 2002, S. 93 ff.). Insbesondere im Bereich der organisierten Kriminalität spielen diese „neuen polizeilichen Kompetenzen“ (*Kühne* 2003, S. 199) eine große Rolle und haben entsprechend Auswirkungen auf die dortige Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, auf die in Kapitel 2.2.3 noch genauer eingegangen wird.

2.2.2 Praxis der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft

In der Praxis stellt sich die Situation bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft jedoch etwas anders als die normativen Regelungen dar. Zumindest im Bereich der Klein- und mittleren Kriminalität werden die Ermittlungen hauptsächlich seitens der Polizei in eigener Verantwortung durchgeführt; die Staatsanwaltschaft dient nur noch zur „Absegnung“ des Vorgangs (*Achenbach* 1992, § 163, RN 4; vgl. *Blankenburg, Sessar & Steffen* 1978; *Kissel* 1994, § 152 RN 15; *Kühne* 2003, S. 2; *Roxin* 1997, S. 119; *Schäfer* 2000, S. 108; *Schöch* 1992, Vorbem. § 158 RN 25; *Wache* 1993, § 163 RN 4; *Wohlers* 2002, § 160 RN 10; *Volter* 1991, S. 54 f.). Der Schluss einer „faktischen Herrschaft der Polizei im Ermittlungsverfahren“ (*Schöch* 1992, Vorbem. § 158 RN 25; vgl. *Böhm* 2004, S. 45) bzw. „Verpolizeilichung des Strafprozesses“ (*Paeffgen* 1995) sowie ein Synonym für die Staatsanwaltschaft wie „Kopf ohne Hände“ (BVerwGE 47, S. 255, 263) liegt somit nahe. „So erweist sich die angebliche Herrin des Ermittlungsverfahrens in Wirklichkeit als zahloser Tiger. Sie kann zwar knurren, hat aber faktisch keine Mittel, die schnelle und kompetente Ausführung ihrer Ermittlungsaufträge durchzubeißen.“ (*Heghmanns* 2003, S. 434). Als Gründe hierfür werden vor allen Dingen die Ressourcenhoheit der Polizei hinsichtlich Personal und technischer Ausstattung sowie die Tatsache, dass die Polizei meist als erste Kenntnis von einer Straftat hat, genannt (vgl. *Pütter* 2003, S. 271; *Roxin* 1997, S. 119 f.; *Schlachetzki* 2002, S. 66 ff.; *Wohlers* 2002, § 160 RN 11).

Diese „Spannung“ führte in den letzten Jahren nicht selten zu „ressortegoistischen Hahnenkämpfen“ (*Achenbach* 1992, § 163 RN 19). Die Konsequenz sind auch diverse Bemühungen in der Vergangenheit, die gegebenen Rechtsgrundlagen entsprechend zu modifizieren (*Henrichs* 2001, S. 130 ff.). So wird auch bei der diskutierten Reform des Ermittlungsverfahrens das normativ geregelte Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft thematisiert (vgl. *Schlachetzki* 2002, S. 149 ff.). Hier reichen die Alternativvorschläge von einer (wieder) stärkeren Gewichtung der staatsanwaltschaftlichen Leitungsbefugnis (z. B. Frankfurter Arbeitskreis Strafrecht 2000, S. 461; *Schaefer* 2002, S. 121 f.; *Schünemann* 1999, S. 151; *Uhlig* 1986, S. 117 f.), über eine hausei-

gene „Justizpolizei“ der Staatsanwaltschaft (z. B. *Schoreit* 1982, S. 290; *Füllkrug* 1984, S. 195) oder sogar einer Zusammenlegung von Innen- und Justizministerium (*Krebs* 2002, S. 167 ff.; *Lange & Schenk* 2004, S. 227 ff.; *Röper* 1998, S. 309) bis hin zur Legalisierung der faktischen Verselbständigung des polizeilichen Ermittlungsverfahrens (*Wohlers* 2002, § 160 RN 116; vgl. *Braasch, Köhn, Kommoß & Winkelmann* 1997, S. 152; *Schnupp* 2005, S. 258 f.). Allerdings gelangen auf der Justizministerkonferenz vom 22.-24. November 2000 die Minister (unter TOP II.3) zu dem Beschluss, dass die „Kompetenzverteilung zwischen Staatsanwaltschaft und Polizei in §§ 161 und 163 der Strafprozessordnung in befriedigender Weise geregelt ist“ und stellen darüber hinaus fest, dass die Zusammenarbeit bereits jetzt „vertrauensvoll und gut“ ist, jedoch wird eine weitere „Verbesserung und Effektivierung der Zusammenarbeit“ angestrebt¹³.

Neben diesen mehr theoretisch-rechtlichen Uneinigkeiten existieren jedoch auch grundsätzliche, eher arbeitsbezogene Unterschiede zwischen den beiden Behörden, welche eine Zusammenarbeit in der Praxis erschweren können. *Pütter* (2003) stellt sechs Unterscheidungsmerkmale heraus:

- „- *Ziel der Handlungen*: Die Polizei will eine Tat aufklären, die Staatsanwaltschaft strebt nach Gerechtigkeit.
- *Kategorien der Wahrnehmung/Strategien*: Die Staatsanwaltschaft denkt in juristischen Begriffen, sie ist auf die Verwertbarkeit im Strafprozess orientiert. Die Polizei agiert hingegen kriminalistisch; ihr geht es um die Überführung von Tatverdächtigen.
- *Arbeitsweise*: Die staatsanwaltschaftliche Tätigkeit ist eine Schreibtischarbeit. Ihr wichtigstes Arbeitsinstrument sind Akten. Für die kriminalpolizeiliche Arbeit ist die aktive Informationsbeschaffung, der unmittelbare Kontakt mit Opfern, Zeugen und Tatverdächtigen kennzeichnend.
- *Ausbildung*: Staatsanwälte sind juristisch ausgebildete Akademiker. Kriminalisten sind in der Praxis geschulte Polizisten.
- *Bezug/Erfolgskriterium*: Für die Polizei ist die Kriminalitätslage, d.h. die polizeilich registrierte Kriminalität, sowie die polizeiliche Aufklärungsquote zentrale Bezugsgröße eigenen Handelns. Der unmittelbare Bezug der Staatsanwaltschaft ist auf einzelne Verfahren und deren Prozessfähigkeit begrenzt.
- *Perspektive des Handelns*: Staatsanwaltschaftliches Handeln geschieht einfallorientiert – gemäß der individualisierenden Logik des Strafrechts. Die Polizei hingegen denkt strategisch. Für sie kann die Lösung des Einzelfalls hinter übergeordnete Ziele (z. B. weitere Aufhellung des kriminellen Umfeldes) zurücktreten.“ (S.269 f.)

13 Einzusehen im Internet unter http://www.jura.uni-sb.de/JuMiKo/jumiko_nov00/TOPII3.htm.

Hier wird vor allen Dingen deutlich, dass bei der Zusammenarbeit zwei sehr unterschiedliche Behörden aufeinander treffen, welche nicht nur wegen ihrer jeweiligen Arbeitsweisen, sondern auch durch ihre jeweils dahinter liegenden Zielvorstellungen differieren.

Andererseits verbindet die beiden Behörden nach *Pütter* (2003) jedoch der gleiche Arbeitsgegenstand, nämlich die „Rechtsbrecher“ und deren Verhalten, gegenüber denen sie das geltende Recht „verteidigen“ (S. 275 f.). Darüber hinaus haben sie die Notwendigkeit einer gegenseitigen Arbeitsteilung verinnerlicht (a. a. O.). Jedoch gerade wegen dieser Gemeinsamkeiten und der dadurch entstehenden Schnittstelle sind die beiden Behörden zur Zusammenarbeit gezwungen, sodass wegen der darüber hinaus bestehenden rechtlichen Unstimmigkeiten sowie arbeitsbezogenen Unterschieden mit entsprechenden Schwierigkeiten in der Praxis zu rechnen ist.

Koetz und Feltes (1996)¹⁴ können empirisch bestätigen, dass die Zusammenarbeit mit der Polizei die „engste und wichtigste“ darstellt und so einen entscheidenden Beitrag für ein effektives Arbeitsergebnis liefern kann (S. 76). Meist erweist sich die Zusammenarbeit bei den untersuchten Staatsanwaltschaften „als durchaus gut und kooperativ“, welches durch jahrelange enge persönliche Kontakte unterstützt wird (a. a. O.). Dort, wo die Zusammenarbeit am besten funktioniert, tragen die tatsächliche Nutzung polizeilicher Expertise seitens der Staatsanwaltschaft sowie ihr Bestreben, der Polizei die Leitung des Verfahrens nicht „zu deutlich spüren zu lassen“ (*Koetz & Feltes* 1996, S. 77), entscheidend dazu bei. Andererseits lassen sich Schwierigkeiten wie entstehende „Reibungsverluste“ und „Doppel- und Nacharbeiten“ im Einzelnen auf „mangelnde Kommunikation“, „nicht vorhandenen Datenträgeraustausch“ und „schwach ausgeprägte interdisziplinäre Zusammenarbeit“ zurückführen (*Koetz & Feltes* 1996, S.14). Auf Grundlage dieser Ergebnisse wurden einige „neue“ Formen der Zusammenarbeit, wie z. B. der Zugriff auf einen gemeinsamen Datenpool und die Einrichtung projektbezogener Arbeitsgruppen (a. a. O., S. 99), vorgeschlagen.

Ein Beschluss seitens der Justizministerinnen- und -minister (69. Konferenz am 17. und 18. Juni 1998; unter TOP I.10/II.1 Punkt 8) unterstützt schließlich die Förderung von „neuen Formen der Zusammenarbeit“ zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft (Bundesministerium der Justiz 1999, S. 11). Ebenso zeugen diverse gemeinsame Verwaltungsvorschriften der Justiz- und Innen-

14 *Koetz und Feltes* (1996) untersuchten im Rahmen der „Strukturanalyse der Rechtspflege“ des Bundesministeriums der Justiz die Organisation der Staatsanwaltschaften mit dem Ziel, „Wege zu einer effektiveren Gestaltung der inneren Organisation“ aufzuzeigen (S. 5).

ministerien der Länder von dem Wunsch einer engeren Zusammenarbeit¹⁵. Genauso wie von Seiten der Praxis das Verhältnis und die Zusammenarbeit der beiden Behörden allgemein oder im Bereich bestimmter Deliktsbereiche häufig thematisiert wird (z. B. Allgemein: *Bernhardt* 1999; *Hauf* 1995; *Körner* 1992; *Röper* 1998; Jugendkriminalität: *Bruns* 1994; *Meffert* 2003; *Niewerth* 1994; *Rose* 2004; *Rzepka* 1993; *Scholz* 1994; *Trenczek* 1994; Sexualdelinquenz: *Raak* 1998; organisierte Kriminalität: *Braun* 1990; *Scherp* 1999; *Sielaff* 1989a) und damit auch oft entsprechende Handlungsempfehlungen hinsichtlich einer Optimierung der Zusammenarbeit verbunden werden. Eine praktische Umsetzung von „neuen“ Formen der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft stellen beispielsweise auch (Modell-) Projekte dar, wie z. B. die „Gemeinsame Arbeitsgruppe Amtsanwaltschaft/Staatsanwaltschaft/Polizei“ (*Bernhardt* 1999), das „Haus des Jugendrechts“ (*Feuerhelm & Kügler* 2003; *Glauben* 2003; *Wolff* 2003), das „Berliner Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt“ (*Kavemann, Leopold & Schirmacher* 2001), der „Soforteinbehalt bei Ladendiebstahl“ (*Minthe* 2003) oder das „Halde/WESP“-Projekt (*Pfiszter* 1984; vgl. *Dittrich, Gruhl & Hepp* 1998)¹⁶.

Darüber, inwieweit „neue“ Arbeitsformen wie gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen, Datenaustausch, gemeinsame Dienstbesprechungen und gemeinsame fest institutionalisierte Arbeitsgruppen tatsächlich für die Praxis von Bedeutung sind, können die Ergebnisse einer bundesweiten Bestandsanalyse Aufschluss geben, welche auch als Vorstudie zu der vorliegenden Arbeit diente (*Kröniger* 2004). Als besonders ausschlaggebend erweist sich, dass be-

15 Z. B. werden in Baden-Württemberg (Gemeinsame Verwaltungsvorschrift des Justiz- und Innenministeriums zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Staatsanwaltschaft und Polizei vom 06.12.2000 in *Die Justiz* 2001, S. 9), Berlin (Gemeinsame Allgemeine Verfügung betreffend die Zusammenarbeit von Staatsanwaltschaft und Polizei vom 31.10.2002 in *ABl. Nr. 61*, 2002, S. 4979) und Schleswig-Holstein (Zusammenarbeit von Staatsanwaltschaft und Polizei, Gemeinsamer Erlass des Ministeriums für Justiz, Arbeit und Europa und des Innenministeriums vom 23. Mai 2005 in *Amtsbl. Schl.-H.* 2005, S.506) u. a. regelmäßige gemeinsame Dienstbesprechungen angeordnet. Für Bayern wird u. a. speziell die Einrichtung eines selbständigen Arbeitskreises „Jugendkriminalität“ empfohlen (Gemeinsame Bekanntmachung der Bayerischen Staatsministerien des Innern, der Justiz, für Unterricht und Kultus sowie für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit vom 03.03.1999 in *Bayerisches Justizministerialblatt* 1999/2000 S. 54) und für Brandenburg (Gemeinsamer Runderlass des Ministeriums für Justiz und für Europaangelegenheiten und des Ministeriums des Inneren vom 14.01.2000 in *Justizministerialblatt* 2002, S. 20) und Hessen (Gemeinsame Richtlinie über die Zusammenarbeit von Staatsanwaltschaft und Polizei bei der Verfolgung der organisierten Kriminalität. Gem. RdErl. D. HmdInS und des HmdJ vom 08.12.2000 in *Justizministerialblatt* 2002, S. 20 in *Justiz-Ministerial-Blatt* 2001, S. 150 ff.) spezielle Regelungen für die Zusammenarbeit der beiden Behörden bei der Verfolgung von organisierter Kriminalität.

16 Weitere Modellprojekte im Überblick und deren Beschreibung siehe auch bei *Henrichs* (2001, S. 326 ff.) oder *Albrecht* (2005, S. 206 ff.).

reits sehr viele gemeinsame Arbeitsgruppen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft in Form von festgelegten institutionalisierten Treffen in den letzten Jahren entstanden sind (bei vier von fünf Behörden mindestens drei Arbeitsgruppen bzw. bei zwei von drei Behörden mindestens zwei (delikts-) spezifische Arbeitsgruppen; *Kröniger* 2004, S. 616). Die Praktiker vertreten abweichende Auffassungen hinsichtlich der Bewertung dieser fest institutionalisierten Arbeitsgruppen im Unterschied zu den eher spontanen gemeinsamen Dienstbesprechungen. Welche der beiden Formen unter welchen Umständen am sinnvollsten ist, musste an dieser Stelle noch offen bleiben (*Kröniger* 2004, S. 620). Einig sind sich die Befragten wiederum dahingehend, dass die wichtigsten Ziele von gemeinsamen Arbeitsgruppen eine verbesserte Kommunikation und ein besserer Arbeitsablauf darstellen, welche mit Hilfe dieser Arbeitsform im Vergleich zu anderen Zielen auch am besten erreicht werden konnten (*Kröniger* 2004, S. 618). Am häufigsten werden von den befragten Praktikern beider Behörden die Bereiche organisierte Kriminalität und Wirtschaftskriminalität als diejenigen Deliktsbereiche genannt, in denen gemeinsame Arbeitsgruppen für notwendig erachtet werden (a. a. O., S. 617). Dabei bestehen gleichzeitig in den beiden genannten Deliktsbereichen im Verhältnis jedoch noch die wenigsten Arbeitsgruppen (a. a. O., S. 619).

Aufgrund der in dieser Untersuchung gefundenen Diskrepanz zwischen notwendigen und bestehenden Arbeitsgruppen im Bereich der organisierten Kriminalität verknüpft mit der bereits angedeuteten rechtlich besonders eng verzahnten Schnittstelle zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, welche gerade eine vertrauensvollen Zusammenarbeit erfordert, soll im folgenden Kapitel auf die Zusammenarbeit in diesem Deliktsbereich noch näher eingegangen werden.

2.2.3 Zusammenarbeit im Bereich der organisierten Kriminalität

„Die Herausforderungen unserer Zeit, die sich in besonderen Formen von Kriminalität, nicht nur, aber auch der organisierten Kriminalität und des Terrorismus darstellen, (...) zwingen im Übrigen dazu, die Gemeinsamkeiten der Strafverfolgungsaufgabe von Staatsanwaltschaft und Polizei zu sehen und Kompetenzstreitigkeiten nicht überzubetonen.“ (*Schaefer* 2004, S. 754). Denn gerade die organisierte Kriminalität (OK) wird als „ernste Gefahr für Staat und Gesellschaft“ gesehen (*Schaefer* 1997, S. 30; vgl. *Kinzig* 2004, S. 76 ff.; vgl. aber: *von Lampe* 2001; *Pütter* 1998, S. 9 ff.).

Damit diese „Gefahr“ von den Strafverfolgungsbehörden überhaupt erst wirkungsvoll bekämpft werden kann, musste man sich erst einmal auf eine gemeinsame Definition von OK einigen. In den „Gemeinsamen Richtlinien der Justizminister/-senatoren und der Innenminister/-senatoren der Länder über

die Zusammenarbeit von Staatsanwaltschaft und Polizei bei der Verfolgung der Organisierten Kriminalität“ wird dieses Phänomen wie folgt definiert:

„Organisierte Kriminalität ist die von Gewinn- oder Machtstreben bestimmte planmäßige Begehung von Straftaten, die einzeln oder in ihrer Gesamtheit von erheblicher Bedeutung sind, wenn mehr als zwei Beteiligte auf längere oder unbestimmte Dauer arbeitsteilig

- a) unter Verwendung gewerblicher oder geschäftsähnlicher Strukturen
- b) unter Anwendung von Gewalt oder anderer zur Einschüchterung geeigneter Mittel *oder*
- c) unter Einflussnahme auf Politik, Medien, öffentliche Verwaltung, Justiz oder Wirtschaft

zusammenwirken.“ (zit. in *Kinzig* 2004, S. 57)

Auch diese Definition zieht noch etliche kritische Stimmen nach sich (vgl. Erster Periodischer Sicherheitsbericht, BMI & BMJ 2001, S. 235 ff.; *Kinzig* 2004, S. 61 ff.; *Soiné* 2005), was verdeutlicht, wie schwierig es ist, dieses Phänomen für alle Beteiligten zufrieden stellend zu bestimmen. Speziell für die Strafverfolgungsbehörden kommt hinzu, dass es sich bei der Bekämpfung von OK um einen anderen Ansatz handelt, hier werden seitens der Polizei „kriminelle Unternehmen“ verfolgt (vgl. *Kinzig* 2004, S. 792; *Luczak* 2004, S. 324), was nicht unbedingt mit dem auf die Einzeltat orientiertem Strafrecht, der Arbeitsgrundlage der Staatsanwaltschaft, einhergeht (*Kersten* 1999, S. 44; vgl. Erster Periodischer Sicherheitsbericht 2001, S. 261; *Hefendehl* 2005; *Ratzel, Brisach & Soiné* 2001, S. 533; *Schaefer* 1997, S. 116 ff.).

Darüber hinaus ist die bereits erwähnte „vorbeugende Verbrechensbekämpfung“ als neues Aufgabenfeld der Polizei gerade im Bereich der OK relevant (*Ambos* 2003, S. 678; *Gersonde* 1997, S. 16; *Kniesel* 1998, S. 134; *Körner* 1992, S. 134; *Wick* 1992, S. 217 f.), sodass insbesondere dort die Abstimmung von Polizei und Staatsanwaltschaft im besonderen Maße erforderlich wird. Aufgrund der parallelen Regelung der entsprechenden Maßnahmen, wie z. B. Telefonüberwachung, Rasterfahndung, V-Leute oder Verdeckte Ermittler (genauer hierzu vgl. *Kinzig* 2004, S. 89 ff.; *Schlachetzki* 2002, S. 72 ff.; empirische Untersuchungen hierzu vgl. *Albrecht* 2005, S. 115 ff.), sowohl in den Polizeigesetzen als auch in der Strafprozessordnung, kann man in diesem Bereich nach verbreiteter Auffassung „im Grunde nicht mehr von einer Kontrolle der polizeilichen Maßnahmen durch die Staatsanwaltschaft sprechen“ (*Schünemann* 1999, S. 78; vgl. *Ambos* 2003, S. 682; *Böhm* 2004, S. 47; *Kinzig* 2004, S. 788; *Luczak* 2004, S. 330; *Notzon* 2002, S. 133; *Warschko* 1995, S. 182); zumindest wird diese erschwert (vgl. *Busch et al.* 1985, S. 203; *Kniesel* 1996a; *Kniesel* 1996b; *Müller* 1995; *Pitschas* 1999). So wird seitens der Staatsanwaltschaft eher befürchtet, dass ihre Sachleitungsbefugnis unterlaufen wird und auch eine gewisse „Rängelei“ um den ent-

sprechenden Personaleinsatz – ob im Bereich der Strafverfolgung oder vorbeugenden Gefahrenabwehr – die Folge ist (Kniesel 1998, S. 139).

Deshalb wird vor allen Dingen dort die Notwendigkeit des Verbleibens auch der praktischen Leitung bei der Staatsanwaltschaft gesehen (Achenbach 1992, § 163 RN 4) und eine „enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit“ gefordert (Sielaff 1989b, S. 90). Allerdings finden sich auch optimistische Aussagen dahingehend, dass gerade bei „rechtlich komplizierten Sachverhalten die Staatsanwaltschaft das Heft der Ermittlungen durchaus in der Hand hat“ (Roxin 1997, S. 120), sich dort, „wo engagierte, hoch motivierte und mit Idealismus tätige polizeiliche und staatsanwaltschaftliche Experten zusammenarbeiten, (...) Konkurrenzprobleme von Staatsanwaltschaft und Polizei in Luft auf[lösen]“ (Rex 2003, S. 1) bzw. bereits „eng und vertrauensvoll“ zusammengearbeitet wird (Bangert 2001, S. 657; Bernhardt 1999, S. 594). Als förderlich hierfür trägt auch das verbesserte organisatorische Umfeld durch deliktsspezifische Dezernate auf Seiten der Staatsanwaltschaft bei (vgl. Bund deutscher Kriminalbeamter 2003, S. 1; Körner 1992, S. 135; Pütter 1998, S. 268)¹⁷.

Die Frage ist, inwieweit das „in Luft auflösen“ von Konkurrenzproblemen und eine „enge und vertrauensvolle“ Zusammenarbeit auch nach wie vor die Leitungsfunktion der Staatsanwaltschaft garantieren kann. So zeigen die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Berliner Kriminalpolizei im Bereich der Betäubungsmittelkriminalität: „Das Kontrollinteresse der Staatsanwaltschaft wird allerdings geringer, je enger Kriminalpolizei und Staatsanwaltschaft zusammenarbeiten“, um das gute Verhältnis nicht „zu stören“ (Weidmann 2001, S. 387). Weidmann (2001) kommt daher zu dem Schluss, dass „die derzeitige Situation, bei der die Aufgabenerfüllung der Staatsanwaltschaft nicht annähernd mit der gesetzlichen Lage übereinstimmt, (...) für einen Rechtsstaat auf Dauer nicht hinnehmbar [ist]“, da eine „faktische Übernahme der Ermittlung durch die Kriminalpolizei, insbesondere bei der Verfolgung der Organisierten Kriminalität und bei grenzüberschreitenden Ermittlungen“ gegeben ist (S. 389).

17 Eine empirische Untersuchung zur Einführung von Sonderdezernaten im Bereich „Gewalt gegen Frauen“ kommt ebenso zu dem Ergebnis, dass sich das Spezialdezernat „häufiger in die Ermittlungen eingeschaltet hat als es seitens der Staatsanwaltschaft vor Errichtung des Sonderdezernates der Fall war“ (Jäger 2000, S. 143) und insgesamt eine Intensivierung des Kontaktes zu erkennen war (a. a. O., S. 114).

Identische Ergebnisse gewann bereits *Pütter* (1998), der auf der Grundlage von Interviews mit Polizisten und Staatsanwälten im OK-Bereich hinsichtlich der Rolle der Staatsanwaltschaft zu dem Ergebnis gelangt, dass eher von einer „staatsanwaltschaftlichen Beteiligung“ als Leitung gesprochen werden müsste, denn „die entscheidenden Markierungen werden, trotz intensiver Zusammenarbeit, von der Polizei gesetzt“ (S. 265)¹⁸. Später wird diese Form von ihm als ein „Praxistyp“ der „Kooptierung“ eingestuft (2003, S. 277 f.). Hier verschwinden also die Leitung und die Kontrolle der Staatsanwaltschaft; sie transponiert eher zum „Juniorpartner“ der Polizei und „verbrüdet“ sich mit ihr (S. 278). Neben der „Kooptierung“ unterscheidet *Pütter* (2003) die „Bürokratisierung“, das „Notariat“ und die „Leitung“ (S. 276 ff.). Letztere Form versieht er mit einem Fragezeichen und stellt fest, dass „nur in einigen wenigen Bereichen der Strafverfolgung (...) Indizien dafür [existieren]“, es sich allerdings um ein empirisch ungeklärten Aspekt handelt (S. 279).

Eine pointierte Zusammenfassung des Problembereichs im Kontext der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft wird im folgenden Kapitel gegeben, um letztlich die Notwendigkeit einer empirischen Untersuchung in diesem Bereich herzuleiten.

2.3 Feldspezifischer Problemaufriss

Insbesondere der Bereich der Organisierten Kriminalität stellt neue Herausforderungen an die Strafverfolgungsbehörden Polizei und Staatsanwaltschaft, welche es erforderlich machen, die Gemeinsamkeiten der beiden Behörden in den Vordergrund zu stellen. Zu diesen Herausforderungen zählen sicherlich die für eine effektive Strafverfolgung notwendig gewordenen Vorfeldermittlungen der Polizei. Im Zuge dessen wurde mit entsprechenden parallelen gesetzlichen Regelungen (sowohl in den Polizeigesetzen als auch in der Strafzessordnung) ein großer Schnittstellenbereich geschaffen, durch den die bisher klar geregelte Aufgabenteilung der Behörden aufgeweicht wird.

18 Allerdings vgl. zur methodischen Kritik an dieser Untersuchung Kapitel 5.2.

Die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft spiegelt derzeit demnach eine Umbruchsituation wieder. Vom ursprünglich zu jeder Zeit klar normativ geregelten Verhältnis, „Herrin des Verfahrens“ ist die Staatsanwaltschaft, können nun vermehrt Situationen auftreten, in denen dies nicht zwangsläufig so gegeben sein muss. Genau aus diesem Grunde wird eine engere Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft gefordert. Allerdings soll eine engere Zusammenarbeit aus rechtsstaatlichen Grundprinzipien nicht die grundsätzliche Leitung der Staatsanwaltschaft gefährden.

Zur Verbesserung dieser Problemkonstellation wurden zwar für den Bereich der organisierten Kriminalität bereits einige „kleinere“ Änderungen der rechtlichen Grundlagen vorgenommen (z. B. die Integrierung besonderer Ermittlungsmaßnahmen in das Strafprozessrecht: *Kinzig* 2004, S. 102), jedoch sind umfassendere Reformüberlegungen und Gesetzesentwürfe (Vorentwurf eines Gesetzes zur Neustrukturierung des Verhältnis von Staatsanwaltschaft und Polizei vom 17.11.1978; Alternativ-Entwurf „Reform des Ermittlungsverfahrens“ Frühjahr 2001; Gesetzesentwurf des Bundesrates vom 16.05.2001, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/6079) gescheitert (vgl. *Schlachetzki* 2002, S. 171 ff.). Dies ist letztlich ein Zeichen dafür, dass an den bestehenden normativen Grundlagen (vorerst) nicht gerüttelt werden soll (vgl. *Gersonde* 1997, S. 14; *Ostendorf* 1997, S. 181 f.; *Pitschas* 1999, S. 157; *Schaefer* 2005, S. 72).

Als einzige Alternative, dennoch zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit beizutragen, bleibt schließlich nur, die verfügbaren Möglichkeiten wirkungsvoll einzusetzen. Als eine Möglichkeit können zum einen die im bestehenden rechtlichen Rahmen durchführbaren organisatorischen Änderungen im Kontext der Schnittstelle zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, wie z. B. die Verordnung von gemeinsamen Dienstbesprechungen oder die Bildung von Fachdezernaten, gezählt werden. In dieser Hinsicht wurde bundesweit bereits vieles umgesetzt. Allerdings bleibt die feldspezifische Literatur gerade bei der Forderung nach einer „offenen Kooperation“ (*Achenbach* 1992, § 163 RN 19 f.) bisher sehr diffus. Es ist unklar, was genau unter „Kooperation“ zu verstehen ist, inwieweit sie von anderen Zusammenarbeitsformen abgegrenzt werden muss und unter welchen Bedingungen es sich dabei überhaupt um eine effektive Form der Zusammenarbeit handelt. Es ist die Frage, ob die Anordnung gemeinsamer Dienstbesprechungen ausreicht, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu erreichen.

Zum anderen bleibt unklar, welche Rolle der Statusunterschied bei der Zusammenarbeit spielt. Denn wenn eine vertrauensvolle Zusammenarbeit er-

reicht wurde, wie kann ein Staatsanwalt dann deutlich machen, dass er „trotzdem“ die Sachleitungsbefugnis hat und sich „präsent zeigen bei bedeutsamen Vorgängen“ (Schaefer, 2005, S. 72), ohne jedoch dabei das gewonnene Vertrauen wieder zu gefährden? Schließlich ist anzunehmen, dass bereits entsprechende „Strategien“ innerhalb bestehender gesetzlicher Regelungen von beiden Seiten entwickelt wurden, um mit der aufgezeigten Problemkonstellation zwischen „eng zusammenarbeiten“ und Leitungsbefugnis der Staatsanwaltschaft im Sinne des gemeinsamen Auftrages gut zurecht zu kommen. Diese Perspektive von Seiten der betroffenen Praktiker vor Ort wurde bisher vernachlässigt.

An dieser Stelle möchte die vorliegende Arbeit ansetzen und aus dem Blickwinkel einer Handlungs- und Beziehungsebene heraus klären, inwieweit es unter den gegebenen normativen und organisatorischen Umständen für die Beteiligten überhaupt möglich ist, dem Anspruch einer „engen und vertrauensvollen“ Zusammenarbeit gerecht zu werden, ohne dabei die Kontrollfunktion der Staatsanwaltschaft außer Acht zu lassen. Denn es ist fraglich, ob die diskutierten Schwierigkeiten zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft nur rein „struktureller Natur“ sind und keinerlei Auswirkungen auf die „persönliche Atmosphäre“ und damit die tatsächliche Arbeitsqualität zeigen, wie Heghmanns (2003) behauptet (S. 434). Vielmehr ist anzunehmen, dass sich in der Literatur nur das widerspiegelt, was auch in der Praxis entsprechende Schwierigkeiten bereitet oder bestenfalls bereitet hat, wenn mittlerweile geeignete Lösungsstrategien vor Ort gefunden wurden.

Erst wenn explizit aufgezeigt werden kann, welche Prozesse für die Entwicklung einer entsprechend förderlichen Beziehung zwischen Vertretern beider Behörden notwendig sind, können diese für die gesamte Praxis transparent gemacht werden. Erst dann kann auch strukturierte Unterstützung von außen angeboten werden und zu einer Optimierung der Zusammenarbeit beitragen.

Um die aufgeworfenen Fragen beantworten zu können, werden vorerst die bereits bestehenden Erkenntnisse aus der arbeits- und sozialpsychologischen Literatur aufgearbeitet (vgl. Kapitel 3). Hierbei sollen die feldspezifischen Besonderheiten beachtet werden:

- Zum einen wird die Zusammenarbeit von zwei unterschiedlichen Organisationen betrachtet, deren jeweilige Mitarbeiter in der Regel verschiedene Ausbildungen vollzogen und unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen haben.
- Zum anderen besteht mit der Sachleitungsbefugnis der Staatsanwaltschaft ein gesetzlich vorgegebener Statusunterschied zwischen den zusammenarbeitenden Behörden.

- Darüber hinaus sollen zusätzlich die bereits vorgenommenen organisatorischen Veränderungen der Schnittstelle bedacht werden, nämlich die Einführung von mehr oder weniger fest institutionalisierten Dienstbesprechungen bzw. Arbeitsgruppen, welche in der fachbezogenen Literatur als förderlich für eine vertrauensvolle und damit effektive Zusammenarbeit gesehen werden.

Erst nachdem die bereits existierenden Erkenntnisse schließlich auf das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft transferiert wurden (vgl. Kapitel 4), können die ausdifferenzierten Fragestellungen (vgl. Kapitel 5.2) für die anschließende empirische Untersuchung entwickelt werden.

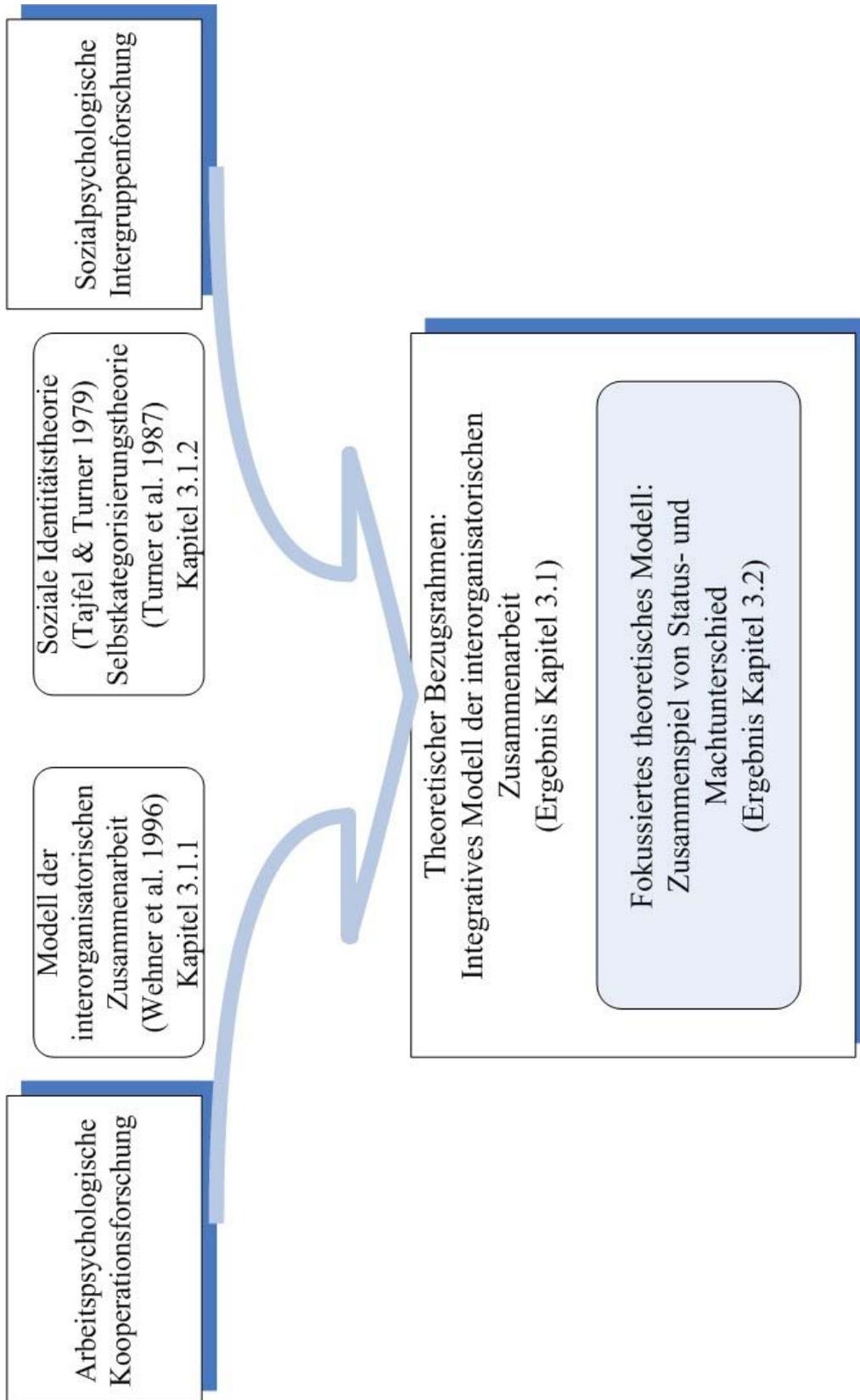
3 Theoretische Gesichtspunkte von interorganisatorischer Zusammenarbeit unter Beachtung der feldspezifischen Besonderheiten

Im folgenden Kapitel werden die relevanten theoretischen Ansätze der sozialpsychologischen (3.1.1) und arbeitspsychologischen (Kapitel 3.1.2) Forschung skizziert und in einen gemeinsamen theoretischen Bezugsrahmen integriert (Kapitel 3.1.3). Dieses entwickelte Integrationsmodell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit dient als allgemeiner theoretischer Hintergrund. Vor diesem werden in Kapitel 3.2 insbesondere die spezifischen theoretischen Erkenntnisse der Aspekte weiter ausdifferenziert, welche für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft als charakteristisch herausgearbeitet wurden: die berufliche Heterogenität und der Statusunterschied (vgl. Kapitel 2.2.3; vgl. Abb. 1). Die theoretischen Vorüberlegungen sollen letztlich dazu beitragen, die erkenntnisleitende Fragestellung, nämlich wie die Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft vor dem gegebenen rechtlichen Hintergrund optimiert werden kann (vgl. Kapitel 2.3), zu verfeinern (vgl. Kapitel 5.1).

3.1 Kurzer Überblick der relevanten theoretischen Forschungsstränge

Bei der Beschäftigung mit dem Gegenstand „Kooperation“ oder Zusammenarbeit wird man mit einer Vielfalt unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen und theoretischer Konzepte konfrontiert. Neben psychologischen Ansätzen finden sich hauptsächlich arbeits- und wirtschaftswissenschaftliche (z. B. *Bleicher 1991; Braun 1991; Fontanari 1994; Fuest 1998; Gretzinger, Matiaske & Weber 2002; Heeg & Kleine 1999; Jansen 1995; Kieser 1991; Kleinaltenkamp & Wolters 1997; Pomes 2002; Rupprecht-Däullary 1994; Schreyögg 2001; Sydow 2003; Tacke 1997; Vornhusen 1994*), aber auch verwaltungswissenschaftliche (z. B. *Benz 1994; Etter 2003; Morath 1996; Rehfeld & Weibler 1998*), soziologische (*Weyer 2000*) oder sogar philosophische Herangehensweisen (z. B. *Weyrich 2002*). Dieses Potpourri an verschiedenen theoretischen Strängen unterschiedlicher Disziplinen erschwert ein allgemeingültiges Verständnis von Kooperation (Überblick der unterschiedlichen Begriffsverständnisse bei *Endres & Wehner 1993*, S. 203 ff.).

Abb. 1: Überblick über die Struktur des Theorieteils



Für die vorliegende Fragestellung stehen Ansätze der psychologischen Kooperationsforschung im Mittelpunkt. Insbesondere die Fachbereiche der Arbeitspsychologie und der Sozialpsychologie betrachten Kooperation jeweils aus unterschiedlichen Blickwinkeln und es gibt ein vielfältiges Angebot an theoretischen „Kooperationskonstrukten“. Seitens der Arbeitspsychologie steht die (Arbeits-)Aufgabe per se, also das sachliche Feld, im Mittelpunkt ihrer Kooperationsanalysen. Dabei geht es letztlich darum, Auswirkungen von Kooperation auf effektives und effizientes Arbeiten zu erforschen. Hingegen stehen bei der sozialpsychologischen Forschung zu diesem Themenkomplex die sozialen Beziehungen und die sich daraus ergebenden Problemkonstellationen im Vordergrund. Gerade eine Verknüpfung dieser beiden unterschiedlichen Herangehensweisen an die Thematik einer interorganisatorischen Kooperation verspricht Synergieeffekte, die zukünftig für die Forschung als auch die Praxis nutzbar gemacht werden können.

Neuere Ansätze einer Verknüpfung zwischen arbeits- und organisationspsychologischer und sozialpsychologischer Kooperationsforschung lieferten beispielsweise *Kumbruck* (2001) und *Schottmayer* (2003). *Kumbruck* verbindet die vier, ihrer Meinung nach existierenden Perspektiven auf Kooperation, nämlich die „sach- oder aufgabenbezogene“ (Arbeitspsychologie), die „soziale“ (Sozialpsychologie), die „organisierende“ (Organisationswissenschaften) und die „kommunikative“ (Kommunikationswissenschaften) auf Grundlage der Tätigkeitstheorie miteinander (2001, S. 149). Sie zeigt auf, dass die Tätigkeitstheorie für den „dynamischen Charakter von Kooperation“ offen ist und lediglich um Elemente aus der Sozialpsychologie, den Perspektiventausch und die Vertrauensbildung, erweitert werden müsse (2001, S. 163). *Kumbruck* beschränkt sich bei dieser Integration von Ansätzen jedoch von Seiten der Sozialpsychologie auf die Erkenntnisse der Kooperationsforschung bezüglich des Gefangenen-Dilemmas (vgl. Kapitel 3.1.1). Wichtige Aspekte seitens der sozialpsychologischen Intergruppenforschung bleiben dabei außen vor.

Ausgehend von den seiner Meinung nach entscheidenden Bereichen möglicher Kooperationsbarrieren bei organisationalen Schnittstellen, nämlich der räumlichen Distanz, der Kommunikationsqualität und der zwischenmenschlichen Beziehungen (Kapitel 2) und einer ausführlichen Analyse der wissenschaftlichen theoretischen und empirischen Literatur, entwickelt *Schottmayer* (2003) hingegen ein „explizites Integrationsmodell“ (S. 273). Eingebettet in einem gesellschaftlichen Umfeld, das jeweils das Berufsethos der miteinander kooperierenden Bereiche beinhaltet, werden die unterschiedlichen Einflussfelder, in denen sich Kooperationsbarrieren abzeichnen können, in einem immer enger werdenden Kreissystem angeordnet. Als äußerstes Einflussfeld steht „Kultur“, gefolgt von den Feldern „Sprache“, „Aufgabenlogik“, „Berufliche Identität“, „Gruppenzugehörigkeit“, „Interessen“ und „Räumliche Dis-

tanz“ (a. a. O.). In dem Einflussfeld „Gruppenzugehörigkeit“ kommen zwar sozialpsychologische Aspekte der bereichsübergreifenden Kooperation zum Tragen, welche jedoch auf die Grundlagen der sozialpsychologischen Intergruppenforschung beschränkt bleiben, ohne die neueren theoretischen Weiterentwicklungen mit einzubeziehen.

Aufgrund der bisher nur ungenügend erfolgten Integration arbeitspsychologischer und sozialpsychologischer Erkenntnisse im Bereich der interorganisatorischen Zusammenarbeit will diese Arbeit einen Beitrag dazu leisten. So werden in einem ersten Schritt die jeweiligen Begrifflichkeiten und ausgewählten Modelle erläutert, einmal von Seiten der sozialpsychologischen Intergruppenforschung (vgl. Kapitel 3.1.1) und einmal von Seiten der arbeitspsychologischen Forschung (vgl. Kapitel 3.1.2), und in einen gemeinsamen theoretischen Bezugsrahmen integriert (vgl. Kapitel 3.1.3). Darauf aufbauend kann dann in einem zweiten Schritt auf die theoretischen Erkenntnissen zu den feldspezifischen Besonderheiten im Bereich dieser interorganisatorischen Zusammenarbeit (der beruflichen und statusbedingten Heterogenität) eingegangen werden und ein fokussiertes Modell zum Zusammenspiel von Macht- und Statusunterschied entwickelt werden (vgl. Kapitel 3.2).

3.1.1 Begriffsbestimmungen, grundlegende Theorien und empirischer Forschungsstand der sozialpsychologischen Intergruppenforschung

Nachfolgend werden die hier wesentlichen sozialpsychologischen Begriffe, nämlich Interaktion, Gruppe, soziale Identität, Selbstkategorisierung, Intergruppenkonflikt und sozialer Status und die für die Fragestellung relevanten Intergruppentheorien, die Theorie der Sozialen Identität (*Tajfel & Turner 1979*) und die Selbstkategorisierungstheorie (*Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell 1987*), erläutert. Schließlich wird ein kurzer Überblick des derzeitigen empirischen Forschungsstandes dieser Theorien im Organisationskontext gegeben, um deren Relevanz zu verdeutlichen.

3.1.1.1 Begriffsbestimmungen

Jegliche Art der Zusammenarbeit fällt als eine Form menschlicher *Interaktion* auch in das Gebiet der Sozialpsychologie. Unter Interaktion wird dort „die wechselseitige Abhängigkeit des Verhaltens zweier oder mehrerer Personen“ (*Fischer & Wiswede 2002, S. 387*) verstanden. „Soziale Interaktionen“ sind demnach „Verhaltensweisen, die auf die mutmaßlichen Reaktionen anderer Individuen „abgestimmt“ sind“ (a. a. O.). Eine Verwandtschaft zum Begriff der Kommunikation ist unbestritten. Uneinigkeit besteht teilweise darin, wie das

Verhältnis der beiden zueinander dargestellt wird. Neben Aussagen, welche die Kommunikation eher als Teilaspekt der Interaktion verorten (*Fischer & Wiswede* 2002, S. 387), finden sich Definitionen, welche beide gleichsetzen (*Thomas* 1991, S. 55) oder sogar das genaue Gegenteil – Interaktion unter dem Konzept der Kommunikation subsumiert – postulieren (*Bierhoff & Herner* 2002, S. 107). *Thomas* hält fest, dass die Interaktion über den Begriff der Kommunikation auf jeden Fall auch die Bedeutung eines „Informationsaustausches“ bekommt (1991, S. 55). Allerdings können bei einem Interaktionsprozess noch weitere Elemente wie Gefühle oder Dienste ausgetauscht werden (*Fischer & Wiswede* 2002, S. 387; *Thomas* 1991, S. 70).

In der Sozialpsychologie wird die Interaktion vor allen Dingen im Kontext mit *Gruppen* hervorgehoben. Für eine Gruppe stellt die Interaktion der Mitglieder untereinander ein bedeutendes Definitionsmerkmal dar, neben einem Erlebnis der Zusammengehörigkeit zwischen den Gruppenmitgliedern, der Verfolgung eines gemeinsamen Ziels, der Differenzierung von sozialen Rollen und dem Vorhandensein von geteilten Normen (*Bierhoff & Herner* 2002, S. 92; vgl. *Hartung* 2000, S. 97). Das Bedürfnis einer Gruppe zuzugehören ist evolutionär verankert (vgl. *Stevens & Fiske* 1995) und unterstreicht damit deren Bedeutung für das soziale Zusammenleben der Menschen. Bei manchen Autoren wird nur dann von einer Gruppe gesprochen, wenn sich die Mitglieder auch tatsächlich in einer face-to-face Interaktion befinden, sich also von Angesicht zu Angesicht austauschen (vgl. *Johnson & Johnson* 1987, S. 8; *Fischer & Wiswede* 2002, S. 584). Diese spezifische Bedingung wird meist im Kontext der Kleingruppenforschung verwandt. Von diesem Gruppenkonzept wird dasjenige abgegrenzt, bei dem das Vorhandensein einer geteilten Kategorisierung als Bedingung ausreicht, was nach *Bierhoff* und *Herner* (2002) bei größeren Gruppen der Fall ist (S. 92). *Fischer* und *Wiswede* (2002) konstatieren, dass bei der „Gruppe als Selbstkategorisierung“ der Gruppenbegriff zur sozialen Kategorie ausgeweitet wurde, was für bestimmte Fragestellungen sinnvoll ist. Dies ist wohl immer dann der Fall, wenn „die soziale Identität für das Denken, Fühlen und Handeln der beteiligten Personen bedeutungsvoll ist“ (S. 586). Somit ist diese Gruppenperspektive jedoch auch unabhängig von der Größe der Gruppe.

Gemäß dieser Konzeptionalisierung sprechen *Turner et al.* (1987) dann von einer Gruppe, wenn „two or more individuals ... perceive themselves to be members of the same social category“ (S. 15). *Tajfel* (1982) arbeitet drei Komponenten heraus, die für die Beschreibung dessen, was eine Gruppe ist, von Bedeutung sind: „eine kognitive Komponente – das Wissen darum, dass man zu einer Gruppe gehört –, eine evaluative Komponente – die Vorstellung von der Gruppe oder der eigenen Gruppenmitgliedschaft kann eine positive oder eine negative Wertkonnotation besitzen – und eine emotionale Kompo-

nente – die kognitiven und evaluativen Aspekte der Gruppe oder der Gruppenmitgliedschaft *können* von Emotionen begleitet sein (...), die auf die eigene Gruppe und auf andere Gruppen gerichtet werden, die mit ihr in Beziehung stehen.“ (S. 70). Je mehr die evaluativen und emotionalen Komponenten bei der Vorstellung einer Person von ihrer Gruppenmitgliedschaft ausgeprägt sind, desto eher werden Gruppenidentifikationsprozesse für den einzelnen relevant (a. a. O.).

Unter *sozialer Identität* wird dabei „die aus der Gruppenzugehörigkeit resultierende Vorstellung einer Person darüber [verstanden], wer oder was sie ist.“ (Brown 2002, S. 560; vgl. Tajfel 1982, S. 102)¹⁹. Damit stellt sie neben der personalen Identität eine Teilmenge eines umfassenden Selbstbildes²⁰ dar (Fischer & Wiswede 2002, S. 660; vgl. Tajfel 1982, S. 102). So gesehen dient die soziale Kategorisierung auch als „Ordnungssystem“, das jedem einzelnen hilft, sich und andere unterschiedlichen sozialen Kategorien und damit auch Gruppen zuzuordnen, wie z. B. dem Geschlecht männlich oder weiblich, der Berufsgruppe Polizeibeamter oder Jurist. „Categorization is a cognitive grouping process that transforms differences into similarities (and vice versa)“ (Turner & Haslam 2001, S. 35). Jede Person gehört demnach mehreren Gruppen an, wobei die aktuelle Bedeutsamkeit (Salienz) einzelner Gruppen von diversen personalen, sozialen und situativen Bedingungen abhängt (vgl. Hartung 2000, S. 117).

Indem man einer Gruppe zugehört, der Eigengruppe oder Ingroup, resultiert daraus jedoch auch meist, dass man einer anderen Gruppe, der Fremdgruppe oder Outgroup, nicht angehört. Dementsprechend ist bei einem Gruppenverhalten auch immer das Verhältnis zwischen Ingroup und Outgroup entscheidend, was sich im *Intergruppenverhalten* manifestiert. Dies wird ausgehend von o.g. Definition von Gruppe verstanden als „any behavior displayed by one or more actors toward one or more others that is based on the actors’ identification of themselves and the others as belonging to different social categories.“ (Tajfel & Turner 2003, S. 83; vgl. Taylor & Moghaddam 1994, S. 6). Deutlich wird an dieser Stelle auch, dass Intergruppenverhalten bereits dann auftreten kann, wenn jeweils nur einzelne Vertreter aus unterschiedlichen

19 Soziale Identität wird in neuerer Literatur auch als kollektive Identität verstanden und noch in weitere Aspekte differenziert (Ashmore, Deaux & McLaughlin-Volpe 2004).

20 Mummendey & Simon (1997) gehen in ihrem Selbst-Aspekt-Modell davon aus, dass das Selbst analog zur sozialen und personalen Identität eher als kollektives oder als individuelles Selbst konstruiert werden kann. Sie beschreiben unter welchen Umständen es zu welcher Selbst-Interpretation kommt und welche Möglichkeiten es für kollektive Selbst-Interpretationen gibt (vgl. Ellemers, Spears & Doosje 2002; Überblick über das Konstrukt „Selbstkonzept“ auf Grundlage sozialer Kategorisierungen vgl. Mielke 2000).

Gruppen aufeinander treffen (vgl. *Taylor & Moghaddam* 1994, S. 7). Entscheidend in diesem Zusammenhang ist noch der Begriff des sozialen Stereotyps, unter dem nach *Taylor* (1981) ein Konsens unter den Mitgliedern einer Gruppe verstanden wird, bezüglich der Eigenschaften anderer (S. 155; vgl. zu Stereotypen allgemein *Oakes, Haslam & Turner* 1994, S. 1; *Wittenbrink, Park & Judd* 1998). Stereotype können, müssen aber nicht, gemeinsam mit Vorurteilen auftreten, „d.h. mit positiven oder negativen Prädispositionen gegenüber Mitgliedern der jeweiligen Kategorie“ (*Tajfel* 1982, S. 39)²¹. Stereotypisierung an sich ist demnach nicht werthaltig (*Taylor* 1981, S. 159). Jedoch ist in der Regel die Tendenz festzustellen, wenn eine Person als Vertreter einer Gruppe einem Vertreter einer anderen Gruppe gegenüber tritt, die jeweilige Gruppenzugehörigkeit also salient (bedeutsam) ist, dass die Eigengruppe favorisiert und die Fremdgruppe benachteiligt wird (outgroup discrimination; *Tajfel & Turner* 2003, S. 80 f.; vgl. *Oakes et al.* 1994, S. 41 ff.).

Solche *Intergruppenkonflikte*, welche allein aufgrund gruppenzugehörigkeitsbedingter Abgrenzungsbestrebungen erfolgen, werden von *Tajfel* und *Turner* (2003) zu den impliziten Konflikten gerechnet (S. 92). Daneben können Intergruppenkonflikte jedoch ebenso einen objektiven Hintergrund, z. B. der Kampf um gemeinsame Ressourcen, oder einen expliziten Hintergrund, z. B. eine soziale Wettbewerbssituation aufgrund legitimierter Normen, aufweisen (*Hewstone & Greenland* 2000, S. 139; *Tajfel & Turner* 2003, S. 92 ff.; vgl. Theorie des realistischen Gruppenkonfliktes von *Sherif* 1966). Zu den expliziten Konflikten sind auch diejenigen zu zählen, die aus dem normativ festgelegtem Statusunterschied zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft resultieren. Sowohl die objektiven als auch die expliziten Konflikte, können jedoch mit impliziten Konflikten durchsetzt sein (*Hewstone & Greenland* 2000, S. 139; vgl. Forschung zu impliziten Konflikten: *Bargh* 1999; *Chen & Bargh* 1997; *Dasgupta* 2004; *Devine* 1989; *Galinsky* 2002; *Greenwald & Banaji* 1995; *Jost, Pelham & Carvalho* 2000; *Otten & Moskowitz* 2000). Auch bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft ist aufgrund des Zusammentreffens unterschiedlicher Gruppenvertreter – potenziert durch den formalen Statusunterschied – mit zusätzlichem impliziten Konfliktpotenzial zu rechnen, welches sich von den Beteiligten jedoch nicht direkt auf den Statusunterschied oder die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Gruppen zurückführen lässt.

21 *Brown* beschränkt (2002) sich bei seiner Definition von Vorurteil allein auf die *negativen* Einstellungen gegenüber anderen (S. 541), was wohl auch eher dem Alltagsverständnis von Vorurteil entspricht.

Die Grundlage für Intergruppenverhalten und damit auch Intergruppenkonflikte stellen soziale Vergleiche²² zwischen den Gruppen dar. Als ein Ergebnis dieses Intergruppenvergleichs wird ein hoher oder niedriger *sozialer Status* angesehen (Tajfel & Turner 2003, S. 87). Anders als bei der allgemeinen soziopsychologischen Definition von Status (vgl. Brown 2000, S. 73 ff.; Hogg & Vaughan 2002, S. 299; Sell, Lovaglia, Mannix, Samuelson & Wilson 2004), spielt es hierbei jedoch keine Rolle, ob mit einer höheren Statusposition auch gleichzeitig Macht oder der Zugang zu materiellen Ressourcen einhergeht (Weber 2001, S. 13). Macht kann jedoch selbst zu einer relevanten Vergleichsdimension werden, deren Ergebnis ein höherer oder niedrigerer Status im Vergleich zur Fremdgruppe sein kann (a. a. O.). Auf das Konzept Status wird aufgrund seiner Bedeutung für die vorliegende Arbeit noch ausführlicher in Kapitel 3.2 eingegangen.

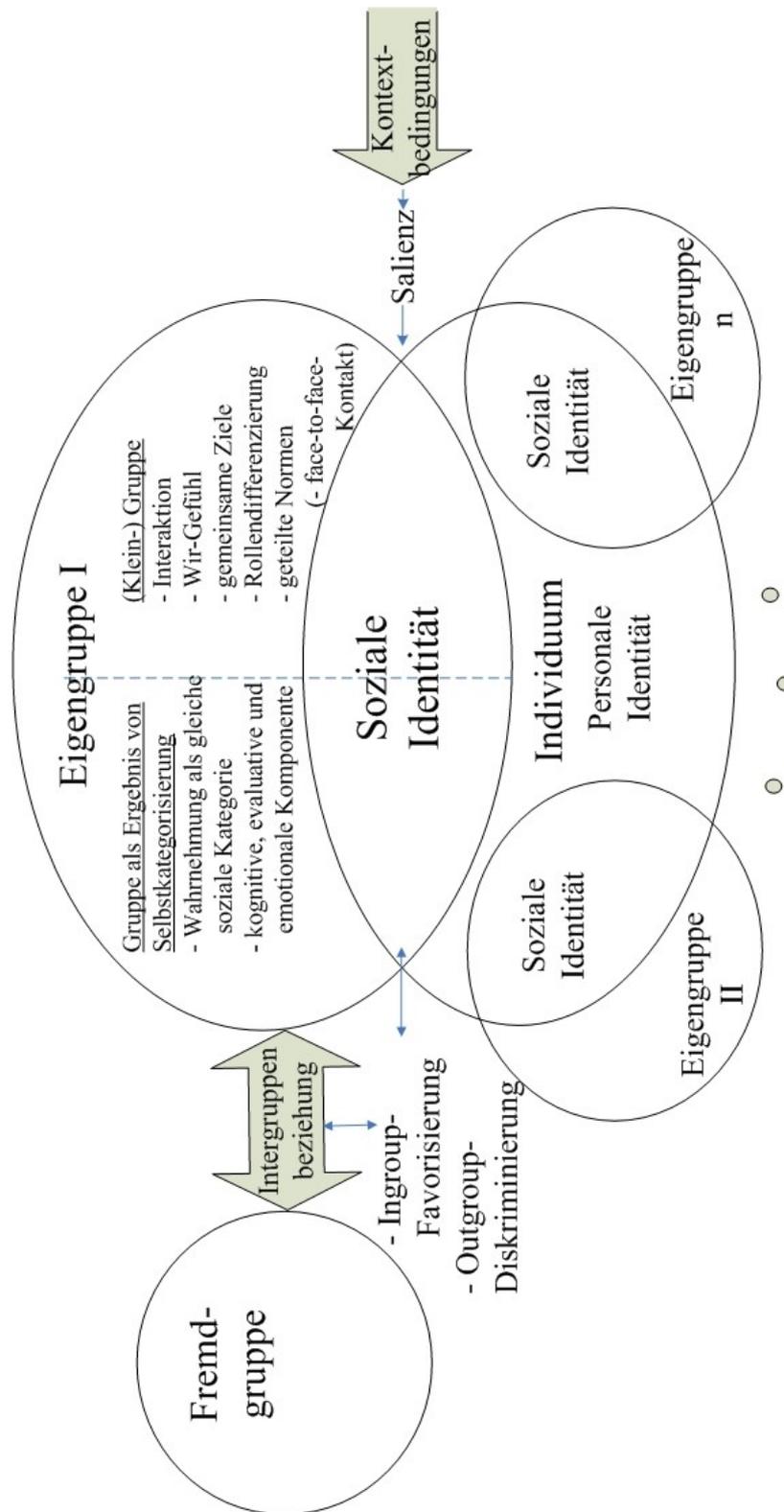
Die dargestellten Begrifflichkeiten und deren Beziehungsverhältnis verdeutlicht modellhaft Abbildung 2. Sobald sich ein Individuum einer Gruppe zugehörig fühlt und sich als ein Teil dieser Kategorie wahrnimmt, unabhängig davon, ob diese Gruppe beispielsweise auch in Form einer (Klein-) Gruppe ausgeprägt ist, wird darüber auch ein Teil seiner sozialen Identität bestimmt (neben anderen möglichen solcher Eigengruppen, die darauf Einfluss haben). Diese spezielle soziale Identität gewinnt vor allen Dingen dann an Bedeutung, wenn diese Gruppenmitgliedschaft für das Individuum aufgrund bestimmter Kontextbedingungen (z. B. der gegebenen Situation) wichtig wird. Jegliche Eigengruppe grenzt sich von vorhandenen Fremdgruppen ab; zwischen den beiden besteht eine Intergruppenbeziehung, welche Prozesse der Ingroup-Favorisierung und Outgroup-Diskriminierung²³ – bedingt durch die Identifikation des Individuums mit den Werten und Normen der Eigengruppe – nach sich zieht. So liegt beispielsweise bei Äußerungen seitens der Staatsanwaltschaft, welche die eigene Leitungsposition im Ermittlungsverfahren betonen und die Rolle der Polizei eher wieder eingegrenzt wissen wollen (vgl. Kapitel 2.2.2), auch eine Form von Abgrenzungsbestrebung zugrunde²⁴.

22 Sozialer Vergleich kann verstanden werden als „the process of thinking about information about one or more other people in relation to the self“ (Wood 1996, S. 521).

23 Gemeint ist hier „soziale Diskriminierung“, welche als unangemessene Behandlung von Individuen definiert wird, die auf deren Gruppenmitgliedschaft beruht (Mummendey & Otten 2002, S.113; ausführlich zu den Bedingungen für Diskriminierung von Gruppen vgl. Mummendey & Otten 2003).

24 Vgl. beispielsweise die kürzlich veröffentlichten Äußerungen von Schnupp (2005, Polizeidirektor a. D.) zu den Argumenten von Wagner (1973) bezüglich des Verhältnisses von Polizei und Staatsanwaltschaft. Beide Aufsätze verdeutlichen ein Bild von Abgrenzungsbestrebungen bis hin zu Intergruppendiskriminierungen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft.

Abb. 2: Begriffsverortung im Feld der (inter-) organisatorischen Zusammenarbeit aus sozialpsychologischer Perspektive



Auf die zugrunde liegenden Prozesse, welche Ingroup-Favorisierung und Outgroup-Diskriminierung bedingen können, soll im nächsten Kapitel eingegangen werden. Letztlich muss auf die entsprechenden Theorien zurückgegriffen werden, wenn man wissen will, unter welchen Bedingungen ein vorhandenes Intergruppenverhalten von den Vertretern unterschiedlicher Gruppen positiv gestaltet und damit auch die Basis für die Ausbildung von gut funktionierenden Koordinations- bzw. Kooperationsstrukturen aufgebaut werden kann.

3.1.1.2 Die Theorie der sozialen Identität und die Selbstkategorisierungstheorie

Meist wird auf Fragen bzgl. des Konzepts der Kooperation aus sozialpsychologischer Sicht auf die dortige Kooperationsforschung rund um das Gefangenendilemma hingewiesen (z. B. *Axelrod* 2000; *Bierhoff* 1991; *Bierhoff* 1998; *Bohnet & Frey* 1994; *Brosig* 1999; *Spieß* 1996), bzw. auf die Forschung über soziale Dilemmata, der das Gefangenendilemma zuzuordnen ist (*Diekmann & Lindenberg* 2000; z. B. *Foddy, Smithsons, Schneider & Hogg* 1999; *Frank & Frey* 2002; *Kerr* 1986; *Samuelson, Messick, Wilke & Rutte* 1986; *Schulz, Albers & Mueller* 1994)²⁵. Hierzu lässt sich jeweils eine mannigfaltige empirische Forschung auffinden (zum Gefangenendilemma z. B. *Haag & Lagunoff* 2003; *Suleiman & Fischer* 2000; zu sozialen Dilemmata allgemein z. B. *Brewer & Kramer* 2003; *Eek, Biel & Gärling* 2001; *Kollock* 1998; *van Lange* 1991; *Linder* 1982; *Wilke, Messick & Rutte* 1986)²⁶. *Von Diekman und Lindenberg* (2000) werden diese Ansätze unter die Gruppe von Studien subsumiert, bei denen die These im Mittelpunkt steht, dass rational denkende Egoisten zusammen kooperieren (S. 1; vgl. *Wenzel* 2002, S. 3; Kritik an individualistischem Ansatz vgl. *Rabbie* 1982). Sie grenzen davon die sozialpsychologische Forschung ab, welche sich mit Kooperation unter sozial denkenden, vernünftigen Individuen beschäftigt (*Diekman & Lindenberg* 2000, S. 1). Interessiert darüber hinaus der Schnittstellenbereich zwischen dem Konzept der Kooperation und dem der Gruppe, so kommen zusätzlich die Erkenntnisse und Theorien der sozialpsychologischen Kleingruppenforschung zum Tragen (vgl. *Brown* 2000, S. 23 ff.; *Hackman* 1990; *Hertel, Neuhof, Theuer & Kerr* 2000; *Mackie, Worth & Asuncion* 1990; *McCauley* 1989; *Moreland, Hogg &*

25 Diese „sozialen Fallen“ wie sie von *Bierhoff* (1998) allgemein genannt werden, zeichnen sich dadurch aus, „dass individuelle Vorteile durch die Benachteiligung anderer Personen erzielt werden, die aufgrund dieser Benachteiligung in der Folgezeit so antworten, dass die individuellen Vorteile durch Nachteile abgelöst werden.“ (S. 29).

26 Hier werden als wesentliche Bedingungen für eine gelingende Kooperation eine langfristige Perspektive und die Erwartung des Einzelnen, dass die Kooperationspartner kooperieren werden (= Vertrauen) hervorgehoben (vgl. *Kumbruck* 2001, S. 154).

Hains 1994; Spieß 1996, S. 81 ff.; Tindale & Sheffey 2002; eine Integration von Ansätze aus beiden Forschungstraditionen findet sich bei Beck 1992). Wenn schließlich die Zusammenarbeit zwischen zwei Gruppen im Vordergrund steht, dann gewinnen in jedem Fall die Theorien der sozialpsychologischen Intergruppenforschung an Relevanz (vgl. Brewer & Miller 1996; Brown 2000, S. 225 ff.; Fisher 1990; Hartung 2000, S. 116 ff.; Mummendey 1985; Mummendey & Otten 2002; Sedikides, Schopler & Insko 1998; Anreicherung der sozialen Dilemmata Forschung um diese Theorien vgl. Wenzel 2002). Bevor auf die Theorie der sozialen Identität und die Selbstkategorisierungstheorie näher eingegangen wird, werden sie vorab noch in den theoretischen Rahmen der Kontakthypothese nach Allport (1954) eingeordnet.

Kontakthypothese

Um beim Zusammentreffen zweier Gruppen bzw. deren Gruppenvertretern möglichst Vorurteile zu verringern, Fremdgruppendifferenzierung und letztlich auch Konflikte zu vermeiden, muss nach Allports Kontakthypothese (1954; vgl. Hewstone & Brown 1986; Pettigrew 1998; Ruggiero & Kelman 1999) regelmäßiger Kontakt zwischen den Gruppen gegeben sein. Dieser allein reicht nach ihm jedoch nicht aus. Bei den Kontakten sollte zusätzlich ein gleicher Status zwischen den Gruppen, Intergruppen-Kooperation, ein Streben nach gemeinsamen Zielen und die Unterstützung von Autoritäten oder allgemeinen sozialen Normen vorliegen. Neuere Forschungen bestätigen diese Bedingungen (Brewer 1999; Brewer & Kramer 1985; Eller & Abrams 2003, 2004; Moody 2001; Johnson & Johnson 2000; Gaertner, Dovidio & Rust 1999; Landis, Hope & Day 1984; Pettigrew & Tropp 2000; Wittig & Grant-Thompson 1998; Wolsko, Park, Judd & Bachelor 2003) und fügen zwei weitere hinzu. Zum einen sollten für die Gruppenvertreter Gelegenheiten existieren, persönliche Bekanntschaften untereinander schließen zu können (Brewer & Miller 1984) und zum anderen können Intergruppen-Freundschaften (Pettigrew 1998; vgl. Tropp 2003), bzw. allein schon das Wissen darum, dass Freundschaften zwischen Mitgliedern der Eigengruppe mit denen der Fremdgruppe existieren (Wright, Aron, McLaughlin-Volpe & Ropp 1997), das Verhältnis verbessern.

Zur Klärung der Frage wie diese Vorbedingungen aber ihre Wirkung entfalten, können nach *Dovidio, Gaertner und Kawakami (2003)* neben funktionalen, konativen und affektiven Faktoren vor allen Dingen kognitive Faktoren Aufschluss geben (S. 9 ff.). Die Autoren unterscheiden zwei Klassen von kognitiven Faktoren, einmal das Lernen neuer Informationen und zum anderen soziale Repräsentationen. Je mehr man über den anderen weiß, umso besser können Vorurteile und damit Konflikte reduziert werden und zwar auf dreierlei Weise. Einmal führen mehr Informationen über andere dazu, dass man diese auch eher als Individuen, und damit weniger stereotypisiert, wahrnimmt. Darüber hinaus können dadurch Unsicherheiten darüber, wie man miteinander umgehen soll, abgebaut werden. Letztlich kann ein vermehrtes historisches Hintergrundwissen dazu führen, Kenntnisse über vermeintliche Ungerechtigkeiten, welche der anderen Gruppe zugeführt wurden, zu erlangen, welche eine anwachsende Empathie zur Konsequenz haben. (*Dovidio et al. 2003, S. 10*) Als weiteren wesentlichen kognitiven Faktor, welcher die Wirkweise von Intergruppenkontakt unter bestimmten Bedingungen erklären kann, nennt er die sozialen Repräsentationen, deren Bedeutung er aus der Theorie der Sozialen Identität (*Tajfel & Turner 1979; vgl. Tajfel 1982*) und der Sozialen Kategorisierungstheorie (*Turner et al. 1987*) herleitet (*Dovidio et al. 2003, S. 11; vgl. Brewer & Miller 1996, S. 118*). Beide Theorien sollen dieser Arbeit zugrunde gelegt werden, da sie und deren Weiterentwicklungen innerhalb der Forschung um Intergruppenbeziehungen nach *Brown und Capozza (2000)* auch dominieren (S. vii)²⁷.

Theorie der sozialen Identität

Kernstück der Theorie der sozialen Identität (SIT) ist jener Teil des Selbstkonzeptes, der sich aus Gruppenmitgliedschaften ableiten lässt, eben die soziale Identität (vgl. oben). Die Theorie geht von folgenden Grundannahmen aus (*Tajfel & Turner 2003, S. 84*): Es gibt ein grundlegendes Bedürfnis von Menschen, eine positive Bewertung ihres Selbst zu erreichen. Soziale Gruppen oder Kategorien bzw. deren Mitgliedschaft sind mit positiven oder negativen Werten verknüpft, welche zu der sozialen Identität des Einzelnen beitragen.

27 Weitere Theorien, wie die des realistischen Gruppenkonflikts, der Gerechtigkeit und der relativen Deprivation sind ebenso dieser Forschungsrichtung zuzuordnen (vgl. *Taylor & Moghadam 1994*). *Schiffmann (1993)* unterteilt die sozialpsychologische Intergruppenforschung in „gruppenzentrierte“ oder „identitätszentrierte“ Forschung (S. 227), wobei bei der Sozialen Identitätstheorie durchaus beide Perspektiven verknüpft werden (vgl. *Brown & Capozza 2000, S. ix*) und die Soziale Kategorisierungstheorie jedoch eine gruppenzentrierte Herangehensweise fokussiert (vgl. *Oakes et al. 1994, S. 94*).

Die Bewertung der eigenen Gruppe ist abhängig von dem sozialen Vergleich mit anderen Gruppen hinsichtlich wichtiger Eigenschaften und Charakteristiken. Davon ausgehend leiten *Tajfel* und *Turner* (2003) folgende theoretische Prinzipien ab: Individuen streben nach einer positiven sozialen Identität bzw. danach, diese aufrechtzuerhalten. Eine positive soziale Identität basiert auf einer hohen Abgrenzung zwischen der Eigengruppe und relevanten Fremdgruppen hinsichtlich wichtiger Vergleichsdimensionen. Für den Fall, dass keine befriedigende soziale Identität vorliegt, streben die Individuen danach, entweder in eine besser abgegrenzte Gruppe zu wechseln und/oder versuchen ihre Eigengruppe noch besser gegenüber anderen abzugrenzen. (S. 84) Die SIT verknüpft also vier theoretische Konstrukte, soziale Kategorisierung, soziale Identität, sozialer Vergleich und soziale Distinktheit (Verschiedenheit) zu einem funktionalen Modell (*Mummendey & Otten* 2002, S. 100).

Tajfel und *Turner* (2003) konstatieren drei Einflussvariablen auf die Verschiedenheit zwischen Gruppen. Die Individuen sollten ihre Gruppenmitgliedschaft auch tatsächlich als einen Teil ihres Selbstkonzeptes wahrnehmen, sich also mit der Eigengruppe identifizieren. Die gegebene soziale Situation muss für entsprechende Intergruppenvergleiche, also der Auswahl und Bewertung relevanter Eigenschaften, geeignet sein. Schließlich sollte die Fremdgruppe hinsichtlich ihrer Ähnlichkeit, Nähe und situativer Bedeutung als relevant wahrgenommen werden. (S. 84)

Die Bewertung der eigenen sozialen Identität ist also Ergebnis des Vergleichs hinsichtlich relevanter Bewertungsdimensionen zwischen der Eigen- und der Fremdgruppe. Genau an diesem Punkt, der Änderung der Vergleichsdimensionen, kann also angesetzt werden, wenn ein Einfluss auf das Erreichen einer positiven sozialen Identität genommen werden soll. (*Mummendey & Otten* 2002, S. 101) Letztlich ist „das Grundmuster sozialen Verhaltens zwischen Gruppen (...) zu jeder Zeit sozialer Wettbewerb um positive soziale Identität; sie wird nur auf Kosten der jeweiligen Outgroup erreicht; Verhalten zwischen sozialen Gruppen ist ‚Kampf um Anerkennung‘“ (*Mummendey & Otten* 2002, S. 102). Insbesondere wird dies natürlich beim Zusammentreffen von Gruppen mit unterschiedlichem Status bedeutungsvoll. Da die Rolle des Statusunterschiedes bei dem betrachteten Feld Polizei/Staatsanwaltschaft als wesentliches Charakteristikum herausgearbeitet wurde (vgl. Kapitel 2.2), wird dieser Aspekt separat im Kapitel 3.2 diskutiert.

Selbstkategorisierungstheorie

Aufbauend auf die SIT und mit dem Ziel, die Fragen zu klären, was die Bildung von Gruppen steuert, was Personen veranlasst den sozialen Kontext als Intergruppenkontext wahrzunehmen und sich als Gruppenmitglieder zu ver-

halten (Mummendey & Otten 2002, S. 104), entwickelten Turner *et al.* (1987) die Theorie der Selbstkategorisierung (SCT). Die SCT ist demnach auch als allgemeine Theorie der Bildung von Gruppen zu verstehen und schließt damit die SIT als einen Teilaspekt mit ein, da dort das Intergruppenverhalten als eine spezielle Konsequenz von sozialer Kategorisierung im Mittelpunkt steht²⁸ (Turner *et al.* 1987, S. 42; Mummendey & Otten 2002, S. 107). Die SCT geht als rein kognitive Theorie davon aus, dass die personale und soziale Identität Selbstkategorisierungen sind, die sich jedoch auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen befinden. Die soziale Identität befindet sich im Vergleich zur personalen auf einer übergeordneten Abstraktionsebene, ist also als inklusivere Kategorie anzusehen. (Mummendey & Otten 2002, S. 105) Entsprechend können auch andere Kategorien, denen wir angehören, hierarchisch ineinander verschachtelt sein (z. B. ist eine Person OK-Dezernent, Staatsanwalt und Jurist; Turner *et al.* 1987, S. 45).

Folgende Kernaussagen werden getroffen (vgl. Turner *et al.* 1987, S. 44 ff.): Entscheidend dafür, auf welcher Ebene man sich kategorisiert ist der soziale Kontext, in dem der soziale Vergleich stattfindet. Angewendet wird dabei das Prinzip des „Meta-Kontrasts“, welches besagt, dass „eine Anzahl von Elementen (oder Individuen) (...) um so deutlicher zu einer gemeinsamen Kategorie zusammengefasst [wird], je deutlicher die Unterschiede zwischen den Elementen innerhalb dieser Einheit als geringer wahrgenommen werden als die Unterschiede zwischen dieser Einheit und anderen Elementen innerhalb des Vergleichskontextes.“ (Mummendey & Otten 2002, S. 105; vgl. Oakes *et al.* 1994, S. 96). Beispielsweise ist bei einem gemeinsamen Arbeitstreffen von Polizei und Staatsanwaltschaft davon auszugehen, dass sich die Polizeibeamten untereinander ähnlicher wahrnehmen – aufgrund gleicher Behörden- bzw. Abteilungszugehörigkeit, gleichem Arbeitshintergrund, ähnlicheren Einstellungen und Meinungen bzgl. des Arbeitsgegenstandes – im Vergleich zu den Staatsanwälten; diese gehören einer anderen Behörde an, haben einen anderen Arbeitshintergrund und daran anknüpfend auch in der Regel abweichende Einstellungen zum Thema. Das Prinzip des Meta-Kontrastes kann auch für die Definition der relativen Prototypikalität von Mitgliedern einer Gruppe herangezogen werden: „In general terms, the more a group member differ from outgroup members and the less he or she differs from other ingroup members (i.e., the more this person exemplifies what ingroup members share and what they do not share with the outgroup), the more that individual will be perceived as prototypical of the group.“ (Oakes *et al.* 1994, S. 98).

28 Wenn beide Theorien (SIT und SCT) gleichzeitig gemeint sind, wird im Folgenden vom sozialen Identitätsansatz gesprochen.

Die Salienz einer gemeinsamen sozialen Identität hat zur Folge, dass sich die Gruppenmitglieder nicht mehr als einzigartige Individuen wahrnehmen, sondern als untereinander austauschbar (Depolarisierung der Selbstwahrnehmung). Verantwortlich dafür, welche Selbstkategorisierungsebene salient wird, ist das Zusammenspiel zwischen der relativen Verfügbarkeit einer Selbstkategorie in einer bestimmten Situation auf Seiten des Wahrnehmenden und der komparativen bzw. normativen Passung (fit)²⁹ zwischen Besonderheiten der Kategorie und der Situation (Mummendey & Otten 2002, S. 106; vgl. Wegener 2000)³⁰. Die Depolarisierung der Selbstwahrnehmung führt zu Intergruppenverhalten statt eines interpersonales Verhaltens (Mummendey & Otten 2002, S. 106) und gilt somit auch als Voraussetzung für Gruppenphänomene wie z. B. kooperatives Verhalten oder auch „groupthink“ (Janis 1972; vgl. Brewer & Miller 1996, S. 42; Esser 2003, S. 380; Frey 2000, S. 74; Haslam 2001, S. 56; Hogg & Terry 2000, S. 126; Turner & Pratkanis 1998; Turner et al. 1987, S. 50; Wagner 2001, S. 356 f.) genauso wie für die Eigengruppenfavorisierung oder die soziale Diskriminierung einer Fremdgruppe (Mummendey & Otten 2002, S. 108).

Modelle zur Verbesserung von Intergruppenbeziehungen

Gemäß den Aussagen von SIT und SCT setzen Modelle zur Verbesserung von Intergruppenbeziehungen „zum einen bei der Verringerung der Salienz der Kategorisierung in Ingroup und Outgroup und zum anderen bei der Ausweitung des Angebots an Bereichen für die Herstellung einer positiven sozialen Identität“ (Mummendey & Otten 2002, S. 108) an. Im Rahmen des Dekategorisierungs-Modells (Brewer & Miller 1984) ist es das Ziel, die Gruppengrenzen während des Kontaktes durch Personalisierung der Beteiligten aufzuweichen. Dadurch dass sich die Gruppenmitglieder dann als unverwechselbare Individuen wahrnehmen und auch als solche interagieren, treten keine Intergruppeneffekte auf.

29 Unter einem komparativen Fit wird die Korrelation von der Kategoriezugehörigkeit und den salienten Stimulusmerkmalen und unter einem normativen Fit die „korrekte“ Richtung der Korrelation verstanden (Oakes et al. 1994, S. 117 f.).

30 Stange (1991) entwickelt in seiner Arbeit ein Modell, das eine genauere Kombination von Gründen, warum sich Personen mit Gruppen identifizieren, konzeptualisiert. Hierzu setzt er die individuellen Eigenschaften von Personen (ihr kognitiv und situativ verfügbares Repertoire) mit bestimmten Charakteristiken von Situationen (eindeutig bindende bis völlig offene Situationen) miteinander in Beziehung (S. 221 ff.). Dieses Modell hat bisher keine empirische Bestätigung erhalten, sodass aus diesem Grund auf eine genauere Darstellung dieser möglichen Theorieergänzung verzichtet wird.

Anders bei der Rekategorisierung des common ingroup identity-Modells (Gaertner & Dovidio 2000; Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust 1993). Hier wird vorgeschlagen, dass eine neue übergeordnete und damit gemeinsame Kategorie beider Gruppen gebildet werden soll, statt die alten abzuschaffen. Die ehemaligen Fremdgruppenmitglieder werden nun zu neuen Mitgliedern der gemeinsamen Ingroup. Bei beiden Modellen, dem Dekategorisierungs-Modell und dem Rekategorisierungs-Modell, wird davon ausgegangen, dass das einzelne Gruppenmitglied seine mit der ursprünglichen Kategorie verknüpfte soziale Identität aufgeben kann (Mummendey & Otten 2002, S. 110).

Das Modell der wechselseitigen Differenzierung (Brown & Hewstone 2005; Crisp & Hewstone 1999; Hewstone & Brown 1986) hingegen postuliert gerade die Einhaltung einer klaren Trennung von In- und Outgroup, indem die Salienz der jeweiligen Kategorien beibehalten werden sollen. Allerdings sollen dabei die von Allport vorgeschlagenen Bedingungen (vgl. Kapitel 3.1.1.2 Kontakthypothese) optimiert und eine wechselseitige Differenzierung der Gruppenmitglieder forciert werden, indem bspw. die Vergleichsdimensionen erweitert werden und damit die Möglichkeit zur Erlangung einer positiven Identität für jedes Gruppenmitglied, jeweils auf unterschiedlichen Dimensionen, wieder gegeben ist. Beispielsweise könnte die Erweiterung von Vergleichsdimensionen der Polizei gegenüber der Staatsanwaltschaft so aussehen, dass diese ihren Aufgabenbereich der Gefahrenabwehr stärker betont (wie beispielsweise auch durch die Erweiterung der Polizeiaufgaben um die „Vorfeldermitteilungen“ geschehen; vgl. Kapitel 2.2.3). So kann auch ein Polizeibeamter zu einer positiven sozialen Identität gelangen, weil seine Gruppe hinsichtlich dieser Dimension im Vergleich zur Staatsanwaltschaft eindeutig die höhere Position einnimmt. Das würde jedoch umgekehrt auch voraussetzen, dass die Staatsanwaltschaft diese andere Vergleichsdimension (Gefahrenabwehr) ebenso als wichtige Dimension anerkennt. Denn eine Studie von Mummendey und Schreiber (1983) zeigt, dass die Dimensionen, auf die die Gruppenmitglieder die Fremdgruppe besser bewerten, aus deren Sicht die in dem entsprechendem Kontext weniger wichtigen Bereiche darstellen, sodass Outgroup-Diskriminierung immer noch latent vorhanden bleibt (Mummendey & Otten 2002, S. 113). Daneben wird von Hewstone und Brown (1986) auch herausgearbeitet, dass die Gruppenvertreter während der Kontaktsituation mit Fremdgruppenmitgliedern diese auch als typische Vertreter dieser Fremdgruppe wahrnehmen müssen, damit die Erfahrungen während dieses Kontaktes auch auf die gesamte Fremdgruppe generalisiert werden können (vgl. Johnston & Hewstone 1992; Wilder 1984).

Als Alternative einer „common ingroup identity“ kann unter bestimmten Umständen auch eine „dual identity“ zur Verringerung von Outgroup-Diskriminierung führen (Gaertner et al. 1999), indem sich die Beteiligten zwar

mit der gemeinsamen inklusiven Kategorie identifizieren, sich dabei aber weiterhin ihrer ursprünglichen Kategorie zugehörig fühlen. Das Modell der Eigengruppen-Projektion (Mummendey & Wenzel 1999) arbeitet Bedingungen heraus, welche bei solch einer zweifachen Identifikation dennoch wiederum zur Verschlechterung der Intergruppenbeziehung führen können. Zum einen dann, wenn beide Gruppen ausreichend in einer übergeordneten abstrakteren Kategorie³¹ eingeordnet werden und wenn die Eigenschaften der Eigengruppe als prototypischer für diese inklusive Kategorie angesehen werden. Also „although the groups are perceived as equal in terms of their inclusion in the same superordinate category, they are perceived as different in terms of their prototypicality for this inclusive category“ (Mummendey & Wenzel 1999, S. 165). Zum Beispiel kann es durchaus sein, dass sich sowohl Polizeibeamte als auch Staatsanwälte unter dem gemeinsamen Deckmantel einer „Strafverfolgungsbehörde“ subsumieren, was erst einmal zur Verringerung von Intergruppenabgrenzungen führen würde. Wenn jedoch der einzelne Polizeibeamte der Überzeugung ist, dass die Polizei die typischere, bessere, *eigentliche* Strafverfolgungsbehörde darstellt, dann können wiederum Abwertungen der Staatsanwaltschaft die Konsequenz sein.

Die letzten beiden Modelle zur Verbesserung von Intergruppenbeziehungen, die wechselseitige Kategorisierung und die Eigengruppen-Projektion, berücksichtigen, dass es im tatsächlichen Leben durchaus auch auf die Verschiedenartigkeit von Gruppen ankommt und man sogar genau darauf angewiesen sein kann; sie versuchen daher Bedingungen herauszuarbeiten, wie trotz gegebener Unterschiede das Streben des Einzelnen nach positiver sozialer Identität erfüllt werden kann. Nichts desto trotz liegen für alle aufgezeigten Modelle bestätigende empirische Ergebnisse vor, welche jedoch noch weitgehend offen lassen, wie genau das Zusammenspiel der genannten Modelle aussehen kann (Mummendey & Otten 2002, S. 112). Pettigrew (1998) setzt die drei unterschiedlichen Kategorisierungsmodelle in einen zeitlichen Verlauf. Er postuliert, dass gerade für den Anfang einer Kontaktsituation das Entfernen von Gruppengrenzen erforderlich ist (Dekategorisierung), um darauf aufbauend eine gemeinsame Ingroup bilden zu können (Rekategorisierung), damit man diese letztlich wieder in unterschiedliche Bereiche differenzieren kann, in denen sich jeweils eine Gruppe wieder besser als die andere bewerten kann (wechselseitige Kategorisierung).

Inwieweit die vorgestellten sozialpsychologischen Intergruppentheorien bzw. deren weiterentwickelten Modelle zur Verbesserung von Intergruppenbezie-

31 Bei dieser inklusiven, übergeordneten Kategorie handelt es sich ebenso um eine Eigengruppe, welche daher automatisch positiv bewertet wird (vgl. Turner et al. 1987, S. 57).

hungen und Vermeidung von Vorurteilen und Diskriminierung bereits eine empirische Bestätigung im Arbeitskontext oder im Umfeld von Organisationen erlangen konnten, soll im Folgenden aufgezeigt werden.

3.1.1.3 Empirische Evidenz der Annahmen des sozialen Identitätsansatzes im Kontext von Organisationen

Im Bereich der sozialpsychologischen Intergruppenforschung werden unter anderem Zusammenhänge zwischen sozialer Identität und Intergruppenverhalten, zwischen sozialer Kategorisierung und Intergruppendiskriminierung, Kooperation und Wettbewerb und Intergruppenkonflikte und deren Lösung erforscht (Thomas 1992, S. 221). An dieser Stelle sollen die wichtigsten empirischen Ergebnisse bezüglich der Entstehung, Aufrechterhaltung und Lösung von Konflikten im Rahmen von Intergruppenbeziehungen speziell im Bereich von Organisationen und im Arbeitskontext dargestellt werden.

Abgesehen von dem generellen Transfer sozialpsychologischer Ansätze auf wirtschaftliche Prozesse (z. B. Murnighan 1993; Turner 2001; Witte 2002) wurden neben anderen theoretischen Ansätzen der Intergruppenforschung (z. B. die „social dilemmata“ Forschung: Aquino & Reed 1998; Kerr 1986; Kramer 1991; Polzer 2002; Weibel 2004; Forschung zur Kontakthypothese: vgl. Pettigrew & Tropp 2000³²) auch Erkenntnisse aus der Forschung rund um die SIT und SCT bereits auf das Feld von Organisationen übertragen und von Seiten der Sozialpsychologen als sinnvoll und weiterhin als notwendig erachtet³³. Beispielsweise wurden Prozesse der sozialen Identität bzw. Selbstkategorisierung herangezogen, um organisationalen oder Team-Erfolg zu erklären (z. B. Haslam, Powell & Turner 2000; Haslam, McGarty, Brown, Eggins, Morrison & Reynolds 1998; van Knippenberg & Ellemers 2003; van Knippenberg 2000; Wegge & Haslam 2003), insbesondere wurde auch der Einfluss einer Identifikation mit der Organisation oder mit einem speziellen Arbeitsteam auf mittelbare oder unmittelbare Erfolgsvariablen für die Organisation (z. B. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation, Leistungsbereitschaft) untersucht (z. B. Ellemers, de Gilder & van den Heuvel 1998; Haslam 2001; Haslam et al. 2000; Haslam, Postmes & Ellemers 2003; Haslam & Turner 2001; Hennessy & West 1999; Hogg & Terry 2000; Kramer 1991; Peteraf & Shanley 1997; Tyler 1999; van Dick, Wagner & Gautam 2002;

32 Pettigrew und Tropp (2000) gelangen nach einer Metaanalyse über 200 Studien, die die Annahmen der Kontakthypothese (vgl. Kapitel 3.1.1.2 Kontakthypothese) untersuchen, zu dem Ergebnis, dass persönliche Kontakte gerade im Arbeits- bzw. Organisationskontext eine sehr hohe Bedeutung für die Vermeidung und Reduzierung von Konflikten haben (S. 110).

33 Einen Überblick über mögliche Anwendungsbereiche der Erkenntnisse aus der SIT und SCT im Arbeitskontext geben Haslam (2001), Haslam, van Knippenberg, Platow & Ellemers (2003), Hogg und Terry (2000) oder van Knippenberg und Hogg (2001).

van Knippenberg 2000; van Knippenberg & Ellemers 2003; van Knippenberg & van Schie 2000; Wegge & Haslam 2003).

Als Kernaussage kann aus dieser Forschung festgehalten werden, dass auch im Arbeitskontext, je nach Situation unterschiedliche soziale Kategorisierungslevel der Mitarbeiter in einer Organisation salient werden können. So kann zum Beispiel die soziale Identität relevant werden, welche sich aus der Mitgliedschaft in einer Arbeitsgruppe oder einer Abteilung speist, genauso wie in einer anderen Situation die, welche sich auf die gesamte Organisation bezieht (vgl. van Dick *et al.* 2002, S. 154; Haslam 2001, S. 47; Kramer 1991, S. 203). Die Mitarbeiter, welche eine hohe Identifikation mit ihrer Organisation aufweisen, werden sich (in diesen Situationen) auch verstärkt für ihre Organisation einsetzen und tragen damit zum Unternehmenserfolg bei (van Dick *et al.* 2002, S. 150; van Knippenberg & Ellemers 2003, S. 41). Hennessy und West (1999) unterstützen mit ihrer Studie teilweise die Grundannahmen der SIT, indem sie einerseits eine positive Beziehung zwischen Arbeitsgruppenidentifikation und Eigengruppen-Favorisierung und andererseits eine negative Beziehung zwischen der Identifikation mit der Organisation und der Diskriminierung anderer Arbeitsgruppen aufzeigen können (S. 376). Sie finden jedoch keine Bestätigung für einen positiven Zusammenhang von Arbeitsgruppenidentifikation und Intergruppendiskriminierung bei ideographischen Organisationen (d. h. bei der sich die Mitarbeiter eher über ihre Abteilungen identifizieren, S. 364) (S. 378). Allerdings wurden dabei keine relevanten Vergleichsdimensionen oder die Wahrnehmung von Prototypen erfasst, welche zur Erklärung von Prozessen der Reduzierung von Intergruppendiskriminierung herangezogen werden könnten, sodass der fehlende Zusammenhang nicht gegen die Annahmen der SIT sprechen muss.

Darüber hinaus konnten auch weitere Aufschlüsse bezüglich grundsätzlicher Gruppenphänomene wie beispielsweise „groupthink“ (Turner, Pratkanis, Probasco & Leve 1992) oder Kooperation (vgl. Kramer 1993; Tyler & Blader 2001) mit Hilfe der SIT gewonnen werden. So kommt Kramer (1993) nach Sichtung mehrerer unterschiedlicher Untersuchungen zu dem Schluss, dass deren Ergebnisse die These unterstützen, eine Gruppenidentifikation bestärke Kooperationsprozesse innerhalb von Gruppen (S. 251). Tyler und Blader (2001) stellen mit Hilfe ihrer Untersuchung ebenso die wichtige Rolle der Identifizierung mit der Arbeitsgruppe hinsichtlich des kooperativen Verhaltens des Gruppenmitglieds innerhalb seiner Gruppe heraus (S. 218). Kooperatives Verhalten wurde dabei als „Folgen der Gruppenregeln“, „Arbeiten im Sinne der Gruppe“ und „Bleiben in der Gruppe“ definiert (S. 207). Darüber hinaus kristallisieren sich zwei unterschiedliche Typen von wahrgenommenen Status, nämlich dem Status der Gruppe insgesamt (pride) und dem Status des Einzelnen innerhalb der Gruppe (respect; S. 211), als wichtige Prädiktoren für

die Identifikation mit der Gruppe heraus (S. 221). Die Einflüsse der sozialen Identität insbesondere auf übergebührieliches, „Extra-Rollen“-Verhalten³⁴ für die Gruppe (discretionary; im Gegensatz zu pflichtgemäßem Verhalten: mandatory) haben sich außerdem als viel gewichtiger erwiesen, als die von Ressourcen (wie Bezahlung und Sicherheit) gemäß sozialen Austauschtheorien³⁵ (S. 219). Insgesamt erweist sich Verhalten, das auf Motivationsprozessen basiert, welche das Erreichen bzw. Aufrechterhalten einer positiven sozialen Identität unterstützen, als sehr robust, selbst wenn damit mehr Aufwand ohne zusätzliche Belohnung für den Einzelnen verbunden und keine autoritäre Kontrolle vorhanden ist (S. 222).

Rahim (1992) stellt die Bedeutung von Intergruppenkonflikten in Organisationen, also zwischen unterschiedlichen Abteilungen oder unterschiedlichen Hierarchieebenen, heraus (S. 119 ff.). Auch wenn Intergruppenphänomene, wie die Eigengruppenfavorisierung, zu einer Reduzierung von Konflikten innerhalb von Gruppen führen kann, so können Intergruppenkonflikte jedoch zu Burnout, Arbeitsunzufriedenheit oder Stress bei den betroffenen Mitarbeitern führen (*Rahim* 1992, S. 124). *Werpers* (1999) stellt im Rahmen ihrer Untersuchung fest, dass die dysfunktionalen Auswirkungen von Konflikten – sowohl von Intragruppen- als auch Intergruppenkonflikten – aus Sicht der Beteiligten jedoch überwiegen. Der Versuch die Frage zu klären, welche spezifischen sozialpsychologischen (z. B. Selbstkategorisierung, Identifikation, Salienz) oder organisationalen (z. B. Konfliktthema, Konfliktverhalten, Häufigkeit) Variablen zum Entstehen von Intergruppenkonflikten beitragen und wie sich damit auch Unterschiede zu Intragruppenkonflikten aufzeigen lassen, stellt sich hingegen als sehr schwierig dar (*Werpers* 1999, S. 197)³⁶.

Die Relevanz der SIT und SCT speziell für interorganisatorische Beziehungen wurde insbesondere bei der Forschung im Kontext von Unternehmensübernahmen (mergers) deutlich (z. B. *Gaertner, Bachman & Dovidio* 2001; *Giess-*

34 Extra-Rollen-Verhalten wird in der Organisationspsychologie auch als „organizational citizenship behavior“ bezeichnet und in seiner Überschneidung zur Kooperation von *Nerdinger* diskutiert (1998).

35 Soziale Austauschtheorien erklären Sozialverhalten als eine Kosten-Nutzen-Abwägung. Der Mensch möchte danach zu einem Maximum an Befriedigung durch Belohnung mit einem Minimum an Kosten gelangen (vgl. *Hassebrauck & Küpper* 2002, S. 159 f.; *Mikula* 1985, S. 274 ff.).

36 Dies könnte auch auf das gewählte methodische Design zurück zu führen sein. Es ist beispielsweise möglich, dass die direkten Fragen nach Selbstkategorisierung („In der Konfliktsituation habe ich mich als Angehöriger einer Gruppe betrachtet“, *Werpers* 1999, S. 242) für die Befragten nicht korrekt zu beantworten war, weil es sich bei Intergruppenprozessen durchaus um automatisch, implizit ablaufende Prozesse handeln kann (*Werpers* 1999, S. 195 f.; vgl. z. B. *Bargh* 1999; *Chen & Bargh* 1997; *Dasgupta* 2004; *Devine* 1989; *Galinsky* 2002; *Greenwald & Banaji* 1995; *Jost et al.* 2000; *Otten & Moskowitz* 2000).

ner 2003; Lipponen, Olkkonen & Moilanen 2004; Terry 2003; Terry & Callan 1998; van Leeuwen & van Knippenberg 2003; van Leeuwen, van Knippenberg & Ellemers 2003). So stellen Terry und Callan (1998) fest, dass Kategorisierungsprozesse in „uns“ und „sie“ vor allen Dingen dann stattfinden, wenn die Übernahmesituation als bedrohlich wahrgenommen wird, was meist eher von Mitarbeitern des statusniedrigeren Unternehmens der Fall ist (S. 78). Diese sind dann auch mehr motiviert ihre positive soziale Identität dadurch zu erreichen, dass sie eine positive Differenzierung zum anderen Unternehmen auf statusirrelevanten Vergleichsdimensionen erlangen (a. a. O.). Dagegen zeigt das statushöhere Unternehmen mehr Eigengruppenfavorisierung auf den statusrelevanten Vergleichsdimensionen (1998, S. 77). Warum insbesondere letzteres so auftreten kann, klären van Leeuwen und van Knippenberg (2003) in ihren Experimenten. Als entscheidenden Aspekt heben sie hervor, wie der Übergang von der ursprünglichen Unternehmensidentifikation (pre-merger identification) zu der nach der Übernahme bestehenden gemeinsamen Identifikation (post-merger identification) erfahren wird. Wenn der Übergang nämlich als Fortführung der Eigengruppenidentifikation erlebt wird (im Unterschied zum Erleben eines Wechsels) und gleichzeitig die ursprüngliche Identität im Vergleich zum anderen Unternehmen als bessere Repräsentation der neuen gemeinsamen Unternehmensidentität (inklusive Kategorie) wahrgenommen wird, so finden gemäß dem Modell der Eigengruppenprojektion (Mummendey & Wenzel 1999; vgl. Kapitel 3.1.1.2 Modelle zur Verbesserung von Intergruppenbeziehungen) eher Abgrenzungsbestrebungen zum anderen Unternehmen statt (S. 687). Somit können „feelings of threat, resistance, and intergroup discrimination (...) be triggered not only by the prospect of losing one's premerger group identity in the merger process but also by the prospect of having to incorporate a subgroup that was previously defined by its distinctiveness from one's own group“ (van Leeuwen & van Knippenberg 2003, S. 688).

Bei den empirischen Untersuchungen zu Unternehmensübernahmen wird bereits die Bedeutung vorhandener Statusunterschiede hervorgehoben. Zu diesem speziellen Aspekt, ebenso wie auf die generelle Auswirkung von heterogenen Gruppenzusammensetzungen, gibt es weitere Forschung, welche sich gerade die Theorien der sozialen Identität und der Selbstkategorisierung zu Nutze macht. Beide Bereiche betreffen die feldspezifischen Besonderheiten, welche im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen und werden daher in einem separaten Kapitel (3.2) aufgegriffen und diskutiert.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Bedeutung der sozialen Identität in Bezug auf kooperatives Verhalten und engagierten Einsatz für die Gruppenziele über gesteigerte Leistungsbereitschaft für einen effektiveren Teamerfolg bereits empirisch bestätigt werden konnte. Den dadurch resultierenden Prob-

lemen für eine interorganisatorische Zusammenarbeit wurde jedoch bisher weniger nachgegangen. So erweist sich zwar eine hohe soziale Identität der einzelnen Mitarbeiter für das Unternehmen als erfreulich, forciert aber gleichzeitig im Intergruppenkontext die Abgrenzungsbestrebungen gegenüber den Mitgliedern eines anderen Unternehmens. Die für solche Konstellationen gedachten Modelle der Intergruppenforschung zur Reduzierung von Konflikten (z. B. wechselseitige Kategorisierung oder Eigengruppen-Projektion; vgl. Kapitel 3.1.1.2 Modelle zur Verbesserung von Intergruppenbeziehungen) wurden bisher im Bereich der Forschung zur interorganisatorischen Zusammenarbeit weitgehend ausgeklammert. Aus diesem Grund sollen diese in Kombination mit den im folgenden Kapitel (3.1.2) aufgeführten theoretischen Erkenntnissen zur interorganisatorischen Zusammenarbeit aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationsforschung in den allgemeinen theoretischen Bezugsrahmen dieser Arbeit (vgl. Kapitel 3.1.3) Eingang finden.

3.1.2 Begriffsbestimmungen, Ansätze und empirischer Forschungsstand der organisationspsychologischen Kooperationsforschung

Auch aus organisationspsychologischer Perspektive werden vorab die für die Fragestellung relevanten Begriffe, nämlich Zusammenarbeit, Koordination, (Arbeits-) Gruppe, Kooperation und Konflikt definiert und deren Beziehung zueinander dargelegt. Anschließend werden das für diese Arbeit herangezogene arbeitspsychologische Zusammenarbeitsmodell skizziert und die wichtigsten Erkenntnisse der generellen empirischen Forschung im Bereich Arbeitsgruppe, Kooperation und interorganisatorische Zusammenarbeit aufgezeigt.

3.1.2.1 Begriffsbestimmungen

Als Oberbegriff für irgendwie gestaltetes Arbeiten mehrerer Personen innerhalb von oder zwischen Organisationen bietet sich der Begriff der *Zusammenarbeit* an. Von *Rosenstiel* (1993, S. 325 ff.) unterscheidet zwischen „koagierender“, was dem „nebeneinander her Arbeiten“ entspricht, „kontraagierender“, hier treffen Parteien mit zwei unterschiedlichen Sichtweisen aufeinander, welche im Sinne des Unternehmens jedoch auf einen Kompromiss hinarbeiten, und schließlich „interagierender“ Zusammenarbeit. Letztere ist „überall dort erforderlich, wo die Interaktion ein wesentlicher Bestandteil des

Arbeitsprozesses ist, also der eine ohne den Beitrag des anderen kaum etwas zum Ziel beitragen kann (...)“ (von Rosenstiel 1993, S. 325) und wird in der Regel in Form von Gruppenarbeit ausgeführt (a. a. O., S. 329).

Insbesondere die Zusammenarbeit in Form des Koagierens gelingt jedoch nur, wenn eine gut funktionierende *Koordination* als ein wesentliches Strukturmerkmal von Organisationen – neben der Arbeitsteilung – gegeben ist. Es können vier Formen von Koordination unterschieden werden: Programme und Pläne als unpersönliche Varianten, welche durch ihre Standardisierung hauptsächlich im Voraus für eine entsprechende Koordination der Arbeitsabläufe sorgen und somit auch entlastend wirken können (Scholl 1993, S. 420). Daneben zählen die Weisung und die Selbstabstimmung als persönliche Koordinationsformen, erstere in vertikaler und zweite in horizontaler Richtung, eher zu den Instrumenten mit korrigierender Funktion. Von Wehner, Clases, Endres & Raeithel (1998) wird im Rahmen ihres arbeitspsychologischen Kooperationsmodells (vgl. unten) unter initialer Koordiniertheit die Abstimmung der beteiligten Akteure untereinander hinsichtlich eines wie auch immer gearteten Produktes (Ziele), der Vorgehensweisen (Wege der Zielerreichung) sowie der gegenständlichen Welt (materielle Ressourcen, Arbeitsmittel und Technik) verstanden. Vor allen Dingen die Selbstabstimmung als flexibelste Variante der Koordination kann auch innerhalb von Gruppen erfolgen³⁷ (Scholl 1993, S. 420; vgl. Kieser & Kubicek 1983, S. 103 ff.).

Gruppenarbeit gilt demnach als eine spezifische Art der Zusammenarbeit, bei der die Betroffenen sich in hohem Maße gegenseitig abstimmen müssen. Das generelle Konzept der *Gruppe* baut auf dem aus der Sozialpsychologie³⁸ auf (vgl. Kapitel 3.1.1.1; z. B. von Cranach, Ochsenbein & Tschan 1989, S. 109; von Rosenstiel 2000, S. 252; Schuler 1993, S. 6), wobei Gruppe eine „Mehrzahl von Personen“ ist, die „in direkter Interaktion über eine längere Zeitspanne bei Rollendifferenzierung und gemeinsamen Normen“ zusammenkommen und „durch ein Wir-Gefühl“ verbunden sind (von Rosenstiel 2000, S. 252). Darauf aufbauend wird das der Arbeitsgruppe spezifiziert, welche speziell im Kontext von Organisationen Teilaufgaben ausführt (von Cranach et al. 1989, S. 109; vgl. Spieß 1996, S. 170). Die Arbeit in Gruppen wird in der Organisationspsychologie entweder unter das Konzept der Arbeitsgestaltung (Greif, Holling & Nicholson 1989, S. 8; Hacker 1998, S. 121; Ulich 2001, S. 207) subsumiert, in einem separaten Bereich der Interaktion in Organisationen

37 Nur wenn die Selbstabstimmung formell geregelt ist, zählt sie als mögliche Koordinationsform zur Organisationsstruktur (Scholl 1993, S. 420).

38 Wobei in der arbeits- und organisationspsychologischen Literatur der Bezug lediglich zum Gruppenkonzept der sozialpsychologischen Kleingruppenforschung gemeint ist und nicht zur „Gruppe als Selbstkategorisierung“ (vgl. Kapitel 3.1.1).

(z. B. *Schuler* 2004) oder sogar als eigenes Oberkapitel behandelt (*von Rosenstiel* 2000; *Weinert* 2004). Innerhalb der Arbeitsgestaltung leitet sich das Konzept der Gruppe, insbesondere der teilautonomen Arbeitsgruppen von der Forschung der soziotechnischen Theoretikern ab, welche erstmals die sozialpsychologischen Komponenten von Arbeitsgestaltung in den Vordergrund stellten (*Clegg & Ulich* 1989, S. 102; vgl. *Ulich* 2001; *Greif* 1983, S. 34). Unterschieden wird noch zwischen „formellen“ und „informellen“ Gruppen innerhalb von Organisationen. Formelle Gruppen sind organisatorisch festgelegt und kodifiziert (*von Rosenstiel* 2000, S. 272), informelle Gruppen hingegen dienen der „Befriedigung vielfältiger menschlicher Bedürfnisse“, wie z. B. nach Abwechslung, nach Zusammengehörigkeit oder sozialer Unterstützung (*von Rosenstiel* 1993, S. 322), und entsprechen der wie oben definierten psychologischen Gruppe im eigentlichen Sinn. Beide Gruppenformen können innerhalb von Organisationen vorkommen, müssen dabei jedoch nicht übereinstimmen. Allerdings stellen formelle und informelle Gruppen auch keine grundsätzlichen Gegensätze dar, weil sie das Phänomen Gruppe von unterschiedlichen logischen Ebenen betrachten (*von Rosenstiel* 2000, S. 272). Die Begriffe Gruppenarbeit und Teamarbeit werden in der Literatur weitgehend synonym verwendet wie auch in dieser Arbeit (z. B. *Bungard & Antoni* 1993, S. 383; *Guzzo & Dickson* 1996, S.309; *Hackman* 1990, S. 14; *von Rosenstiel* 2000, S. 251; *Stock* 2003a, S. 25; *Tannenbaum, Beard & Salas* 1992, S. 118; dagegen differenziert *Spieß* 1996, S. 175 die Begriffe). Allerdings werden unterschiedliche Varianten von Gruppenarbeit differenziert: so zum Beispiel Qualitätszirkel, worunter „kleine moderierte Gruppen von Mitarbeitern der unteren Hierarchieebene“ verstanden werden, „die sich regelmäßig auf freiwilliger Grundlage treffen, um selbstgewählte Probleme aus ihrem Arbeitsbereich zu bearbeiten“ (*Antoni* 1998, S. 160), Projektgruppen, die „zur Bearbeitung neuartiger und komplexer Problemstellungen“ mit „einmaligem Charakter“ und Schnittstellen zu mehreren Unternehmensbereichen eingesetzt werden (*Antoni* 1998, S. 161) und schließlich teilautonome Arbeitsgruppen, „denen die Erstellung eines kompletten (Teil-) Produktes oder einer Dienstleistung mehr oder weniger verantwortlich übertragen wurde“ (*Antoni* 1998, S. 162; vgl. *Antoni & Bungard* 2004, S. 133 ff.; *Bungard & Antoni* 1993, S. 382 ff.; *Derboven, Dick & Riedel* 1996; *Hackman* 1990; *Spieß* 1996, S. 178 ff.; zu Qualitätszirkeln: *Bungard* 1989, S. 396 ff.).

Jegliches Zusammenarbeiten im Rahmen einer Gruppe weist wiederum Schnittstellen zum Konzept der *Kooperation* auf³⁹. Von *Hacker* (1994) wird

39 Kooperation wird in der Arbeitspsychologie als eigenständiges Konstrukt verstanden (vgl. *Wehner et al.* 1998). Anders jedoch in den Wirtschaftswissenschaften (vgl. *Laine* 2002; *Schnettler* 1998) und der sozialpsychologischen Kooperationsforschung (vgl. *Beck* 1992; *Bier-*

Gruppenarbeit im Rahmen seiner arbeitspsychologischen Handlungstheorie dann als eine Form von Kooperation bezeichnet, wenn sie wenigstens folgende wesentliche Merkmale aufweist: „(1) ein gemeinsamer, arteilig ausführbarer Auftrag für mehr als zwei Arbeitende; dieser verlangt (2) eine gemeinsame Handlungsorganisation zur Auftrags Erfüllung und damit (3) gemeinsame Entscheidungen auf der Grundlage von zeitlichem und inhaltlichem Tätigkeitsspielraum für die Gruppe. Für die Abstimmung, die Handlungsorganisation sind des Weiteren (4) Kommunikation und (5) ein Mindestmaß gemeinsamer, geteilter Ziele und Kenntnisse [...] erforderlich [...]“ (S. 61). *Thomas* (1992) beschreibt es ähnlich, wobei er noch hervorhebt, dass in einer kooperierenden Gruppe „ein Verhalten vorherrschen“ muss, „aus dem für alle Gruppenmitglieder der größte gemeinsame Gewinn resultiert“ (S. 117). Gruppenarbeit ist jedoch nicht nur eine (beliebige) Form von Kooperation, sondern wird von *Antoni* (1998) auch als besonders kooperationsförderliche Arbeitsstruktur eingestuft (S. 157; vgl. auch *Spieß* 1996, S. 166). Umgekehrt formuliert erfordert Gruppenarbeit vor allem kooperatives Handeln (*Spieß* 1996, S. 217). Allerdings wird von *Endres* und *Wehner* (2000) konstatiert, dass Gruppenarbeit alleine nicht die notwendige Ausbildung von Kooperationsstrukturen ersetzen kann (S. 21), denn diese „sind sowohl flexibler als auch dauerhafter als uneingeschränkt auf Gruppenprinzipien fußende Organisationsstrukturen“ (a. a. O., S. 22). Gemäß *Spieß* und *Winterstein* (1999) setzt eine gute Kooperation die Autonomie der Beteiligten, Möglichkeiten der Zielabstimmung und des Informationsaustausches, wechselseitige Kommunikation und eine längere Zeitperspektive, in der sich gegenseitiges Vertrauen entwickeln kann, voraus (S. 77; Überblick über verschiedene Definitionen bei *Spieß* 1996, S. 11 f. und über unterschiedliche Erklärungsansätze *Spieß* 2004, S. 194 ff.). Somit muss nicht jede Kooperation in Form von Gruppenarbeit erfolgen⁴⁰ (vgl. *Hacker* 1998, S. 147), aber auch nicht jede Gruppenarbeit muss dem Konzept von Kooperation entsprechen.

Auf die genauere begriffliche Differenzierung bezüglich des Konzepts Kooperation im Rahmen des arbeitspsychologischen Modells der interorganisatorischen Zusammenarbeit von *Wehner, Raeithel, Clases & Endres* (1996) bzw. *Wehner et al.* (1998, vgl. Kapitel 3.1.2.2), welches einen wichtigen Bestandteil des entwickelten Integrationsmodells darstellt (vgl. Kapitel 3.1.3), wird an dieser Stelle etwas ausführlicher eingegangen. *Wehner et al.* (1998) betrachten

hoff 1998, 2002; *Deutsch* 1982; *Feger* 1984; *Rabbie* 1982), dort wird Kooperation meist als Gegensatz zum Wettbewerb verstanden.

40 Vgl. *Beck* (1992) der feststellt, dass „Kooperationsforschung (...) bis auf wenige Ausnahmen die Kooperation zwischen Einzelpersonen und nicht zwischen Gruppen oder Gruppenvertretern.“ betrachtet (S. 6).

das Kooperationskonzept auf der Gesellschaftsebene, der Planungs- und Organisationsebene und der Handlungs- und Beziehungsebene (S. 96). Der derzeitige Schwerpunkt innerhalb der Kooperationsforschung wird von den Autoren auf der Planungs- und Organisationsebene gesehen, denn Kooperation wird hauptsächlich als „effizienzsteigerndes Prinzip zur lokalen Optimierung gemeinsam organisierter und planmäßig ausgeführter Tätigkeiten beschrieben und genutzt“ (a. a. O.). Dagegen grenzen sie die ihrer Meinung nach eher unberücksichtigte Sichtweise der Handlungs- und Beziehungsebene ab, welche den Kooperationsvorgang als solchen in den Mittelpunkt stellt, und damit das „zielorientierte Mit- und Zusammenwirken“ im Kontext arbeitsteilig geplanter Aufträge und Arbeitsaufgaben beschreibt (a. a. O.).

Dabei unterscheiden sie zwei Perspektiven von Kooperation, nämlich zum einen die strategische und zum anderen die prozessuale (Wehner et al. 1998, S. 98)⁴¹. Der strategischen Kooperationsperspektive liegt die Analyse von Entscheidungsstrukturen und der prozessualen die von Bewältigungsprozessen zugrunde. Die beiden Formen unterscheiden sich zum einen in der „Kooperationskonstruktion der Akteure“ (a. a. O.). Während bei der strategischen Kooperation nach einer entsprechenden Unternehmensanalyse „Entscheidungsträger“ zusammentreffen, um über die Bildung von Kooperationseinheiten zu bestimmen und damit Effizienzsteigerungen zu forcieren, treffen bei der prozessualen Kooperation nach einem unerwartetem Ereignis die entsprechenden „Erfahrungsträger“ zusammen (Wehner et al. 1998, S. 98). Unter einer prozessualen Kooperation verstehen die Autoren demnach die situative Bewältigung unerwarteter Ereignisse und Störungen, die sich aus den Brüchen und Zäsuren in der initialen Koordiniertheit heraus ergeben (Wehner et al. 1998).

Zum anderen unterscheiden sie sich in den zugrunde liegenden methodischen Orientierungen: Prozessorientierung, Störungsorientierung, Dialog- und Feedbackorientierung und Gestaltungsorientierung (Endres 1996, S. 10). Innerhalb der Prozessorientierung steht dem „Top-down-Verständnis“ im Rahmen einer strategischen Kooperation „die Einbeziehung der lokalen Erfahrungen und der

41 Es werden in der Literatur noch weitere Formen von Kooperation differenziert, so zum Beispiel die strategische Kooperation nach Neuberger (1998, S. 37 ff.) oder Spieß (1996, S. 222 f.), die empathische Kooperation oder Pseudokooperation nach Spieß (1998, S. 53 ff.). Daneben gibt es auch rein empirisch gefundene Unterscheidungen, ohne theoretischen Hintergrund. Z. B. kristallisiert sich nach einer Befragung von 1600 Mitarbeitern im öffentlichen Dienst eine „zwangsläufige“, „kontrollierte“, „selbstbestimmte“ und „einflußlose“ Kooperation heraus (Kleinschmidt & Pekruhl 1994, S. 156). Wehner et al. (1996) grenzen ihre Perspektive der strategischen Kooperation jedoch deutlich von der strategischen Kooperation nach Spieß (1996) ab. Spieß (1996) geht in Abgrenzung zur empathischen Kooperation oder Pseudokooperation bei der strategischen Kooperation davon aus, dass ein Individuum rational und nach Kosten-Nutzen-Abwägungen handelt (ähnlich auch Neuberger 1998, S. 39).

sozialen Praktiken“ der prozessualen Kooperation gegenüber (Endres 1996, S. 10). Von der prozessualen Kooperationsperspektive aus konzentriert man sich auf das „Wie“ von Kooperationen, also „auf welche Weise es zu interpersonalen Abstimmungen“ kommt. Endres (1996) konstatiert jedoch, dass sich die strategische und prozessuale Kooperationsperspektive gegenseitig nicht ausschließen, sondern sich wechselseitig bedingen, indem beispielsweise prozessuale Kooperationsverhandlungen erst die strategisch optimale Platzierung von Kooperations-einheiten ermöglichen (S. 11; vgl. Endres & Wehner 1996, S. 88).

Im Rahmen der arbeits- und organisationspsychologischen Kooperationsforschung wird Kooperation oft als Gegenteil von *Konflikt* verstanden (z. B. Schuler 1993, S. 434 ff.; Spieß 2004, S. 193⁴²; Stock 2003a, S. 159). Konflikte werden dabei als „Spannungssituationen bezeichnet, in denen zwei oder mehrere Parteien, die voneinander abhängig sind, versuchen, scheinbar oder tatsächlich unvereinbare Handlungspläne bzw. inkompatible Handlungen bzw. Handlungstendenzen zu verwirklichen“ (Spieß 2004, S. 199). Dabei spielen auch „latente Konflikte“ eine Rolle, welche durch frühzeitig sichtbare Signale definiert werden, deren Bedeutung für den Einzelnen jedoch nicht erkennbar sein müssen (Spieß 2004, S. 201; vgl. Erklärungsansätze von Konflikt bei Spieß 2004, S. 199 ff.). In dem arbeitspsychologischen Zusammenarbeitsmodell von Wehner et al. (1996, 1998) werden Konflikte in ihrer Bedeutung für den Gesamtprozess der Zusammenarbeit herausgearbeitet; Kooperation selbst wird dabei zur „organisationalen Konfliktbewältigungsstrategie“ (Endres & Wehner 2003, S. 226). Vor allem Vollmer (2005) stellt erst in jüngster Zeit im Rahmen seiner konzeptionellen Arbeit die inhärente Bedeutung von Konflikten bei der interorganisatorischen Zusammenarbeit allgemein und im Kontext des arbeitspsychologischen Zusammenarbeitsmodell von Wehner et al. (1996) im Besonderen heraus. Bei der Verortung der im Rahmen dieser Arbeit im Mittelpunkt stehenden Intergruppenkonflikte (vgl. Kapitel 3.1.1) in das arbeitspsychologische Zusammenarbeitsmodell von Wehner et al. (1996, 1998, vgl. Kapitel 3.1.2.2) wird auf die konzeptionelle Arbeit von Vollmer (2005) zurückgegriffen werden (vgl. Kapitel 3.1.3).

Abbildung 3 fasst die definierten Begriffe und deren Verhältnis zueinander zusammen. Innerhalb einer oder auch zwischen mehreren Organisationen kommt es zu Prozessen der Zusammenarbeit. Insbesondere können für diese Arbeit zwei Aktionsformen unterschieden werden. Hauptsächlich dann, wenn interagiert wird, also ein hohes gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis besteht,

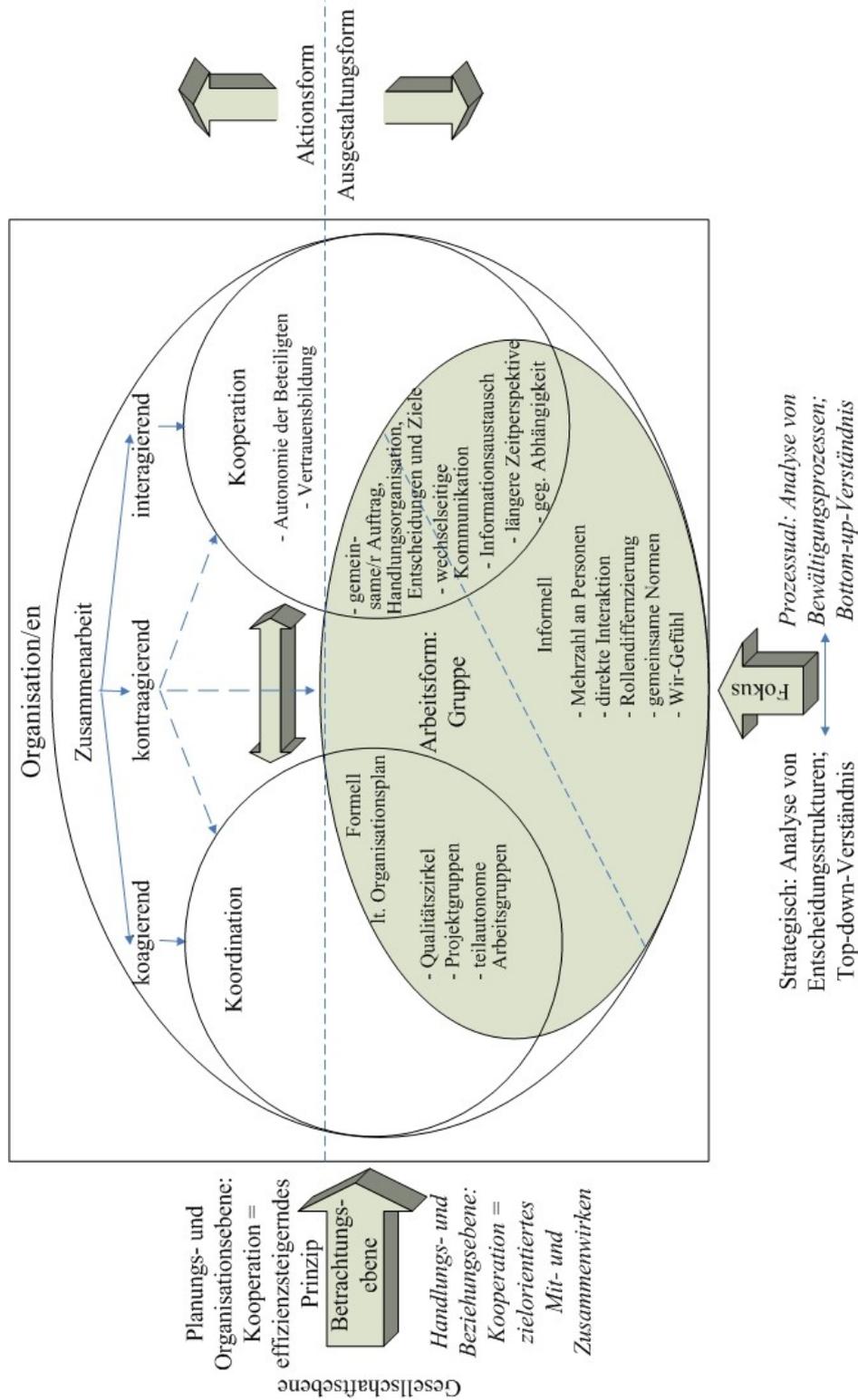
42 Auch bei Spieß (2004), die zwar Kooperation und Konflikt als nah zusammen liegend beschreibt (S. 193) und die Integration der beiden Konstrukte in ein Gesamtmodell postuliert (2004, S. 238), versteht sie sie dennoch eher als Eckpunkte eines Kontinuums, bei dem es gilt, die einzelnen Übergänge besser herauszuarbeiten und zu untersuchen.

bilden sich auch Kooperationsstrukturen aus. In den Fällen, in denen eher das „nebeneinander her Arbeiten“ dominiert (koagieren), werden sich Koordinationsstrukturen bilden. Uneinigkeiten und Konflikte z. B. bezüglich der zu erreichenden Arbeitsziele (kontraagieren) können durchaus bei beiden Aktionsformen auftreten. Als eine mögliche Ausgestaltungsform der beiden angesprochenen Aktionsformen Koordination und Kooperation, kann die Arbeitsgruppe hervorgehen. Vor allen Dingen einer formellen, gemäß einem Organisationsplan gebildeten Arbeitsgruppe, liegt eine gewisse Koordinationsstruktur zugrunde. Unabhängig davon, ob die Arbeitsgruppe rein formeller Natur ist oder sich dabei informelle Gruppenmerkmale im Sinne einer sozialpsychologischen Gruppe herausgebildet haben, können dort Kooperationsstrukturen zum Tragen kommen.

Entscheidend ist noch die Betrachtungsebene also der Blickwinkel, unter dem man die Begriffe beleuchtet. Hier bietet sich für die vorliegende Fragestellung vor allen Dingen die Handlungs- und Beziehungsebene an, da gerade mit diesem Schwerpunkt auch die feldspezifischen Besonderheiten – berufliche Heterogenität und Statusunterschied – vertiefend analysiert werden können. Unabhängig von der Betrachtungsebene können darüber hinaus unterschiedliche Forschungsansätze fokussiert werden. Für die vorliegende Arbeit wird ein prozessualer Fokus bevorzugt, bei dem die Bewältigungsprozesse der beteiligten Personen beleuchtet werden.

Genau diese beiden Schwerpunkte bezüglich der Betrachtungsebene und dem Forschungsfokus setzen auch *Wehner et al.* (1996, 1998) bei ihrem arbeitspsychologischen Kooperationsmodell, welches sich auch speziell auf eine interorganisatorische Zusammenarbeit ausrichtet. Darüber hinaus wird dort insbesondere das Wechselspiel zwischen Koordinations- und Kooperationsprozessen detailliert dargestellt, welches insbesondere für die Frage zur optimalen Arbeitsform bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft (mit oder ohne fest institutionalisierte gemeinsame Arbeitsgruppen) wichtige Aufschlüsse geben kann. Ebenso ermöglicht die dort herausgearbeitete inhärente Rolle von Konflikten im Vorfeld, während und als Ergebnis von Kooperationsprozessen (*Vollmer* 2005) eine optimale Grundlage zur Integration von Intergruppenkonflikten in den Kooperationsprozess, wie es im theoretischen Bezugsrahmen dieser Arbeit erfolgt (vgl. Kapitel 3.1.3). Aus diesen Gründen soll im Folgenden auf dieses arbeitspsychologische Modell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit vertiefender eingegangen werden.

Abb. 3: Begriffsverortung im Feld der (inter-) organisatorischen Zusammenarbeit aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive



3.1.2.2 Arbeitspsychologisches Kooperationsmodell

Vor dem Hintergrund einer kulturhistorischen Tätigkeitstheorie (anlehnend an *Leontjew*, 1987) und empirischer Untersuchungen von Lieferbeziehungen in der Automobilindustrie haben *Wehner et al.* (1996, 1998, 2000; *Clases & Wehner* 2002) ein arbeitspsychologisches Modell zur Dynamik zwischenbetrieblicher Zusammenarbeit entwickelt. Sie gehen von einer „initialen Koordiniertheit“⁴³ aus (vgl. Abb.4); das heißt in jedem Arbeitsfeld wird die Zusammenarbeit bereits auf irgendeine Weise koordiniert, z. B. mittels gemeinsam genutzter Arbeitsterritorien und Arbeitsmittel, aber auch formalisierter Absprachen und informeller Regeln (1996, S. 45). Auch bei der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft wird es ein gewisses Ablaufschema geben, nach dem vorgegangen wird. Dabei auftretende Störungen, welche auf unerwarteten Ereignissen basieren, können mit Hilfe „korrektiver Kooperation“ bewältigt werden. Diese auch als „restaurative Kooperation“ bezeichnete Störungsbeseitigungsmethode birgt wiederum eine potentielle Störquelle in sich, da die Beteiligten im Rahmen dieser neuen Form der Zusammenarbeit wiederum ein gemeinsames Verständnis über das bearbeitete Thema entwickeln müssen (1996, S. 46). Wenn bei dem routinierten Ablauf in der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft Unstimmigkeiten oder Mängel auftreten, veranlassen diese die Beteiligten sich zusammzusetzen und neu abzusprechen. Im zwischenbetrieblichen Kontext werden dabei drei Störungsebenen, technische Gegebenheiten, organisationale Abläufe und interpersonale Beziehungen, unterschieden (*Endres & Wehner* 1996, S. 92). Unerwartete Ereignisse genauso wie Störungen können von den Beteiligten gleichzeitig auch als Konflikt wahrgenommen werden (*Vollmer* 2005, S. 106 f.).

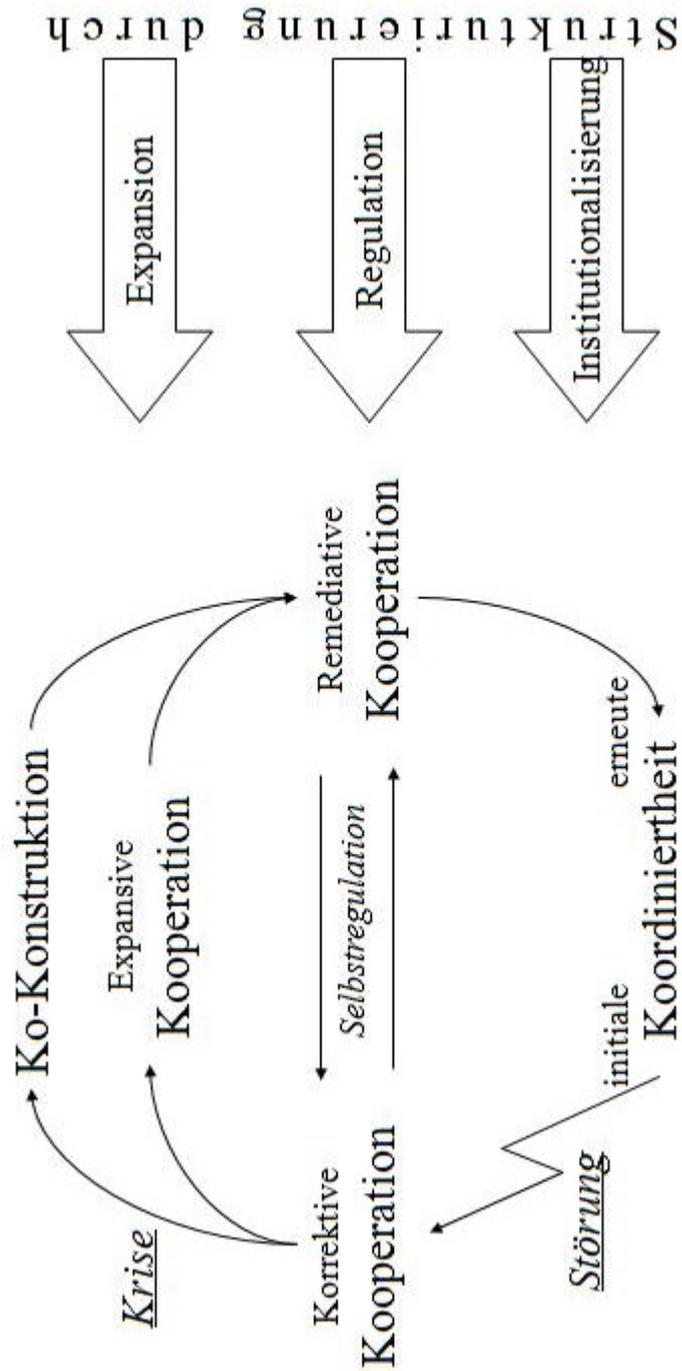
Kommt es nun zu einem wiederholten Zusammenbruch der initialen Koordiniertheit, so wird von einer Koordinations- oder Kooperationskrise gesprochen. Bei der Koordinationskrise wird die Arbeitsorganisation, bei der Kooperationskrise die Einhaltung der Vereinbarungen durch die beteiligten Kooperationspartner in Frage gestellt. Im Unterschied zu Störungen gehen Krisen wesentlich tiefer, indem die beteiligten Akteure sozusagen auf einer Metaebene die derzeitig bestehende Koordiniertheit an sich in Frage stellen (sei es vom Ablauf oder von den Personen her; *Wehner et al.* 1996, S. 47). Wenn die zugrunde liegenden Störungen auf Konflikte basieren, so können diese also ebenso in eine Krise führen (*Vollmer* 2005, S. 102). Aufbauend auf solchen Krisen und der ebenso notwendigen Kritikfähigkeit der Beteiligten kann es zu

43 Zu den Unterscheidungskriterien von Kooperation und Koordination bzgl. Voraussetzung, Modus, Aufgabenstruktur, Syntax, Anwendung und Inhalt vgl. *Endres & Wehner* (2000, S. 32 f.).

einer „expansiven Kooperation“ kommen, in deren Rahmen es dann zur Suche neuer Kooperationspartner oder zur Re-Definition der bestehenden Arbeitsstrukturen kommt (Wehner *et al.* 1996, S. 47). Allerdings muss dort zwischen Krisen- und Konfliktmanagement unterschieden werden. Wenn eine Krise auf Konflikten basiert, muss zuerst die Krise bewältigt werden, um sich anschließend wieder den Konflikten widmen zu können (Vollmer 2005, S. 109). Eine Sonderform der expansiven Kooperation stellt die Ko-Konstruktion dar, die als höchste Form interaktiver Kommunikation verstanden wird. Im Rahmen von neu gebildeten Ko-Konstruktionsforen werden neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit entwickelt. Dieser durchaus kreative Prozess des Erfindens, Ausprobierens und Kritisierens im Rahmen der expansiven Kooperation und der Ko-Konstruktion wird von den Beteiligten auch meist als positiv erlebt (Wehner *et al.* 1996, S. 47).

„Expansive Kooperation weist demnach ins Ungefähre; korrektive Kooperation hingegen greift solange auf die zuverlässige, vertraute Bewältigungsstrategie von Störungen zurück, bis die zugrunde liegende Koordiniertheit oder die Kooperationsbemühungen unübersehbar in die Krise geführt haben“ (Wehner *et al.* 1996, S. 48). Bestenfalls führt die Ko-Konstruktionsphase zur Beendigung der expansiven Kooperation, indem die neu entworfenen Abläufe und Formen der Zusammenarbeit in die Praxis vermittelt werden (remediative Koordination). Eine neue Arbeitsorganisation kann sich auch direkt durch Selbstregulationsprozesse bereits auf der Ebene der korrektiven Kooperation herausgestalten. Bei einer erfolgreichen Remediation würde im Ergebnis eine erneuerte Koordiniertheit der interorganisatorischen Beziehung entstehen. Insgesamt wird die Strukturierung von interorganisatorischen Aktivitäten demnach mit Prozessen der Institutionalisierung (initiale und erneuerte Koordiniertheit), der Regulation (in korrektive Kooperation und Koordination) und der Expansion (expansive Kooperation, Ko-Konstruktion, remediative Koordination) verwirklicht (Wehner *et al.* 2000, S. 991). Die beschriebenen Ebenen der Zusammenarbeit und deren Beziehungsgeflecht nach Wehner, Clases & Bachmann (2000) werden in Abbildung 4 veranschaulicht.

Abb. 4: Modell zur Dynamik zwischenbetrieblicher Zusammenarbeit
(Wehner et al. 2000, S. 988)



Insgesamt wird in diesem Modell also die These vertreten, „dass ereignis- und prozessorientierte Kooperationen potentielle Auslöser für Innovationen in einer bereits etablierten Koordiniertheit der Akteure werden können. Die Realisierung solcher, mit Phasen der Instabilität verbundenen Innovationen mündet dann jedoch wieder in eine neue Form der Koordiniertheit der Akteure“ (1998, S. 101). Koordiniertes Handeln kann also durchaus entlastend sein, da es sich auf routinierte Arbeitsabläufe und gewohnte Strukturen stützt, die auf erwachsenem Vertrauen basieren. Vertrauen wird dabei „als Ergebnis der Kooperation in arbeitsteiligen Systemen, also eine dynamische Prozessqualität verstanden, die in die Geschichte der Kooperationsbeziehungen eingeht, sich darin entwickelt und auch daraus hervor geht“ (Vollmer 2005, S. 35; vgl. Clases, Räder & Wehner 2003; Clases & Wehner 2005). Negativ verknüpfte Aspekte mit Kooperation, wie beispielsweise auch Macht beeinflussen vor allem die Interaktionsprozesse, also die korrektive und expansive Kooperation, einschließlich der Ko-Konstruktion und müssen an dieser Stelle auch jeweils erfahren und bewältigt werden (vgl. Vollmer 2005, S. 112 f.). Bei Ko-Konstruktionen steht nicht nur die betriebliche Alltagserfahrung im Vordergrund, sondern ebenso die „personalen Konstellationen“; sie grenzen sich damit vom Begriff der Planung, der eher der strategischen Kooperation zugeordnet wird, ab (Wehner et al. 1998, S. 109). Zwischenbetriebliche Kooperationen verfolgen nach diesem prozessualen Modell zwei wichtige Ziele; einmal mit Hilfe interpersonaler Abstimmungen möglichst schnell Störungen zu bewältigen und zum anderen aber auch „neue und damit verbesserte Organisationsablauf- und gegebenenfalls Organisationsaufbaustrukturen zu entwickeln.“ (Endres & Wehner 2003, S. 225). Darüber hinaus wird deutlich, dass Arbeitsteilung, wie sie bei einer Koordiniertheit der Zusammenarbeit vorliegt, genauso wie Konflikte, welche als Auslöser zu Kooperationsprozessen mittelbar zu einer erneuerten Koordiniertheit beitragen, zu diesem Zusammenarbeitsmodell hinzugehören (vgl. Endres & Wehner 1993, S. 206 f. bzw. S. 211 ff.) und nicht, wie in der meisten kooperationsbezogenen Literatur geschehen, als reine Gegensätze zur Kooperation diskutiert werden (vgl. Kapitel 3.1.2.1).

Auf der Ebene der Koordiniertheit können vier Kooperationsstrukturen – Produkt, Objektwelt, Skripte, Akteure – differenziert werden, welche jeweils unterschiedliche Konfliktpotentiale mit sich bringen. Bei den Konflikten im Bereich der Akteure geht es um sozio-emotionale Beziehungen zwischen den Akteuren, genauso wie um „akteursgebundene Aspekte wie Wissen und Können, Verhalten, Haltungen und Einstellungen, innere Motive sowie interpersonale Beziehungen, die sowohl emotional, aber auch durch Markt- und Machtverhältnisse geprägt sind.“ (Vollmer 2005, S. 102 f.). Diese Konfliktpotentiale können wiederum von verschiedenen Perspektiven aus betrachtet werden: von der individuellen bzw. personalen Ebene über die Gruppen- und

Organisationsebene bis hin zur Ebene der interorganisatorischen Kooperation (Vollmer 2005, S. 104 f.). Die vorliegende Arbeit fokussiert mit Blickwinkel auf die interorganisatorische Kooperation die Ebene der Akteure als Kooperationsstruktur mit ihrem spezifischen Konfliktpotential. Denn „das individuelle Verhalten und die persönlichen Beziehungen zwischen den Akteuren [haben sich] sowohl als Erfolgs- als auch als potentielle Misserfolgsfaktoren ersten Ranges“ erwiesen (Vollmer 2005, S. 183).

Kritisch zu dem Modell äußert sich *Kumbruck* (2001), die die besondere Hervorhebung von Störungen eine „voreilige Einschränkung“ nennt (S. 160). Sie betont, dass Kooperation in Abgrenzung zur Koordination nicht nur in „Extremsituationen“ zum Vorschein kommt, sondern im Sinne eines „Fließgleichgewichts“ zur Koordination immer im Hintergrund präsent ist (a. a. O.). Allerdings liegt hier scheinbar ein unterschiedlich weit gefasstes Begriffsverständnis von „Störung“ zugrunde. Auch bei dem Aufkommen von Langeweile beim Lesen von Arbeitsanweisungen, um das Beispiel von *Kumbruck* aufzugreifen (2001, S. 160), liegt durchaus eine subjektiv wahrgenommene Abweichung des Arbeitsalltags bei dem Betroffenen vor, das ihn dann natürlich dazu motivieren kann, direkt das Gespräch zu suchen und mit dem Gegenüber – womöglich gegen alle Regelmäßigkeit – zu kooperieren. Für den Betroffenen selbst muss dabei keine bewusste „Störung“ erkennbar sein, sodass sich nach außen hin auch ein „Fließen“ zwischen Koordination und Kooperation zeigen mag. Die „Extremsituationen“, die *Kumbruck* anspricht, sind hingegen eher analog den Krisen in dem Modell von *Wehner et al.* zu sehen, welche dann tatsächlich, indem sie zu einer expansiven Kooperation führen, diesen wenn auch oberflächlichen „Fließprozess“ verlassen.

Das Wechselspiel zwischen Kooperation und Koordination vergleichen *Wehner et al.* (1998) im Rahmen ihres arbeitspsychologischen Modells auch mit der Beziehung zwischen Wissen und Erfahrung. Wissen stellt demnach „die Ausgangssituation für Koordinationsstrukturen dar“ und Erfahrung hingegen den „Ausgangspunkt für Kooperationsbeziehungen“ (S. 107; vgl. *Clases et al.* 2003, S.109; *Endres & Wehner* 2003, S. 227). Aufgrund der Bedeutung des Konstruktes der „Wissensintegration“ speziell bei Kooperationen von Experten aus unterschiedlichen Fachbereichen, wie es auch bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft gegeben ist, soll ergänzend darauf eingegangen werden (*Steinheider, Ganz, Nogge & Warschat* 1999; *Steinheider & Burger* 2000). Unter der Schaffung einer gemeinsamen Wissensbasis („common ground“) verstehen *Steinheider et al.* (2000) „ein gemeinsames Verständnis wichtiger Begriffe und ihrer Zusammenhänge“ (S. 554). Hierzu werden von den Autoren zwei Informationsquellen angenommen: „ein allgemeines Grundverständnis der anderen Fachdisziplin (communal common ground)

sowie die konkrete Erfahrung in der aktuellen Zusammenarbeit mit dem Vertreter einer anderen Fachdisziplin (personal common ground)“ (a. a. O.). Ein gewisses allgemeines Grundverständnis über die andere Fachdisziplin trägt zu einer Steigerung der Erfahrungsbildung, also das persönliche Grundverständnis zwischen den Kooperationspartnern, bei und erleichtert dadurch die Zusammenarbeit. Umgekehrt steigt mit zunehmender Kooperationserfahrung auch das allgemeine Grundverständnis über die andere Fachdisziplin, was wiederum in der nächsten konkreten Zusammenarbeit schneller zu einer Erfahrungserweiterung beiträgt (Steinheider et al. 2000, S. 555 f.). Das allgemeine Grundverständnis lässt sich dem „Wissen“, also einer „verallgemeinerten und überindividuell (kollektiv) zugänglichen Erfahrung“ (Wehner, Clases & Manser 1999, S. 18; vgl. Wehner et al. 1998) zuordnen, wohingegen das persönliche Grundverständnis auch dem Begriff der „Erfahrung“ bei Wehner et al. entspricht (1999). Dort heißt es, dass Erfahrung die Routinisierung von Handlungssequenzen bedeutet und sich „durch die Einbettung von Wissen in soziale Kontexte und durch die Verlagerung von Wissen in die Gegenstände“ auszeichnet (Wehner et al. 1999, S. 30). Wissen selbst entsteht erst nach Ausbildung institutionell eingebetteter Kooperationserfahrungen, die wiederum in einer Koordiniertheit enden (Clases et al. 2003).

Im Folgenden werden die wichtigsten empirischen Ergebnisse der arbeitspsychologischen Kooperationsforschung kurz dargestellt, auch wenn dort der Blickwinkel der Planungs- und Organisationsebene vorherrschend ist. Dort hat man sich nämlich im Sinne einer strategischen Forschungsperspektive auf die Verbesserung von Kooperationsbeziehungen zentriert, und stellt damit die Effektivität von Kooperation in den Vordergrund der Forschung (vgl. Endres 1996).

3.1.2.3 Empirische Evidenz im Kontext von Arbeitsgruppen und Kooperation im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit

Hacker (1998) unterscheidet zwei Wirkungsgruppen von erlebens- und leistungsseitigen Auswirkungen von kooperativer Arbeit; zum einen sozial-kollektive Wirkungen, wie wechselseitige Hilfsmöglichkeiten und das Übernehmen sozialer Verantwortung, und zum anderen individuell-kognitive sowie individuell-motivationale, wie anregende Anforderungsvielfalt und mehr Entscheidungsfreiheiten (S. 154 f.).

Sieht man kooperative Arbeit vor allem auch als Gruppenarbeit (vgl. Kapitel 3.1.2.1), so findet man hauptsächlich solche Forschung, die der Frage nachgeht, unter welchen Umständen Gruppenarbeit bessere Ergebnisse erzielt als Einzelarbeit (vgl. von Rosenstiel 2000, S. 251). Hierzu wurden Bedingungen herausgearbeitet, die der Umwelt (z. B. Organisationskultur), dem Gruppendesign (z. B. Größe, Zusammensetzung der Mitglieder, Führungskonzept)

oder der Gruppenarbeit als solches (z. B. Aufgabenkomplexität, Strukturiertheit) zugerechnet werden können. Als Ordnungsschema für die verschiedenen Einflussgrößen auf den Teamerfolg haben nach *Stock* (2003a) insbesondere die Input-Prozess-Output-Modelle⁴⁴ (*Hackman* 1988; *Hackman & Morris* 1975; *Hackman & Oldham* 1980) besondere Relevanz⁴⁵. Hierbei wird zwischen Input-Variablen, das sind personenbezogene Merkmale wie Eigenschaften und Fähigkeiten sowie teambezogene Merkmale wie Normen, Führung und Interdependenz im Team, und Prozess-Variablen, worunter Kommunikation, Kooperation und Konflikte innerhalb eines Teams zählen, als Einflussgrößen auf die Gruppeneffektivität unterschieden (*Stock* 2003a, S. 90 ff.; 2003b, S. 224; vgl. ausführlicher *Antoni & Bungard* 2004, S. 158 ff.). Bei dem Output kooperativer Arbeit differenziert *Hacker* (1998) noch in „sozialkollektive“ und „individuell-kognitive“ oder „individuell-motivationale Wirkungen“ (S. 155). Unter letzterer Wirkungsgruppe wird auch jener Aspekt gruppiert, dass optimale Kooperationsformen für eine anregendere Anforderungsvielfalt und einen höheren Grad an Entscheidungsfreiheit bei dem Einzelnen sorgen. Letztlich erhöht so eine persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung nicht nur die Berufszufriedenheit, sondern setzt auch Leistungsmotive frei, welche für eine Steigerung der Arbeitseffektivität verantwortlich gemacht werden (*Hacker* 1998, S. 155). Diese kausale Vorverlegung psychosozialer Komponenten auf die ergebnisbezogenen Erfolgsgrößen hat sich in diversen Untersuchungen bestätigt (z. B. für Mitarbeiterzufriedenheit: u. a. *Bernhardt, Donthu & Kennett* 2000; *Brown & Peterson* 1993, 1994; *Grund* 1998; *Herrington & Lomax* 1999; *Homburg & Stock* 2001; vgl. *Stock* 2003a, S. 166), sodass *Stock* (2003a) bei psychosozialen Erfolgsgrößen von Medialzielen und bei ergebnisbezogenen Erfolgsgrößen von Finalzielen spricht (S. 166).

44 Ein „integriertes Modell effektiver Teamarbeit“ stellt *Scholl* (2003) vor. Dieses stellt jedoch ebenso mehr eine Heuristik dar, also ohne eine gemeinsame theoretische Fundierung der aufgestellten Hypothesen und hat zudem bisher noch keine empirische Bestätigung gefunden.

45 Dabei nimmt *Stock* (2003a) nur auf die Richtung der Modelle von Gruppeneffektivität Bezug, welche an die sozialpsychologische Grundlagenforschung oder an motivationspsychologische Theorien anknüpfen. Eine andere Richtung subsumiert Modelle auf der Grundlage der soziotechnischen Systemtheorie (vgl. *Antoni & Bungard* 2004, S. 153). Bei beiden handelt es sich jedoch meist um Input-Prozess-Output-Modelle. Der Schwerpunkt der herangezogenen empirischen Beiträge in dieser Arbeit ist der ersten Forschungsrichtung zuzuordnen, da sich diese Erkenntnisse auf alle Formen der Zusammenarbeit anwenden lassen. Dies ist insofern von Bedeutung, da hier Gruppenarbeit nur als eine mögliche Arbeitsgestaltungsform neben anderen gesehen wird.

Bei *Stock* (2003a) findet sich ein umfassender Überblick der quantitativen Forschungsergebnisse sämtlicher Einflussvariablen auf die Teamprozesse und den Teamerfolg (S. 101 ff.). Insgesamt stellt sie fest, dass unter den personenbezogenen Merkmale insbesondere die Teamorientierung und die fachlichen Fertigkeiten der Teammitglieder eine besondere wichtige Einflussgröße auf den Teamerfolg darstellen (a. a. O., S. 108). In ihrer eigenen Untersuchung bestätigt sich ihre auf Basis der Theorie der Gruppeninteraktion (vgl. *Thibaut & Kelley* 1959) gebildete Hypothese, dass die personenbezogenen Merkmale stärker direkt als indirekt den Teamerfolg beeinflussen (2003a, S. 255). Hinsichtlich der teambezogenen Merkmale, wurden hauptsächlich die Heterogenität des Teams, die Kohäsion im Team, die Präsenz von Normen, die Größe des Teams, die Autonomie des Teams und schließlich die Intensität der Teamführung als Einflussvariablen untersucht. Jedoch kommt sie zu dem Schluss, dass die Ergebnisse der bisherigen Arbeiten sehr unterschiedlich sind und insgesamt „kein klares Bild hinsichtlich des direkten Einflusses der teambezogenen Merkmale auf den Teamerfolg“ verzeichnen (*Stock* 2003a, S. 116). Anhand ihrer eigenen Untersuchung lässt sich bestätigen, dass der Einfluss der teambezogenen Merkmale auf den Teamerfolg eher indirekter Art ist, nämlich über die Merkmale der Teamprozesse (*Stock* 2003a, S. 255; zu ihren Ergebnissen bzgl. der Teamheterogenität vgl. Kapitel 3.2.1).

Schließlich fasst sie die Ergebnisse der Arbeiten zusammen, welche Zusammenhänge der Merkmale der Teamprozesse und dem Teamerfolg untersuchen und konstatiert, dass als prozessbezogene Einflussgrößen vor allen Dingen das Ausmaß der Kommunikation oder der Kooperation (*Campion, Medsker & Higgs* 1993; *Campion, Papper & Medsker* 1996; *Gefen & Ridings* 2002; *Pinto & Pinto* 1990; *Pinto, Pinto & Prescott* 1993) und das Ausmaß an Konflikten (*Jehn* 1995, 1997; *Lovelance, Shapiro & Weingart* 2001; *Pelled, Eisenhardt & Xin* 1999; *Wurst* 2001) analysiert wurden (*Stock* 2003a, S. 120). In diesen Untersuchungen wird die Bedeutung dieser prozessbezogenen Einflussgrößen hervorgehoben und bestätigt. *Stock* (2003a) stellt in ihrer Untersuchung zunächst einen positiven Effekt bezüglich des Ausmaßes der Kooperation auf die Effektivität von Teams fest und erst später einen negativen Effekt (S. 291). Es ist also durchaus möglich „zu kooperativ“ zu arbeiten. Das Ausmaß der personenbezogenen Konflikte jedoch zeigt sich in durchgängig negativem Zusammenhang auf die Teameffektivität. Damit untermauert sie ihre Argumentation, „dass personenbezogene Konflikte zu persönlicher Frustration und Verärgerung führen, die wiederum die Leistungsfähigkeit der Teammitglieder und dadurch die Teameffektivität beeinträchtigen“ (*Stock* 2003a, S. 292). Im Unterschied dazu findet sie bei aufgabenbezogenen Konflikten wieder einen nicht-monotonen Effekt. Das Ausmaß an aufgabenbezogenen Konflikte wirkt sich erst positiv und dann negativ auf die Teameffektivität aus, sodass fachli-

che Konflikte bis zu einem gewissen Grade förderlich wirken können (Stock 2003a; vgl. Jehn 1995, S. 275; 1997)⁴⁶.

Auch bei der Forschung speziell um interorganisatorische Arbeitsgruppen in der wirtschaftsbezogenen Forschung geht es letztlich darum, wie sich Unternehmen damit Wettbewerbsvorteile sichern können (Endres & Wehner 1996, S. 91; Stock 2003b, S. 217). Somit steht wiederum deren Mehrgewinn an Effektivität für die betroffenen Unternehmen im Vordergrund. Dazu lieferte kürzlich ebenso Stock (2003a) mit ihrer Arbeit entscheidende Ergebnisse, wobei sie den Grad der Interorganisationalität als Moderatorvariable auffasst (S. 167). Der Grad der Interorganisationalität setzt sich bei ihr zum einen aus der anzahlmäßigen Präsenz der Mitglieder beider Seiten zusammen und zum anderen aus der Machtverteilung zwischen den beiden betroffenen Unternehmen (a. a. O., S. 168)⁴⁷. Ein hoher Grad an Interorganisationalität bedeutet, dass beide Aspekte in der Arbeitsgruppe, sowohl die Zusammensetzung der Mitglieder als auch die Macht, gleich verteilt sind. Insgesamt gelangt sie zu dem Ergebnis, „dass Interorganisationalität sich im Wesentlichen (schwach) positiv auf den Teamerfolg auswirkt, dass ein Team jedoch auch „zu interorganisational“ sein kann“ (Stock 2003a, S. 324). Insbesondere stellt die Interorganisationalität dann einen wichtigen Erfolgsfaktor von Teams dar, wenn eine hohe aufgabenbezogene Komplexität (abwechslungsreich, vielfältig, wenig Routine) oder aufgabenbezogene Dynamik (Änderung der Aufgaben und der Anforderungen, nicht vorhersehbare Aufgaben) gegeben ist (a. a. O., S. 323).

Bei den vorgestellten Ergebnissen zur Effektivität von Arbeitsgruppen und Kooperation wird die entscheidende Rolle von persönlichen Konflikten deutlich, ohne jedoch, dass deren Charakteristiken, Ursachen und Bedingungen bisher in diesem Kontext detaillierter miteinbezogen wurde. Dies trifft erst recht auf die Forschung im Bereich der interorganisatorischen Zusammenarbeit zu. Hier fehlt darüber hinaus auch die Berücksichtigung komplexer Zusammenhänge hinsichtlich unterschiedlicher Machtverteilungen, obwohl sich diese als durchaus relevant für einen Teamerfolg erwiesen haben. Entscheidende Aufschlüsse über das Zustandekommen, Wirken und Vermeiden von zwischenmenschlichen Konflikten, insbesondere im Bereich der interorgani-

46 Die Einteilung in aufgabenbezogene und personenbezogene Konflikte ist durchaus gebräuchlich, wenn auch teilweise mit anderen Begrifflichkeiten (z. B. Pelled 1996; Amason 1996; Eisenhardt, Kahwajy & Bourgeois 1997; Jehn 1995). Allerdings hängen die beiden Konstrukte wiederum eng zusammen und können sich gegenseitig bedingen (vgl. Ergebnisse von Pelled et al. 1999).

47 Macht definiert sie „als die Fähigkeit eines Subjektes bzw. einer Gruppe von Subjekten, das Verhältnis eines anderen Subjektes bzw. einer Gruppe von Subjekten zu beeinflussen“ (Stock 2003a, S. 168; vgl. Kapitel 3.2.2).

satorischen Zusammenarbeit, können jedoch bereits Erkenntnisse des sozialen Identitätsansatzes geben (vgl. Kapitel 3.1.1.2).

Aus diesem Grund werden als erster Schritt in diese Richtung im folgenden Kapitel die bisher vorgestellten Konzepte der sozialpsychologischen Intergruppenforschung und diejenigen der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung miteinander verzahnt, und damit das dieser Arbeit zugrunde liegende Interaktionsmodell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit vorgestellt.

3.1.3 Allgemeiner theoretischer Bezugsrahmen – Integration von arbeitspsychologischen und sozialpsychologischen Konzepten

Eigentlich sollte eine Integration arbeitspsychologischer und sozialpsychologischer Konzepte im Bereich der interorganisatorischen Zusammenarbeit nicht notwendig sein, da „die psychologische Betrachtung der Organisationen unter dem Aspekt „Gruppe“ heißt, das Erleben von Menschen in der Organisation sozialpsychologisch zu beschreiben, zu erklären, zu prognostizieren und gegebenenfalls zu kontrollieren“ (von *Rosenstiel* 2000, S. 250; vgl. *Bungard & Antoni* 1993, S. 377)⁴⁸. Insbesondere *Owens et al.* (1998) arbeiten heraus, dass es entscheidend ist, neben den fachlichen Fähigkeiten von Gruppenmitgliedern, deren zwischenmenschliche Beziehung zu analysieren, um letztlich effektive Gruppenarbeit realisieren zu können. In Band IV zur Organisationspsychologie der Enzyklopädie der Psychologie (*Schuler* 2004) findet sich mittlerweile auch ein Kapitel, welches die beiden Disziplinen verknüpft: „Sozialpsychologische Grundlagen der Organisationspsychologie: Was kann die Organisationspsychologie von der Sozialpsychologie lernen?“ (*Frey, Schuster & Brandstätter* 2004, S. 3 ff.). Neben einer Reihe sozialpsychologischer Theorien gehen *Frey et al.* (2004) auch auf die Theorie des realistischen Gruppenkonflikts (*Sherif* 1966) und die Theorie der sozialen Identität (*Tajfel & Turner* 1979) ein (vgl. Kapitel 3.1.1). Die Autoren gelangen zu folgendem Fazit:

„Die Theorie des realistischen Gruppenkonflikts und die Theorie der sozialen Identität weisen auf wichtige Prozesse hin, die zwischen Gruppen auftreten. So erklären sie etwa, warum Mitglieder der einen Gruppe Mitglieder einer anderen Gruppe abwerten – und damit eine reibungslose und effiziente Zusammenarbeit erschweren. Die Kenntnis der beschriebenen Mechanismen könnte helfen, wichtige innerbetriebliche Koordinationsabläufe zu optimieren“ (S. 44).

48 Allerdings ist die Organisationspsychologie nicht vollkommen gleichzusetzen mit angewandter Sozialpsychologie, da unter anderem aufgrund des Feldes zusätzliche spezifische Erkenntnisse des Forschenden vorhanden sein müssen (vgl. *Bungard* 1987).

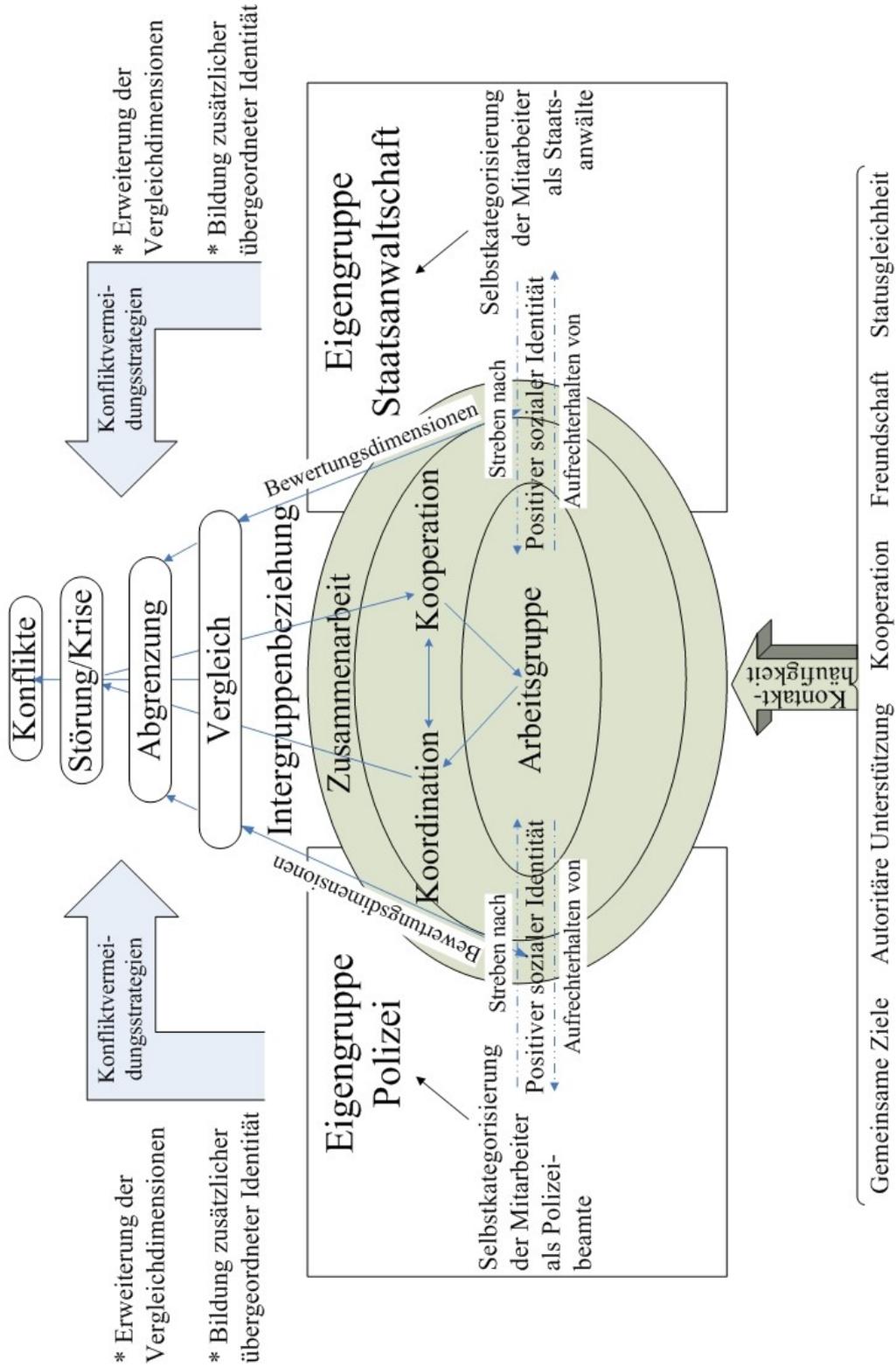
Bei einer Organisationsanalyse unter Sichtweise des sozialen Identitätsansatzes können demnach zum einen Erkenntnisse über die Intergruppenbeziehungen innerhalb der Organisation, über die Gestaltung und Wirkweisen von psychologischen Gruppen und über die Rolle von Kategorisierungsprozessen bei grundlegenden organisatorischen Phänomenen wie sozialer Einfluss, Kohäsion oder Kooperation gewonnen werden (Haslam 2001, S. 56; vgl. Weinkauff, Högl, Gemünden & Hölzle 2005; Waldzus 2003). So stellen Selbstkategorisierungsprozesse „a critical mediator between organizational contexts and organizational behavior“ dar (Haslam 2001, S. 55). Zum anderen allerdings, wenn man schließlich davon ausgeht, dass die Organisation selbst eine komplexe soziale Gruppe charakterisiert, so können die gleichen Phänomene auch im Kontext von interorganisatorischen Beziehungen betrachtet und erklärt werden (Haslam & Turner 2001, S. 37).

Genau dies ist auch Ansatzpunkt der vorliegenden Arbeit, die Anwendung von Erkenntnissen der sozialpsychologischen Intergruppenforschung, speziell hergeleitet aus den Theorien der SIT und der SCT, auf den Anwendungsbeereich der interorganisatorischen Zusammenarbeit zu übertragen. Diese werden gleichzeitig in ein ebenso bewährtes arbeitspsychologisches Modell integriert. Abbildung 5 stellt nun die bereits separat aufgezeigten theoretischen Bezüge, in Kapitel 3.1.1 aus sozialpsychologischer Sicht und in Kapitel 3.1.2 aus arbeitspsychologischer Sicht, in einem integrativem Modell der Zusammenarbeit zwischen Organisationen dar, welches gleichzeitig den übergreifenden theoretischen Bezugsrahmen dieser Arbeit bildet.

Es wird davon ausgegangen, dass bereits durch die Zugehörigkeit eines Mitarbeiters zu einer bestimmten Organisation, diese von ihm im Zuge von Selbstkategorisierungsprozessen als Eigengruppe wahrgenommen wird (wie auch schon empirisch bestätigt werden konnte, vgl. Kapitel 3.1.1.3), natürlich abhängig davon, wie stark er sich mit seiner Organisation und deren Werten, Einstellungen und Normen identifiziert⁴⁹. Auf dieser Grundlage entsteht bei jeglichem Kontakt zwischen Mitarbeitern der einen Organisation mit Mitar-

49 Anders bei Alderfer (1988) zum Beispiel, der mit seiner Version einer Intergruppentheorie zwar Aspekte des sozialen Identitätsansatzes in dem Feld von Organisationen fokussiert, allerdings indem er zwischen organisatorischen Gruppen, also Abteilungen bzw. Arbeitsgruppen, und Identitätsgruppen, wie Geschlecht, Familie, Alter oder Nation, differenziert und den Einfluss letzterer auf die Arbeit in organisatorischen Gruppen unterstreicht. In dieser Arbeit jedoch wird nicht die Arbeitsgruppe in Beziehung zu anderen identitätsstiftenden Gruppen gesetzt, sondern davon ausgegangen, dass der Arbeitskontext selbst, insbesondere auch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Organisation, zur Stärkung einer positiven sozialen Identität beitragen kann.

Abb. 5: Theoretischer Bezugsrahmen – integratives Modell der interorganisatorischen Zusammenarbeit



beitern einer anderen Organisation, mit der aufgrund gewisser Überschneidungen von Arbeitsinhalten auch automatisch Vergleichsmöglichkeiten gegeben sind – unabhängig von der Anzahl der jeweiligen Vertreter und der Form der Interaktion – eine Intergruppenbeziehung. Von Seiten des einzelnen Mitarbeiters der jeweiligen Organisation wird das Streben nach positiver sozialer Identität in die Intergruppenbeziehung eingebracht, in der Hoffnung diese trotz der Konfrontation mit anderen Gruppenmitgliedern auch zu erreichen oder aufrecht zu erhalten. Einfluss darauf, ob dem einzelnen betroffenen Mitarbeiter dies auch gelingt, hat der Vergleich zwischen relevanten Bewertungsdimensionen beider Organisationen und die daraus resultierenden Abgrenzungsbestrebungen des Einzelnen gegenüber den Mitgliedern der anderen Organisation. Hinzu kommt, dass innerhalb dieser Intergruppenbeziehung, bei der es sich zwischen Organisationen meist um eine Art von Zusammenarbeit handelt, sowohl unterschiedliche Aktionsformen, wie Koordination und Kooperation, vorherrschen als auch diverse Ausgestaltungsformen, wie z. B. Arbeitsgruppen, gegeben sein können. Für den Wechsel von Koordinationsprozessen zu Kooperationsprozessen gelten unerwartete Ereignisse in Form von Störungen (bzgl. der Arbeitsinhalte) oder Krisen (bzgl. der Arbeitsumstände) als Auslöser. Für gelingende Kooperationsprozesse erweisen sich Arbeitsgruppen als förderliche Ausgestaltungsform, deren Ergebnis bestenfalls wieder mit gefestigten Koordinationsstrukturen abschließt.

Genau im Bereich von Störungen oder Krisen welche von den Beteiligten auch als Konflikte wahrgenommen werden, sind die möglichen Auswirkungen einer Intergruppenbeziehung, nämlich Intergruppenkonflikte, anzusiedeln. Also letztlich können auch Intergruppenkonflikte einen Einfluss darauf haben, ob die Notwendigkeit zu kooperieren von den Betroffenen gesehen wird. Das dürfte grundsätzlich auf alle Intergruppenkonflikte zutreffen, welche entweder einen objektiven oder zumindest einen expliziten Hintergrund haben (zu dieser Unterscheidung der Konfliktarten vgl. Kapitel 3.1.1.1). Da jedoch sowohl die objektiven als auch die expliziten Konflikte zusätzlich mit Intergruppenkonflikten im Sinne von impliziten Konflikten durchsetzt sein können wird zusätzlich noch eine theoretisch komplexere Verzahnung hinsichtlich der Auswirkungen von Intergruppenkonflikten auf das arbeitspsychologische Kooperationsmodell angenommen (hierzu ausführlicher *Kröniger* 2006).

Zwar können objektive und explizite Intergruppenkonflikte in ihrer Rolle als unerwartete Ereignisse Kooperationsprozesse auslösen und damit für einen Wechsel von Koordination zu Kooperation beitragen. Andererseits können jedoch damit einhergehende implizite Konflikte, welche für die Beteiligten nicht unbedingt als solche reflektiert werden, zum einen das Thematisieren von Intergruppenkonflikten im Rahmen von Kooperationsprozessen verhindern und zum anderen das Gelingen von Kooperationsprozessen stark beeinfl-

lüssen und schlimmstenfalls sogar boykottieren. Alle Arten von Intergruppenkonflikte können beispielsweise dann vermieden werden, wenn die betroffenen Mitarbeiter jeweils ihre Vergleichsdimensionen um solche erweitert haben, welche es ebenso erlauben, die Vertreter der Partnerorganisation positiv bewerten zu können, ohne dabei bei der eigenen Bewertung Abstriche machen zu müssen. Darüber hinaus ist es vorteilhaft, wenn die Mitarbeiter zusätzlich zu ihrer Identifikation mit der eigenen Organisation sich eine übergeordnete, gemeinsame Identität mit den Mitarbeitern in diesem Zusammenbeitskontext schaffen können.

Auf einer weiteren kognitiven Ebene spielt das Einbringen eines allgemeinen Grundverständnisses der beteiligten Mitarbeiter eine wichtige Rolle beim Verhindern von Konflikten. Im Rahmen der bestehenden Zusammenarbeit, insbesondere während der Interaktion in Arbeitsgruppen wird dieses durch das Lernen neuer Informationen über den Gegenüber um persönliche Erfahrungen erweitert, welche letztlich das Gesamtwissen über die andere Organisation wieder ergänzen. Dabei stellt das verallgemeinerte Wissen insbesondere den Ausgangspunkt für Koordinationsstrukturen und die persönliche Erfahrung für Kooperationsstrukturen dar.

Schwerpunktmäßig betrachtet das skizzierte integrative Modell der interorganisatorischen Zusammenarbeit also die Intergruppen-Ebene unter besonderem Fokus kognitiver Strukturen, eingebettet jedoch in einen bestimmten handlungsleitenden und unterstützenden Kontext. Dabei stellen Intergruppenphänomene eine bedeutende Quelle für intergrupale Konflikte dar, deren Vermeidung (speziell auf der kognitiven Beziehungsebene) im Mittelpunkt steht (vgl. *Kumbruck* 2001, S.154). Auch technische oder organisationale Störungen oder Krisen nach *Wehner et al.* (1998) können also durchaus auf gruppenzugehörigkeitsbedingten Abgrenzungsbestrebungen zurückgehen. Demnach sind bereits – für den Einzelnen nicht unbedingt als solche erkennbare – „Konflikt-Vorboten“ es wert, vermieden zu werden. So verstandene Intergruppen-Konflikte wirken sich unweigerlich auf die zwischenmenschliche Beziehung aus und haben gemäß den empirischen Forschungsergebnissen (vgl. Kapitel 3.1.1.3) überwiegend negative Auswirkungen auf die Effektivität der Zusammenarbeit (im Unterschied zu rein aufgabenbezogenen Konflikten). Aus diesem Grund wird das entwickelte Integrationsmodell – gerade durch das Hinzuziehen der sozialpsychologischen Erkenntnisse der Intergruppenbeziehungen – als notwendiger theoretischer Ausgangspunkt angesehen, um Aussagen zu effektiven Zusammenbeitsstrukturen treffen zu können.

Als Rahmenbedingung haben neben der Kontakthäufigkeit⁵⁰ zusätzlich gemeinsame Ziele, autoritäre Unterstützung, Kooperation⁵¹, Freundschaft und Statusgleichheit Einfluss auf das skizzierte Feld der Interorganisatorischen Zusammenarbeit. Insbesondere wenn die Statusgleichheit nicht gegeben ist, sondern das Ergebnis eines sozialen Vergleichs mit der Fremdgruppe eine statusniedrigere Position sein sollte – wie es in dem untersuchten Feld bei der Polizei im Hinblick auf die Leitungsfunktion im Ermittlungsverfahren der Fall sein dürfte – ist dies eine entscheidende Quelle für Störungen oder Krisen und damit auch Konflikte. Auf die Problematik der Heterogenität – hinsichtlich des Status und der Berufszugehörigkeit – wird aufgrund ihrer Bedeutung für das Feld (vgl. Kapitel 2.3) im nachfolgenden Abschnitt noch gesondert eingegangen (Kapitel 3.2)⁵².

3.2 Die Bedeutung von Heterogenität im Kontext von interorganisatorischer Zusammenarbeit

Die Bedeutung der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen auf Arbeitsmotivation und Leistung von Gruppen wird in der Literatur immer wieder hervorgehoben (z. B. *Antoni & Bungard 2004; Stock 2003a; Wegge 2001a; Wegge 2001b; Wegge 2003*). Die Forschung zur Heterogenität und Diversität⁵³ – beide Begriffe meinen das Gleiche, nämlich Ungleichheit und Verschiedenheit (*Wegge 2001a, S.41; zur Definition vgl. z. B. Thomas 1995, S. 246*) beinhaltet eine Vielfalt an diversen Merkmalsdimensionen, die in einer Gruppe unter-

50 Hier wird, wie in Kapitel 3.1.1 beschrieben, auf Allports Kontaktshypothese Bezug genommen. Allerdings wurde die Kontakthäufigkeit auch in der Organisationspsychologie als zentrales Medium zur Gruppenbildung erkannt (*von Rosenstiel 2000, S. 255*).

51 Kooperation als Vorbedingung im Kontext der Kontaktshypothese konnte mit Hilfe des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells bereits weiter differenziert werden und ist in diesem integrativen Modell insofern bereits involviert, da sie als strukturelle Aktionsform eingebettet wurde.

52 Auf Grundlage des dargestellten integrativen Modells zur interorganisatorischen Zusammenarbeit könnte die Rolle diverser Parameter diskutiert werden, welche für das Gelingen einer Zusammenarbeit in der Literatur betont werden, wie beispielsweise Kommunikation, Interdependenz und Vertrauen. *Kramer, Hanna, Su & Wei (2001)* beispielsweise arbeiten heraus, dass eine wahrgenommene Gruppenzugehörigkeit im Sinne der SCT und die damit verbundene wahrgenommene Ähnlichkeit zu den Gruppenmitgliedern, bereits zu einem „Vertrauensvorschub“ gegenüber den anderen Gruppenmitgliedern führen kann. Infolge der Depersonalisierung erwartet man, dass die anderen genauso handeln werden, wie man es selbst tun würde (S. 179 ff.; vgl. ausführlich zum Aspekt Vertrauen im Kontext von Kooperationen *Laske & Neunteufel 2005*).

53 Einen Überblick über die Diversitätsforschung allgemein findet man z. B. bei *Chemers, Oskamp und Costanzo (1995), Jackson (1996), Milliken & Martins (1996), Schruijer & Vansina (1997), Triandis, Kurowski & Gelfand (1994)* oder *Williams & O'Reilly (1998)*.

schiedlich zusammengesetzt sein können. Der Katalog reicht von demographischen Merkmalen, wie Alter, Geschlecht, Nationalität und beruflichem Hintergrund bis hin zu Wissen, Wertorientierungen oder Status (vgl. *Jackson* 1996; *Jackson & Ruderman* 2002, S. 3; *Jans* 2003, S. 54 f.; *O'Conner* 1998; S. 168 ff.; *Schruijer & Vansina* 1997, S. 131; *Wegge* 2001a, S. 37; zu verschiedenen Sichtweisen auf Diversität vgl. *Köhler-Braun* 1999). Nach *Spieß* (2004) stellt Diversität auch eine „neue Herausforderung für die Kooperation in Organisationen dar“ (S. 221), ohne diese Herausforderung weiter zu explizieren. Neben soziodemographischen Unterscheidungsmerkmalen werden von *Spieß* (2004) auch die Unterschiede zwischen Gruppen, „indem sich Gruppenmitglieder über die eigene Gruppenzugehörigkeit identifizieren und sich zu anderen Gruppen abgrenzen“, mit Hinweis auf *Tajfel* und *Turner* (1979) unter dem Konzept der Diversität subsumiert (S. 222).

Letztlich gestaltet sich die „Bestimmung einer „idealen“ Gruppenzusammensetzung [als] ein enorm komplexes Problem (...), das bislang nur in Ansätzen aufgeklärt werden konnte.“ (*Wegge* 2001a, S. 80). Selbst nach einer Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse aus den Bereichen der klassischen sozialpsychologischen Forschung zu Gruppen und der „diversity“-Forschung gelangt *Wegge* (2001a) zu dem Zwischenfazit, dass eine „hohe' Heterogenität in Gruppen auf jeden Fall ein zweischneidiges Schwert ist“ (S. 60; vgl. *Milliken & Martins* 1996, S. 403). Beispielsweise können je nach Art der Aufgabe, Art der Gruppe, Ursache der Heterogenität oder Komplexität des Umfeldes in unterschiedlichem Maße positive oder negative Effekte der Gruppenheterogenität auf die Gruppenleistung und Arbeitszufriedenheit auftreten (*Wegge* 2001a, S. 61; vgl. *Jans* 2003; *Joshi & Jackson* 2003). *Wegge* (2001a) stellt drei Grundprobleme heraus, die es noch zu lösen gilt: Zum einen, „welche der vielfältigen Merkmale von Menschen bei der Zusammensetzung von Gruppen überhaupt eine Rolle spielen“, dann „wann welches Merkmal besonders wichtig wird“ und schließlich „wie die Verteilung der Merkmale in der Gruppe auf die zu erklärenden Variablen (z. B. Leistung, Zufriedenheit) überhaupt Einfluss nehmen kann“ (S. 65 f.).

Die vorliegende Arbeit hat nicht zum Ziel, Erkenntnisse zur ersten Fragestellung zu liefern, da sich die Leitungsrolle der Staatsanwaltschaft zusammen mit der beruflichen Heterogenität zwischen dieser und der Polizei für das untersuchte Feld bereits als besonders relevant erwiesen hat (vgl. Kapitel 2.3).

Jedoch sollen mit Hilfe der SIT und SCT Antworten auf die nächsten beiden Fragen gegeben werden, nämlich unter welchen Umständen die beiden hier relevanten Unterscheidungsmerkmale an Bedeutung für eine interorganisatorische Zusammenarbeit gewinnen und welchen Einfluss sie dann auf die Kooperationsbeziehung, insbesondere die Entwicklung von sozialen Konflikten, nehmen können⁵⁴.

Hierzu wird vorab ein kurzer Überblick über die empirischen Erkenntnisse der Diversitätsforschung zum Einfluss des beruflichen Hintergrundes und von Statusunterschieden auf die Teamarbeit und letztlich die Gruppenleistung gegeben und damit deren praktische Relevanz verdeutlicht (Kapitel 3.2.1). Anschließend werden dann die theoretischen Erkenntnisse basierend auf den bereits kurz dargelegten Theorien zur sozialen Identität (vgl. Kapitel 3.1.1.2) speziell hinsichtlich der Rolle von Heterogenität in Intergruppenbeziehungen skizziert (Kapitel 3.2.2), um schließlich ein fokussiertes theoretisches Modell zur Rolle der Heterogenität im Kontext der Zusammenarbeit darlegen zu können (Kapitel 3.2.3).

3.2.1 Forschungsstand bzgl. beruflicher und statusbedingter Heterogenität im interorganisatorischen Kontext

Was von *Bantel* und *Jackson* (1989) noch als offen gebliebene Frage aufgeworfen wird (S. 121), bestätigt sich bereits bei *Murray* (1989), nämlich dass verschiedene Arten von Heterogenität unter Teammitgliedern, wie beispielsweise formale (Alter, Größe, Zugehörigkeitsdauer, Geschlecht, Kultur) im Gegensatz zu personalen (kognitive Fähigkeiten, beruflicher Hintergrund) Unterschiedlichkeiten, auch unterschiedliche Auswirkungen auf die kurz- oder langfristige Leistung der Gruppe haben können (vgl. *Cox* 1996).

54 Nach *Wegge* (2003) beeinflusst die Gruppenzusammensetzung die Effektivität von Gruppen auf vier verschiedenen Wegen. Einer davon stellt über Selbstkategorisierungsprozessen die „bewusste Wahrnehmung“ der Unterschiede dar (*Wegge* 2003, S. 123). Die grundlegenden Erkenntnisse rund um die SIT und SCT gelten bereits bei ihm als zentrale Erklärungsparameter. Diese Arbeit differenziert noch etwas weiter, indem speziell die detaillierte Forschung im Rahmen des sozialen Identitätsansatzes zu Status- und Machtunterschieden einbezogen wird (vgl. Kapitel 3.2.2).

An dieser Stelle soll nur auf die relevanten Ergebnisse zur Rolle der beruflichen⁵⁵ und statusbedingten Heterogenität eingegangen werden.

3.2.1.1 Die Rolle der beruflichen Heterogenität

Schottmayer (2003) fasst aus der relevanten Literatur zusammen, dass „aufgrund unterschiedlicher Berufszugehörigkeit grundsätzlich Unterschiede zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Funktionsbereiche“ bestehen (S. 104). Diese Unterschiede können zum Beispiel im Bereich des Könnens, der Perspektiven (a. a. O., S. 103) oder des Denkens (a. a. O., S. 104) liegen. So liegt gemäß Informations- und Entscheidungstheorien (vgl. *Williams & O'Reilly* 1998, S. 86 ff.) die Schlussfolgerung nahe, dass insbesondere bei innovativen Entscheidungsaufgaben gerade kognitive Diversität zu besseren Gruppen- und Organisationsleistungen beitragen kann (vgl. *Cox, Lobel & McLeod* 1991; *Hambrick & Mason* 1984; *Jackson* 1992; *Podsiadlowski* 2002, S. 275; *Schulz-Hardt & Frey* 2000; *Williams & O'Reilly* 1998, S.99). Diese theoretische Haltung wird von *Jans* (2003) als „Ressourcenperspektive“ bezeichnet und von der „Prozessperspektive“ abgegrenzt (S. 55; vgl. *Bantel & Jackson* 1989; *Williams & O'Reilly* 1998). Hinter letzterer verbergen sich die Erkenntnisse aus der Forschung zur sozialen Identität (vgl. Kapitel 3.1.1.2), welche das Konfliktpotential aufgrund von Eigengruppen-Favorisierung und Abgrenzungsbestrebungen zur Fremdgruppe herausarbeiten, „was insgesamt zu einer geringeren sozialen Integration, weniger Kommunikation, höherer Unzufriedenheit, geringerer Leistung und einem höheren Fluktuationsniveau führt“ (*Jans* 2003, S. 56, vgl. *Williams & O'Reilly* 1998, S. 83 ff.).

Diese unterschiedlichen theoretischen Perspektiven spiegeln sich ebenso in den empirischen Ergebnissen zur beruflichen Heterogenität wieder. Zum einen finden sich Untersuchungen, die einen negativen Zusammenhang von unterschiedlichen beruflichen Hintergründen der Teammitglieder auf diverse Effektivitätskriterien aufweisen, so zum Beispiel auf die Teamleistung (*Cam-*

55 In der Literatur wird zwischen den Diversitätsmerkmalen „ausführende Funktion im Unternehmen“ (functional background) und „ausbildungsbedingter Hintergrund“ (educational background) differenziert. Bei dem hier untersuchten Feld, Polizei und Staatsanwaltschaft, gehen die Unterschiede bzgl. der Ausbildung mit dem Ausführen unterschiedlicher Funktionen einher, sodass mit dem Begriff „beruflicher Hintergrund“ beide Aspekte gemeint sind. Darüber hinaus stammen die Beteiligten mit unterschiedlichem funktionalem oder ausbildungsbedingtem Hintergrund bei den meisten Untersuchungen nicht zwangsläufig auch aus unterschiedlichen Organisationen – wie bei dem hier untersuchten Feld, sondern arbeiten meist innerhalb einer Organisation zusammen (z. B. Arzt und Krankenschwester, Marketing-Experte und Entwickler etc.).

pion et al. 1993), hinsichtlich Unstimmigkeiten bezüglich der Aufgabe (Love-lace et al. 2001) oder auch der Entwicklung von Unternehmensstrategien (Goodstein, Gautam & Boeker 1994). Zum anderen lassen sich aber auch positive Zusammenhänge von einer heterogenen Zusammensetzung der Teammitglieder bzgl. beruflichem Hintergrund und beruflicher Erfahrung auf beispielsweise die Teaminnovation (Bantel & Jackson 1989), über eine Erhöhung der formalen oder externen Kommunikation auf die Firmenleistung (Smith, Smith, Olian, Sims, O'Bannon & Scully 1994; Keller 2001) oder aufgrund einer verstärkten Kommunikation über die Abteilungsgrenzen hinweg auf höhere betriebswirtschaftliche Innovationen (Ancona & Caldwell 1992) empirisch nachweisen.

Als Gründe für diese Divergenz in den empirischen Ergebnissen können unterschiedliche Erklärungen herangezogen werden. Neben den bereits angedeuteten zugrunde liegenden theoretischen Herangehensweisen spielt sicherlich eine Rolle, ob und wenn, welche moderierenden Variablen in die Untersuchung mit einbezogen wurden. Wie bereits von Vertretern der Ressourcenperspektive angenommen, spielt die Aufgabenanforderung eine entscheidende Rolle. Wenn es sich um Entscheidungsaufgaben handelt, zeigen heterogene Teams bessere Leistung (Guzzo & Dickson 1996; Jackson 1996). Negative Auswirkungen der Heterogenität lassen sich bei solchen Aufgabenanforderungen jedoch auf Merkmale wie Gruppenkohäsion oder Kommunikation feststellen (Jackson 1996). Nach Bantel und Jackson (1989) hingegen hat auch der jeweilige Grad an Diversität Auswirkungen auf die Ergebnisse. Erst bei einem extrem hohen Level an Heterogenität in Teams kommen negative Auswirkungen zum Tragen (S. 118; vgl. Stock 2003a, S. 286). Schließlich weist Lovelance et al. (2001) zwar nach, dass sich ein unterschiedlicher beruflicher Hintergrund auf Unstimmigkeiten bzgl. der Arbeitsaufgabe negativ auswirkt, diese Unstimmigkeiten jedoch nur dann den Teamerfolg beeinträchtigen, wenn damit weder im Team noch von der Teamführung umgegangen werden kann und keine entsprechende Kommunikationsmöglichkeiten vorhanden sind (S. 790). Ebenso stellt Simons (1995) fest, dass berufliche Heterogenität im Team nur dann positive Auswirkungen auf die Leistung zeigen kann, wenn aktiv aufgabenbezogene Konflikte ausgetragen werden können („debates“). Ähnliche Ergebnisse finden sich bei Pelled et al. (1999), die zwar auch bestätigen, dass Unterschiede bzgl. des funktionalen Hintergrundes eines Teams eher aufgabenbezogene Konflikte hervorrufen, allerdings weniger emotionale (oder allgemeine personenbezogene) Konflikte (S. 15 f.; vgl. Jehn, Northcraft & Neale 1999, die zwischen aufgabenbezogenen und prozessbezogenen Konflikten unterscheiden). Allerdings wird hier nicht der Umgang mit aufgabenbezogenen Konflikten, hinsichtlich bestimmter Kommunikationsstrukturen oder seitens der Führung, mit erhoben.

Letztlich bleibt bei der aufgezeigten empirischen Forschung zur beruflichen Heterogenität in Arbeitsgruppen weitgehend offen, unter welchen Umständen positive oder negative Auswirkungen auf die Gruppenleistung zu erwarten sind. Beides ist durchaus möglich, was allerdings bisher meist (wenn überhaupt) nur in Form von Heuristiken oder sehr rudimentär theoretisch abgeleitet worden ist. Wenn eine theoretische Fundierung vorliegt, dann wird jedoch häufig zumindest in Ansätzen mit Erkenntnissen aus den Theorien zur sozialen Identität argumentiert (vgl. Kapitel 3.1.1.2; z. B. *Brewer, Hippel & Gooden* 1999; *Bunderson & Sutcliffe* 2002; *Doosje, Spears, Ellemers & Koomen* 1999; *Jehn et al.* 1999; *Joshi & Jackson* 2003; *van Knippenberg & Haslam* 2003; Northcraft, Polzer, Neale & Kramer 1996; *Pelled et al.* 1999; *Pinto et al.* 1993; *Podsiadlowski* 2002; *Riedlinger, Gallois, McKay & Pittam* 2004). In Bezug auf die Selbstkategorisierungstheorie wurde beispielsweise der Grad an Durchlässigkeit der jeweiligen Grenze hinsichtlich des Unterscheidungsmerkmals betont. *Pelled et al.* (1999) erklären die Auswirkung von Diversität im Arbeitsteam auf emotionale Konflikte damit, dass die negativen Konsequenzen der Gruppenbildung aufgrund von Selbstkategorisierung vor allem dann auftreten, wenn keine Möglichkeit besteht, die Gruppe zu wechseln (S. 4 ff.). Hier macht es natürlich einen Unterschied, ob man sich lediglich in anderen Abteilungen befindet – und dadurch eher ein Wechsel möglich ist, Stichwort „job rotation“ – oder tatsächlich einen anderen Beruf erlernt hat, wie es bei dem hier untersuchten Feld der Fall ist.

Bunderson und *Sutcliffe* (2002) können hingegen mit Hilfe der SCT nachweisen, dass es einen Unterschied macht, ob man das Merkmal „funktionaler Hintergrund“ als „dominant functional diversity“ – welche Funktion die einzelnen Personen hauptsächlich ausüben – oder als „intra-personal functional diversity“ – wie viele unterschiedliche Funktionen die einzelnen Personen jeweils durchschnittlich inne haben – operationalisiert. Ein breiterer funktionaler Hintergrund der Einzelnen wirkt sich tatsächlich positiv auf Informationsaustausch im Team und Abteilungsleistung aus, da angenommen wird, dass die Betroffenen weniger anfällig für Stereotypenbildung und Abgrenzungsbestrebungen sind. Umgekehrt wirkt sich eine dominante Funktion bei den Betroffenen negativ auf Teamprozess und Teamleistung aus, da sie verstärkte Identifikationsprozesse mit sich bringt.

Schließlich wurde die Bedeutung von übergeordneten Zielen – entsprechend der Theorie der sozialen Identität – hervorgehoben, welche einen direkten positiven Einfluss auf Kooperation und wahrgenommene Aufgabeneffektivität haben und sich über eine erhöhte Kooperation auch indirekt auf psychosoziale

Effektivität auswirken (*Pinto et al.* 1993, S. 1292). In diese Richtung argumentiert auch *Podsiadlowski* (2002), wenn sie zu dem Schluss kommt, dass die von ihr gefundenen positiven Auswirkungen von Heterogenität bezüglich Erfahrungen und Arbeitsweisen nur dann möglich sind, „wenn der Gruppenzusammenhalt auf Basis von Interdependenzen und gemeinsamen Aufgaben und Zielen gegeben ist (...), Gelegenheiten für positiven Kontakt existieren (...) und keine Geschichte gemeinsamer Konflikte und zu hohe Statusdifferenzen die Zusammenarbeit behindern“ (S. 275 f.).

Podsiadlowski (2002) greift hier auch die Rolle von Statusdifferenzen als Moderatorvariable auf. Damit eine vorherrschende berufliche Vielfalt ihr positives Potential entfalten kann, sollte ein ausgewogenes Statusverhältnis vorliegen, wie es bereits Allport im Rahmen seiner Kontakthypothese formuliert hat (vgl. Kapitel 3.1.1.2). Bevor im Kapitel 3.2.2 gemäß dem sozialen Identitätsansatz die relevanten Grundlagenmuster für beide Merkmale herausgearbeitet werden, wird noch kurz auf den empirischen Forschungsstand zu der Rolle der Statusdifferenzen im Kontext von Zusammenarbeit, welche auch ein wesentliches Merkmal des hier untersuchten Feldes darstellen, eingegangen.

3.2.1.2 Die Rolle der statusbedingten Heterogenität

Status wird von *Hogg und Vaughan* (2002) als „consensual evaluation of the prestige of a role or role occupant in a group, or of the prestige of a group and its members as a whole“ (S. 299) definiert, geht also immer mit Prestige und Ansehen, meist auch mit Macht und Einfluss einher (vgl. *Brown* 2000, S. 73 ff.; *Sell et al.* 2004). Im Rahmen der Diversitätsforschung können Status oder Macht selbst als ein Merkmal von Unterschiedlichkeit in den Forschungsfokus rücken. Dies wird von *Sessa und Jackson* (1995) als vertikale Differenzierung benannt (S. 143; z. B. *Hoering, Kiel & Schulze-Fielitz* 2001; *Silver, Cohen & Crutchfield* 1994). Eine andere Variante, welche von *Sessa und Jackson* (1995) als horizontale Differenzierung bezeichnet wird (S. 137), untersucht Möglichkeiten der Machtausübung als Moderatorvariable auf die Diversitätsprozesse (z. B. *Jackson, Brett, Sessa, Cooper, Julin & Peyronnin* 1991). Bei letzterer Konstellation wird der moderierende Einfluss eines hohen oder niedrigen Status einer (aufgrund anderer Merkmale) heterogenen Gruppe auf deren Leistung untersucht. Die aus dieser Forschung resultierenden Ergebnisse können keine Erkenntnisse über eine bezüglich des Status selbst heterogen zusammengesetzte Gruppe liefern.

Zu dieser Situation könnten lediglich Ergebnisse aus der Forschung zur vertikalen Differenzierung von Statusmerkmalen herangezogen werden. Jedoch

bezog sich die Forschung dort meist nur auf die Auswirkungen von Statusunterschieden in Arbeitsteams, welche auf demographische Merkmale wie Geschlecht, Alter oder ihren ethnischen Hintergrund zurück zu führen sind (*Sessa & Jackson* 1995; z. B. *Cohan & Zhou* 1991). Sicher ist, dass insbesondere face-to-face-Arbeitsgruppen eine Plattform für einen Wettstreit um die Statusposition darstellen können (*Owens & Sutton* 2002). Speziell für die Rolle von Machtunterschieden im Rahmen der Zusammenarbeit können *Munduate und Dorado* (1998) nachweisen, dass gerade solche Macht, welche von den Untergebenen akzeptiert wird (referent power) auch deren Kooperation und ihr Commitment verstärkt. Dagegen hat erzwungener Gehorsam (coercive power) negativen Einfluss auf die Akzeptanz eines Machthabers und damit auch auf das kooperative Verhalten (a. a. O.; vgl. *Scholl* 2003). Die Ergebnisse von *Hoering et al.* (2001) verdeutlichen darüber hinaus, dass eine ungleiche Verteilung von Machtressourcen (beherrschte Unsicherheitszonen) in teilautonomen Arbeitsgruppen zu einer schnelleren Unterbindung von Diskussionen über Sachfragen führen kann. „Dadurch können sich die unterschiedlichen Perspektiven, die ja gerade eine Spezifik und Vorteil von heterogenen Gruppen sind, nicht entfalten“ (S. 348; vgl. *Callister & Wall* 2001; *Levine & Moreland* 1990; *Owens, Mannix & Neale* 1998). In eine ähnliche Richtung weisen die Ergebnisse von *Hardy und Phillips* (1998). Innerhalb der beiden Strategien der Zusammenarbeit, „cooperation“ (gleichgerichtete Ziele der Beteiligten) und „conflict“ (entgegen gesetzte Ziele der Beteiligten), können sie je nach Machtmöglichkeiten oder eingesetztem Machtgebrauch der Beteiligten jeweils zwei unterschiedliche Schwerpunktsetzungen im Rahmen der Zusammenarbeit differenzieren. So grenzen sie bei grundsätzlich gleicher Zielrichtung der Unternehmen, wie es auch bei Polizei und Staatsanwaltschaft im Rahmen der Strafverfolgung der Fall sein sollte, die Zusammenarbeit von gleich mächtigen Organisationen („collaboration“) von der, welche auf Machtungleichheit basiert („compliance“), ab. Bei letzterer Variante vermuten die Autoren, dass weniger Synergieeffekte erzeugt werden können, da sich die unterlegene Partei trotz eigener innovativer Ideen im Zweifelsfall der Meinung der dominanten Gruppe anschließen werde (*Hardy & Phillips* 1998, S. 224). Unklar bleibt bei diesen Untersuchungen jedoch, warum sich dies so verhält, und damit auch unter welchen Umständen welcher Einfluss von Macht – bereits die Vereitlung einer Kooperationsbeziehung oder zumindest das Verhindern von Synergien – zum Tragen kommt.

In den Fällen, in denen der Statusunterschied innerhalb einer Arbeitsgruppe auf die Position einer Person im Unternehmen zurückzuführen ist und mit Führungsaufgaben einhergeht, zieht die arbeits- und organisationspsychologische Forschung meist die Erfahrung aus der Führungsforschung heran (Führungsforschung im Überblick: z. B. *Bass* 1990; *Lord & Maher* 1993; *Rosen-*

baum 1984; von Rosenstiel & Wegge 2004; Spieß 1998; Wunderer 1997; speziell unter den Gesichtspunkten der Diversitätsforschung: z. B. Graen & Wakabayashi 1994; empirische Forschung: z. B. Chemers & Murphy 1995; de Cremer 2003; Krause 2004; Lovelace et al. 2001; Stock 2003a). Die (arbeits- und organisationspsychologischen) Erkenntnisse aus diesem Forschungsbereich werden an dieser Stelle jedoch ausgeklammert, da sie nicht vollkommen auf das untersuchte Feld übertragbar sind⁵⁶. Jedoch wird auf die Einordnung dieses Phänomens im Rahmen der Theorien zur sozialen Identität im Kapitel 3.2.2 kurz eingegangen.

Die Auswirkungen von statusbedingter Diversität, welche speziell auf unterschiedliche (berufliche) Kompetenzen der Teammitglieder basieren, wurden bisher kaum untersucht, obwohl eine hohe Relevanz für den Kommunikations- und Entscheidungsprozess zu erwarten ist (Jackson 1996, S. 61). Zu der Situation, dass der berufsbezogene Status einer Person mit der Möglichkeit von normativer (fachbezogener) Machtausübung einhergeht, lassen sich demnach erst recht keine empirischen Forschungsergebnisse auffinden. Jedoch zählt Macht generell als wichtiger, wenn nicht sogar unabdingbarer Bestandteil von Kooperationsbeziehungen (vgl. Hoering et al. 2001; Frey 2000; Neuberger 1989, 1998; Spieß & Winterstein 1999; Stock 2003a; Wehner et al. 1998; zum Machtkonzept allgemein vgl. Forsyth 1999, Kapitel 8; Hardin 1995; Thomas 1991, S. 117 ff.; Witte 2002). Es wird auch davon ausgegangen, wenn eine bestimmte Position im Unternehmen als Machtquelle dient, also bestimmte Organisationsregeln, wie z. B. Hierarchie, zugrunde liegen, dass dadurch alle anderen möglichen Machtquellen kontrolliert werden können (Hoering et al. 2001, S. 336).

Insgesamt muss man feststellen, dass es teilweise, wie zu dem Merkmal der statusbedingten Heterogenität, kaum Forschungsergebnisse gibt. Im Übrigen sind – wie zu dem Merkmal der berufsbedingten Heterogenität – zwar Ergebnisse über diverse einzelne Wirkungsphänomene vorhanden, wobei aber nach wie vor das genaue Zusammenspiel der unterschiedlichen Aspekte, welche zu positiven oder auch zu negativen Effekten dieses Heterogenitätsmerkmals auf die Zusammenarbeit führen, offen bleibt. Welche durchaus fruchtbaren Erkenntnisse bereits aus den Theorien zur sozialen Identität gezogen werden können, soll im folgenden Kapitel (3.2.2) entwickelt werden.

56 Die Staatsanwaltschaft hat gegenüber der Polizei zwar die Fachaufsicht, aber keine Dienstaufsicht (vgl. Kapitel 2.2). Bei Bedarf, d.h. wenn sich einzelne Elemente der arbeitspsychologischen Führungsforschung für das untersuchte Feld nach der empirischen Auswertung als sehr bedeutsam erwiesen haben, werden die theoretischen Grundlagen bei der Diskussion der Ergebnisse hinzugezogen werden.

3.2.2 Die Rolle von Heterogenität im Rahmen der Theorie der sozialen Identität und der Selbstkategorisierungstheorie

Das vorangehende Kapitel veranschaulichte das Dilemma, dass Unterschiede bzgl. beruflicher Heterogenität in Arbeitsteams zwar oft beabsichtigt sind, aber auch Schwierigkeiten mit sich bringen. Zum einen sind zur Lösung einer komplexen Aufgabe meist unterschiedliche Experten-Kenntnisse notwendig, damit letztlich auch die Leistung der Arbeitsgruppe gesteigert werden kann. Zum anderen jedoch, um dieses kognitive Potential nutzen zu können, müssen ebenso die damit einhergehenden Intergruppenprozesse berücksichtigt werden (vgl. *Hogg & Terry* 2000, S. 132). Diese gewinnen noch weit mehr an Bedeutung, wenn, wie im Falle von Polizei und Staatsanwaltschaft, mit den beruflichen Unterschieden noch Statusunterschiede zwischen den Gruppen einhergehen. Beide Diversitätsmerkmale können für das Auftreten von Konflikten zwischen den Gruppen verantwortlich sein, sodass die hierfür relevanten Gesichtspunkte nach den Theorien zur sozialen Identität an dieser Stelle herausgearbeitet werden.

Es wird aufgezeigt werden, dass weniger die Art der diversen Merkmale als solche entscheidend ist (vgl. *Bantel & Jackson* 1989; *Murray* 1989). Relevant ist vielmehr, ob die Merkmale für die Beteiligten in dieser Situation gerade von Bedeutung sind, wie diese Merkmale diese Bedeutung erlangen und welche möglichen (Gruppen-) Strategien von den Beteiligten verfolgt werden können, um eine unter Umständen schlechtere Vergleichsposition wieder aufwerten zu können.

Geht man von den Grundannahmen der SIT aus (vgl. Kapitel 3.1.1.2), so ist der Vergleich mit Gruppen notwendig, damit die Eigengruppe bezüglich diverser Merkmale überhaupt bewertet werden kann. Denn „erst in Relation zu wahrgenommenen Unterschieden zu anderen Gruppen und zu den Wertkonnotationen dieser Unterschiede“ (*Tajfel* 1982, S. 106) gewinnen die eigenen Gruppencharakteristiken an Bedeutung. Schließlich soll durch eine Bewertung soziale Distinktheit gegenüber einer Fremdgruppe erzielt werden, welche für das Erreichen einer positiven sozialen Identität ausschlaggebend ist. Insofern impliziert die Theorie, dass ein Unterschied zwischen der Eigengruppe und der Fremdgruppe gegeben sein muss, ansonsten würde eine solche soziale Kategorisierung überhaupt nicht wahrgenommen werden. Es sollte sich jedoch dabei auch um eine als relevant wahrgenommene Vergleichsgruppe handeln. Das heißt, dass sie im Hinblick auf die Vergleichsdimensionen gegenüber der eigenen Gruppe ähnlich genug ist. Die Staatsanwaltschaft stellt zum Beispiel dann höchstwahrscheinlich keine relevante Vergleichsgruppe für die Polizei

dar, wenn sie wie im Bereich der Kleinkriminalität eher weniger Berührungspunkte mit ihr hat. Ist jedoch wie im Bereich der organisierten Kriminalität ein enger Arbeitskontakt erforderlich, so bestehen genug Schnittstellen, die einen Vergleich zwischen den beiden Behörden wieder unabdingbar macht. Die Vergleichsdimensionen selbst können dabei variieren. Es muss sich jedoch um für den Einzelnen wichtige Dimensionen handeln, deren wahrgenommene Legitimität und Stabilität ebenso eine Rolle spielen.

Betrachtet man nun die relevanten Unterschiede zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, nämlich die berufliche Zugehörigkeit und den normativen Statusunterschied, so belegen Untersuchungsergebnisse, dass die wahrgenommene Statusposition einen stärkeren Einfluss auf die subjektive Distinktheit hat als ein unterschiedlicher beruflicher Hintergrund (*Maple, Haslam, Reynolds & Eggins 2002* zit. in *Haslam, Eggins & Reynolds 2003*, S.91). Die Auswirkungen eines beruflich heterogenen Hintergrundes verstärken eher noch die Auswirkungen eines wahrgenommenen Statusunterschiedes. Insbesondere ist dies dann zu erwarten, wenn – wie bei dem untersuchten Feld – das berufliche Merkmal mit der Zugehörigkeit zu einem gesetzlich vorgegebenen höheren oder niedrigeren Status identisch ist. Aus diesem Grund sollen im Folgenden insbesondere die speziellen Erkenntnisse des sozialen Identitätsansatzes zu den Auswirkungen eines Statusunterschiedes auf die Beziehung zwischen zwei Gruppen erläutert werden.

3.2.2.1 Die Rolle eines Statusunterschiedes

Wie bereits bei den Begriffsbestimmungen erwähnt (vgl. Kapitel 3.1.1.1), stellt der soziale Status in der Intergruppenforschung ein Ergebnis eines Intergruppenvergleichs dar (*Tajfel & Turner 2003*, S. 87). Die Zugehörigkeit zu einer statusniedrigeren Gruppe hat über soziale Identitätsprozesse, welche sich auf das Verhalten der Betroffenen auswirken, indirekt Einfluss auf das Intergruppenverhalten. Je niedriger die eigene Statusposition wahrgenommen wird, desto weniger besteht die Möglichkeit positive soziale Identität zu erreichen. *Tajfel und Turner (2003)* arbeiten eine Reihe von theoretisch möglichen Lösungsstrategien heraus, die den Gruppenmitgliedern aus dieser für das eigene Selbstbild eher ungünstigen Position heraus helfen können (S. 87 ff.; vgl. *Tajfel 1979; Haslam 2001*).

Ein rein individueller Ansatz wäre natürlich von der eigenen, statusniedrigeren Gruppe in die statushöhere Vergleichsgruppe zu wechseln („individual mobility“)⁵⁷. Weitere Möglichkeiten fallen unter den von den Autoren als

57 Teilweise wird neben dem physischem Wechsel von einer Gruppe in die andere auch der „psychologische Wechsel“ zu dieser Strategie gezählt, welcher sich in einer Favorisierung der

„soziale Kreativität“ bezeichneten Lösungsansatz. Bei diesem versuchen die Gruppenmitglieder soziale Distinktheit zu der Outgroup zu erreichen, indem sie:

- einige neue Vergleichsdimensionen heranziehen, auf denen sie womöglich den höheren Status innehaben,
- die Wertigkeit der relevanten Vergleichsdimension zu ihren Gunsten verändern oder
- die bisherige Outgroup nicht mehr als für sie relevante Vergleichsgruppe ansehen.

Doosje et al. (1999) fügen noch eine weitere kognitive Strategie hinzu, nämlich das Nutzen von Unterschieden bzgl. einer Dimension innerhalb der eigenen Gruppe, um den gesamten Gruppeneindruck zu verwischen (S. 50). Diese wird beispielsweise relevant, wenn ein Polizeibeamter sich darauf beruft, dass die Staatsanwaltschaft zwar generell weisungsbefugt ist, aber nicht gegenüber Führungskräften der Polizei (vg. Kapitel 2.2.1).

Schließlich wird als dritter Lösungsansatz von *Tajfel* und *Turner* (2003) das Initiieren von direktem sozialem Wettbewerb als Mittel zum Erreichen sozialer Distinktheit angesehen⁵⁸. Insbesondere bei letzterer Strategie, bei der der Versuch einer relativen Positionsveränderung mit dem Einfluss auf die tatsächlichen Gegebenheiten verwirklicht wird, ist verstärkt mit Gruppenkonflikten zu rechnen. Allerdings kann beispielsweise auch die kognitive Strategie, sich neue Vergleichsdimensionen zu bilden, Probleme aufwerfen. Diese neuen relevanten Dimensionen müssen nämlich einmal innerhalb der eigenen Gruppe und zum anderen vor allem von der Vergleichsgruppe auch als solche anerkannt werden⁵⁹. Die Autoren fassen demnach zusammen, dass mit Intergruppenkonflikten insbesondere dann zu rechnen ist, wenn „(a) subjective identification with the subordinate group is maintained; and (b) the dominant

Fremdgruppe äußert, ohne jedoch die Favorisierung der Eigengruppe zu vernachlässigen (*Guimond, Dif & Aupy* 2002).

58 Übertragen auf den Arbeitskontext formulieren *Reynolds* und *Platow* (2003) drei mögliche Wege für die machtlose Partei dem Ungleichgewicht zu entkommen: Resignation (psychological exit out), Kündigung (full exit out) oder Streik (threatened exit out; S. 179). Was bei dieser Aufzählung fehlt, sind jedoch die kreativen kognitiven Strategien, die meines Erachtens auch im Arbeitskontext sinnvolle Möglichkeiten zur Wiedergewinnung des eigenen Gruppenansehe darstellen können.

59 Ergebnisse, die darauf hinweisen, dass statusniedrigere Gruppen hinsichtlich der relevanten Vergleichsdimension die statushöhere Position der Outgroup durchaus anerkennen (vgl. *Sachdev & Bourhis* 1987), schließen damit jedoch nicht aus, dass bezüglich anderer Vergleichsdimensionen weiterhin Intergruppendifferenzierungen relevant sind (vgl. *Mullen, Brown & Smith* 1992; *Brewer, Manzi & Shaw* 1993).

group continues or begins to be perceived as a relevant comparison group“ (*Tajfel & Turner* 2003, S. 90).

Ausschlaggebend dafür, welche Strategie für den Einzelnen und die Gruppe relevant wird, ist zum einen die Wahrnehmung der Gruppengrenzen als durchlässig oder undurchlässig (nur bei durchlässigen Gruppengrenzen kann zur Fremdgruppe gewechselt werden; *Tajfel* 1982, S. 90; vgl. *Haslam* 2001, S. 38). Zum anderen die Wahrnehmung hinsichtlich der „Sicherheit“ des Gruppenverhältnisses, welche sich durch dessen Stabilität und Legitimität auszeichnet. Als legitim gilt ein Status dann, wenn man überzeugt davon ist, dass er berechtigt ist⁶⁰; als stabil hingegen gilt er, unabhängig von seiner wahrgenommenen Legitimität, wenn er praktisch unveränderlich erscheint. Nur bei einem von der statusniedrigeren Gruppe als unsicher wahrgenommenen Gruppenverhältnis, wird die Strategie des sozialen Wettbewerbs relevant (*Tajfel* 1982, S. 90 f.; vgl. *Ellemers, Wilke & van Knippenberg* 1993). *Reynolds, Oakes, Haslam, Turner & Ryan* (2004) weisen darüber hinaus nach, dass die Konsequenzen des Charakters der Gruppengrenzen (durch- oder undurchlässig) auf die sozialen Aktivitäten der statusniedrigeren Gruppe durch die Stereotypenbildung dieser Gruppe gegenüber der statushöhere Gruppe vermittelt wird. Erst kollektive negative Einstellungen der statusniedrigeren Gruppe gegenüber der statushöheren Gruppe geben den entscheidenden Antrieb, einen gemeinsamen Handlungsplan gegen die jetzige Situation zu organisieren (*Reynolds et al.* 2004, S. 332).

Genauso hat die Wahrnehmung eines sicheren oder unsicheren Verhältnisses Einfluss auf die Wahl der kreativen Strategie der statushöheren Gruppe, welche von denen der statusniedrigeren abweichen (*Haslam* 2001, S. 39). So können sie bei einem als sicher eingeschätzten Verhältnis zwar einen entsprechenden „Großmut“ zeigen hinsichtlich ihrer womöglich niedrigeren Stellung auf ihrer Meinung nach irrelevanten Dimensionen, was aber eher eine latente Form von Diskriminierung zur Folge hat (a. a. O.; vgl. *Bettencourt & Bartholow* 1998; *Hewstone, Rubin & Willis* 2002; *Mullen et al.* 1992; *Sachdev & Bourhis* 1987). Wenn sie ihren hohen Status jedoch als unsicher wahrnehmen, dann können sie sogar mit rassistischen Ideologien reagieren, um ihre Überlegenheit gegenüber der Fremdgruppe zu rechtfertigen (*Haslam* 2001, S. 39). Jedoch können Mitglieder statushöherer Gruppen genauso Schuldgefühle und positivere Einstellungen gegenüber der unterlegeneren Gruppe zeigen, wenn

60 Gemäß der obigen Definition von Status ist dies im Sinne der Beurteilung eines Bewertungsunterschiedes gemeint und nicht, wie bei distributiven Gerechtigkeitstheorien (*Taylor & Moghaddam* 1994, S. 95 ff.), der Beurteilung einer bestimmten Güterverteilung (*Weber* 2001, S. 14).

sie den Statusunterschied als illegitim wahrnehmen (*Finchilescu & DeLaRey* 1991; *Swim & Miller* 1999)⁶¹.

Es kristallisiert sich also heraus, dass hauptsächlich bei undurchlässigen Gruppengrenzen und unsicherer, d. h. nicht legitimer oder nicht stabiler, Statusbeziehung mit negativen Emotionen, Einstellungen und Verhaltensabsichten, also Konflikten, zu rechnen ist (vgl. *Weber* 2001). Moderiert wird diese Tatsache jedoch noch durch den Identifikationsgrad mit der eigenen Gruppe. Insbesondere diejenigen, welche sich stark mit ihrer Gruppe identifizieren, werden bei einem instabilen Statusverhältnis für ein besseres Abschneiden auf der relevanten Vergleichsdimension kämpfen (*Doosje et al.* 1999, S. 62 ff.; *Doosje, Spears & Ellemers* 2002)⁶². Entscheidend ist demnach, vor allen Dingen bei stark identifizierten Gruppenmitgliedern, die Wahrnehmung des Statusverhältnisses beider Gruppen als „stabil“ und „legitim“, damit ein ausgeglichenes Intergruppenverhältnis entwickelt und beibehalten werden kann⁶³, wobei eine genügend hohe Distinktheit gegenüber der Fremdgruppe weiterhin gewährleistet sein muss.

Letztlich gilt es noch herauszuarbeiten, welche Aspekte nun die Wahrnehmung eines Statusunterschiedes als legitim und stabil beeinflussen (vgl. *Weber* 2001; *Weber, Mummendey & Waldzus* 2002). Hierbei gewinnt die Rolle des Prototypen einer Kategorie an Bedeutung, der für die Mitglieder dieser Kategorie den repräsentativen Vergleichsmaßstab darstellt (vgl. Kapitel 3.1.1.2). *Wenzel* (1997), der in seinem Ansatz die Gerechtigkeitstheorien mit den Annahmen der Selbstkategorisierungstheorie verbindet, geht davon aus,

61 *Mullen et al.* (1992) kommen nach einer Metaanalyse von 137 Untersuchungen zur Frage, unter welchen Umständen Intergruppendifferenzierungen vorkommen, unter anderem zu dem Ergebnis, dass Mitglieder statushöherer Gruppen stärkere Intergruppendifferenzierungen im Vergleich zu statusniedrigeren Gruppen zeigen, wenn Labor-Gruppen (im Unterschied zu real existierenden), spezifische Statushinweise (im Unterschied zu allgemeinen Statushinweisen) und/oder relevantere Bewertungskriterien analysiert wurden (S. 117 ff.). Allerdings haben die Autoren – bzw. die zugrunde liegenden Untersuchungen – nicht hinsichtlich weiterer Kontextbedingungen, wie Durchlässigkeit der Gruppengrenzen oder Sicherheit der Statusposition differenziert.

62 Diese Moderatorfunktion des Identifizierungsgrades kann allerdings von *Boen und Vanbeselaere* (2001) nicht bestätigt werden. Die Autoren geben als mögliche Erklärung für diese Abweichung, dass in ihrem quasi-experimentellen Design die Identifikation mit einer natürlichen In-group (in dem Fall eine Schulklasse) allgemein zu hoch ist (im Unterschied zu den nach einem Test experimentell eingeteilten unnatürlichen Gruppen bei *Doosje et al.* 2002), als dass Variationen dieser ausreichenden Einfluss auf die Wahl der „Abgrenzungsstrategie“ gegenüber einer anonymen Outgroup ausüben könnten (*Boen und Vanbeselaere* 2001, S. 780).

63 Eine ausführliche Darstellung von Untersuchungsergebnissen zu den Folgen von wahrgenommener Legitimität eines Statusunterschiedes findet man bei *Weber* (2001, S. 16 ff.) inklusive ihrer eigenen Ergebnisse (S. 133 ff.).

dass man seinen legitimen Anspruch dessen, was gerecht ist, dadurch gewinnt, dass man sich mit den Mitgliedern der eigenen Gruppe vergleicht und entsprechend dem prototypischen Standard behandelt werden möchte (S. 160). Verknüpft man diesen Ansatz nun mit dem Eigengruppen-Projektionsmodell von *Mummendey* und *Wenzel* (1999; *Waldzus & Mummendey* 2004; *Waldzus, Mummendey & Wenzel* 2004; *Waldzus, Mummendey, Wenzel & Boettcher* 2004; *Wenzel, Mummendey, Weber & Waldzus* 2003; vgl. Kapitel 3.1.1.2), bedeutet das für ein Intergruppenverhältnis, dass die Beurteilung eines legitimen Statusunterschiedes darauf basiert, inwieweit sich eine Gruppe (exklusive Kategorie) im Vergleich zur Fremdgruppe gemäß dem Prototypen einer gemeinsamen übergeordneten Gruppe (inklusive Kategorie) gerecht behandelt fühlt (*Weber* 2001, S. 55). Die Behörden Polizei und Staatsanwaltschaft könnten sich z. B. gemeinsam in die Kategorie „Strafverfolgungsbehörden“ einordnen. Unter diesen Umständen könnte ein Polizeibeamter die Leitungsfunktion der Staatsanwaltschaft dann als gerechtfertigt wahrnehmen, wenn er diese Kontrollmöglichkeit als durchaus angemessen für eine Strafverfolgungsbehörde erachtet. Anders formuliert besagt es, nur wenn „die Gruppen nicht als gleichermaßen prototypisch wahrgenommen [werden], kann dies unterschiedliche Statuspositionen rechtfertigen: Die Gruppe, die dem normativen Vergleichsstandard scheinbar ähnlicher ist, hat höheren Status verdient; hingegen kann normative Devianz zur Rechtfertigung von niedrigem Status herangezogen werden“ (*Weber* 2001, S. 139).

Dieser Effekt wird dann intensiviert, wenn man sich sehr stark mit beiden Eigengruppen, also der ursprünglichen (exklusiven) Eigengruppe und der übergeordneten (inklusive) Eigengruppe, identifiziert (vgl. *Wenzel et al.* 2003, S. 470). Dies kann natürlich nur dann der Fall sein, wenn die Eigengruppen als positiv bewertet werden, und so jeweils einen entsprechenden Beitrag zum Erreichen und Beibehalten einer positiven sozialen Identität liefern können. Einen umgekehrten Effekt zeigt der Grad an wahrgenommener Komplexität der inklusiven Gruppe (*Waldzus, Mummendey, Wenzel & Weber* 2003). Je komplexer die inklusive Kategorie wahrgenommen wird, desto mehr Vergleichsmöglichkeiten bestehen und desto weniger kann eine Gruppe alleine auf allen Dimensionen prototypischer sein als eine Fremdgruppe. Das hat zur Folge, dass das Ausmaß an Projektion der eigenen Gruppenmerkmale auf die der inklusiven Gruppe, abnimmt. Damit wächst auch die Wahrscheinlichkeit, dass sich jeweils beide Gruppen hinsichtlich unterschiedlicher Dimensionen durchaus legitim (auch in den Augen der Fremdgruppe) einem höheren Status zu rechnen (vgl. *Weber* 2001, S. 55).

Insgesamt kann also festgehalten werden, wenn ein Statusunterschied zwischen der eigenen und einer Fremdgruppe als illegitim wahrgenommen wird, ist mit negativen Auswirkungen auf Einstellungen gegenüber der Fremdgrup-

pe zu rechnen. Dies wird von der wahrgenommenen Prototypikalität im Hinblick auf eine inklusive Kategorie, dem wahrgenommenen Komplexitätsgrad der inklusiven Kategorie und dem Ausmaß der Identifikation mit den relevanten Eigengruppen (exklusiv und inklusiv) moderiert. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Aspekte ebenso bei einer Arbeitsgruppe im Kontext einer interorganisatorischen Zusammenarbeit eine Rolle spielen, was in Kapitel 4 hinsichtlich des Feldes der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft noch herausgearbeitet wird.

Bei dem untersuchten Feld ist jedoch des Weiteren davon auszugehen, dass eine entscheidende Vergleichsdimension, die zu der Bewertung als statushöhere oder statusniedrigere Gruppe herangezogen wird, die Weisungsbefugnis ist⁶⁴. Obwohl das Vergleichsergebnis objektiv gesehen gesetzlich vorgegeben ist – die Staatsanwaltschaft ist weisungsbefugt, und damit in einer statushöheren Position –, muss die Wahrnehmung der Einzelnen, und damit auch der soziale Gruppenstatus dem nicht entsprechen. Da die Weisungsbefugnis als eine Form von Macht, genauer fachliche Entscheidungsmacht⁶⁵, angesehen werden kann, soll auf die Rolle eines Machtunterschiedes im Kontext von Intergruppenbeziehungen im folgenden Teilkapitel noch separat eingegangen werden.

3.2.2.2 Die Rolle eines Machtunterschiedes

Für *Turner* (2005)⁶⁶ bedeutet im Rahmen seiner „Drei-Prozess Theorie“ Macht hauptsächlich „Macht durch Menschen“, welche er auf zwei Haupt-

64 Nach den Ergebnissen der Bestandsanalyse zur Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft (*Kröniger* 2004; vgl. Kapitel 2.2.2) könnte auch als weitere Vergleichsdimension die zahlenmäßige Verteilung der jeweiligen Gruppenmitglieder herangezogen werden. Zumindest in gemeinsamen Arbeitsgruppen ist mit einer zahlenmäßigen Minderheit der Staatsanwaltschaft zu rechnen. Gerade bei kleinen Gruppen mit einer hohen Statusposition und mehr Machtmöglichkeiten ist verstärkt mit Diskriminierungen der Fremdgruppe zu rechnen (*Sachdev & Bourhis* 1991; vgl. hierzu generell die Forschung im Kontext des sozialen Identitätsansatzes zu Majorität-Minoritäts-Verhältnissen: *Bettencourt & Bartholow* 1998; *Lücken* 2003; *Mummendey & Simon* 1989; *Terry & Callan* 1998). Diese Vergleichsdimension (Anzahl der Gruppenmitglieder) variiert allerdings wesentlich stärker mit der Situation (in dem Fall vor allem mit der Form der Treffen: von Einzeltreffen zwischen je einem Vertreter oder Gruppentreffen mit unterschiedlicher Anzahl) und stellt damit eine weniger wichtige Vergleichsdimension dar als der (objektiv) immer präsente Machtunterschied.

65 Für das Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft spielen mit Sicherheit noch andere Formen von Macht eine Rolle, hinsichtlich derer sie sich vergleichen können, wie z. B. die Informationsmacht oder Expertenmacht (vgl. *Raven & French* 2003). Auch auf diese Typen von Macht lassen sich jedoch die Erkenntnisse der SCT, die im folgenden Kapitel dargelegt werden, anwenden (*Haslam* 2001, S. 220).

66 Einen Überblick über die (bisher) gängigen sozialpsychologischen Theorien zu Machtbeziehungen findet man bei *Schneider* (1977).

konzepte, nämlich Macht im Sinne von Überzeugung (persuasion) und Macht im Sinne von Kontrolle (control) stützt. Letztere Variante teilt er noch auf in Zwang (coercion) und Autorität (authority) (S. 7; vgl. *Turner* 1991, S. 116; vgl. *Reynolds & Platow* 2003, S. 175). Von Autorität als Machtgrundlage wird gesprochen, wenn jemand im Rahmen einer Gruppe oder Organisation legitimiert ist, andere zu kontrollieren (*Turner* 1991, S. 116; 2005, S. 11). Nach *Turner* (2005) ist es gerade die Kunst des Führenden, diese drei Prozesse zu koordinieren und auszubalancieren (S. 14; vgl. *Haslam & Platow* 2001; *Hogg* 2001a; *Hogg & Martin* 2003; *Hogg & Terry* 2000; *Hogg, Hains & Mason* 2003; *Platow & van Knippenberg* 2001)⁶⁷.

Mit Rückgriff auf die Selbstkategorisierungstheorie setzt *Turner* (1991; 2005) die Unterscheidung zwischen Kontrolle und Überzeugung in Beziehung zur Einteilung in Eigengruppe und Fremdgruppe⁶⁸. Wenn man Personen als unterschiedlich zu sich selbst kategorisiert und demnach einer Fremdgruppe zugeordnet hat, ist zunächst nicht zu erwarten, dass man sich von ihnen überzeugen lässt oder mit ihnen übereinstimmt (S. 172). Mitglieder einer Fremdgruppe müssen demnach eher auf Zwang zurückgreifen, um Kontrolle ausüben zu können (*Reynolds & Platow* 2003, S. 176); oder anders formuliert, „power is typically seen to be concentrated in the hands of outgroups“ (*Haslam* 2001, S. 221; vgl. *Taylor & McGarty* 2001). Nur die Mitglieder der Eigengruppe können andere Gruppenmitglieder mit bedeutungsvollen Informationen versorgen und dazu bringen, ihre Meinung zu ändern und neue Werte zu internalisieren (*Reynolds & Platow* 2003, S. 176; vgl. *Wilder* 1990). Auch Autorität (legitimierte Macht) basiert auf sozialen Normen innerhalb der Eigengruppe, welche bestimmten Mitgliedern anhaftet, von denen man sich beeinflussen lassen sollte, auch wenn man ihre Meinung nicht vollkommen ver-

67 Meist ist es der prototypischste einer Gruppe, der von den Mitgliedern auch als Führer anerkannt wird (vgl. *Hogg* 2001b, S. 9), was mit einer sozial legitimierten Autorität einhergeht (vgl. *Turner* 2005, S. 11). Die Erkenntnisse aus der Intergruppenforschung spiegeln dieses Verhältnis auf einer höheren Kategorisierungsebene ebenso wieder (vgl. oben). Es ist eher kooperatives Verhalten zu erwarten, wenn die Staatsanwaltschaft als prototypischer im Vergleich zur Eigengruppe hinsichtlich ihres Machtstatus gemäß einer inklusiven Kategorie angesehen wird, weil die StA in dem Moment auch als Führer anerkannt wird.

68 Im Unterschied zu den klassischen Theorien (z. B. Theorie zur Reduktion von Machtdistanz (*Mulder* 1977); Theorie der „Social Dominance Orientation“ (*Pratto, Sidianus, Stallworth & Malle* 1994) vgl. *Haslam* 2001, S. 210 ff.; *Turner* 2005, S. 2 ff.), welche von einer Ressourcenkontrolle ausgehen, die wiederum Macht produziert, welche die Basis von Einfluss darstellt und gegenseitiger Einfluss wiederum dann erst zur Gruppenbildung führt (*Turner* 2005, S. 9; ausführliche Kritik zu diesem Ansatz vgl. a. a. O.). Für *Haslam* (2001) ist die Perspektive einer „Gruppenmacht“ auch insofern bedeutungsvoller, da „(a) it benefits and mobilizes others, not just the individual self, and (b) as a result, it can be used to achieve comprehensive organizational and social change“ (S. 240).

innerlicht hat (Turner 2005, S. 11). Letztlich ist sowohl die Wahrnehmung von Einfluss oder Macht, genauso wie der Gebrauch der beiden davon abhängig, welche Selbstkategorisierungsbeziehung zwischen den beiden Gruppen (Machtinhaber und Machtempfänger) vorherrscht (Haslam 2001, S. 224). So wächst die Möglichkeit zur Einflussnahme in dem Maße an, in dem sich die beiden Parteien zu einer gemeinsamen Gruppe kategorisieren, während der Gebrauch (und wahrgenommene Gebrauch) von Macht parallel dazu abnimmt (a. a. O.; vgl. Fiske & Dépret 1996, S. 50; weitere empirische Bestätigungen vgl. Haslam 2001, S. 229 ff.).

Die Auswirkungen von erzwungenem Gehorsam auf das Commitment von Teammitgliedern werden von *Ellemers, van Rijswijk, Bruins & de Gilder* (1998) experimentell untersucht⁶⁹. Die Ergebnisse zeigen, dass ein hoher oder niedriger Machtgebrauch keinen Einfluss auf das Commitment⁷⁰ der Teammitglieder hat, wenn der Machtinhaber der Eigengruppe angehört. Ist der Machthaber jedoch Mitglied der Fremdgruppe, so besteht lediglich bei niedrigem Machtgebrauch weiterhin ein hoher Wille zur Zusammenarbeit; hingegen führt der hohe Machtgebrauch zu einer Reduzierung des Commitment. *Reynolds, Ryan & Turner* (2002, zit. in *Reynolds & Platow* 2003, S. 183 f.) bestätigen dies in ihrer Labor-Studie ebenso und zeigen zusätzlich noch die Auswirkungen auf die Teamproduktivität auf⁷¹. Wenn der Machtinhaber als In-group-Mitglied wahrgenommen wird, wird ebenso in beiden Fällen der Machtausübung – niedrig oder hoch – mehr geleistet, als wenn der Machtinhaber der Outgroup zugehörig wahrgenommen wird. Jedoch ist die Teamleistung bei niedriger Machtausübung im Vergleich zur hohen immer besser – unabhängig von der Zuordnung des Machtinhabers (*Reynolds & Platow* 2003,

69 Natur- und Sozialwissenschafts-Studenden werden vor eine (fiktive) Börsenaufgabe gestellt. Im Rahmen dieser bedeutet hohe Machtausübung – entweder eines In-group-Mitgliedes (gleiche Disziplin) oder eines Outgroup-Mitgliedes (andere Disziplin) – wenn derjenige bei sechs von zehn möglichen Gelegenheiten über die Meinung der Teammitglieder hinweg eine Verkaufs- oder Kaufsentscheidung treffen kann; bei geringer Machtausübung besteht diese Möglichkeit hingegen nur zweimal (*Ellemers et al.* 1998, S. 562 f.).

70 Das Commitment wird mit Hilfe von sechs unterschiedlichen Folgeaufgaben untersucht, bei denen jeweils der Wille zur Zusammenarbeit mit dem Machtausübenden von den Teammitgliedern erfasst wird (*Ellemers et al.* 1998, S. 564).

71 Die Zuordnung des Machtinhabers zur Eigen- oder Fremdgruppe geschieht über die Auswahl dieser Person, die entweder formell (mit Hilfe eines Testes, der die Differenz betont) oder informell (rein nach alphabetischer Zuordnung, also neutral) erfolgt; ersteres soll die Zugehörigkeit zur Fremd-, das zweite die Eigengruppe betonen. Die unterschiedlichen Möglichkeiten der Machtausübungen (hoch vs. niedrig) werden mit der Möglichkeit Entscheidungen zu fällen variiert. Schließlich besteht die Aufgabe darin, möglichst viele Papierflugzeuge herzustellen, was letztlich die Leistung des Teams darstellt (mit Qualitätskontrollen verknüpft; *Reynolds & Platow* 2003, S. 183).

S. 184). Diese Ergebnisse bestätigen die theoretischen Annahmen, dass (sozial) legitimierte Macht, also ausgeübte Macht eines Ingroup-Mitglieds, (sogar im größeren Umfang) akzeptiert werden kann und zu zunehmender Leistung führt; jedoch erzwungener Gehorsam, also von einem Outgroup-Mitglied ausgeübte Macht, zu unkooperativem Verhalten und Leistungsreduzierung führen kann.

Bei dem hier untersuchten Feld handelt es sich zwar um eine gesetzlich legitimierte Macht, die die Staatsanwaltschaft im Rahmen des Ermittlungsverfahrens gegenüber der Polizei ausüben kann. Jedoch lässt sich nicht automatisch davon ausgehen, dass diese von Seiten der Polizei auch als sozial legitimiert angesehen wird. Genauso könnte sie – durch die Wahrnehmung der Staatsanwaltschaft als Fremdgruppe – als Zwang (coercion) wahrgenommen werden. Insbesondere im letzteren Fall gewinnen dann wieder die bereits diskutierten Intergruppenprozesse an Bedeutung, welche bei dem Vergleich hinsichtlich dieser Machtdimension anfangen und zu entsprechenden Strategien zur Gewichtung des eigenen Status führen (vgl. *Haslam* 2001, S. 226 f.; *Reynolds & Platow* 2003, S. 180). Das folgende Kapitel fasst die wesentlichen Aspekte zur Heterogenität im Kontext der Zusammenarbeit zusammen und integriert sie in ein „fokussiertes theoretisches Modell“ welches vor dem Hintergrund des allgemeinen theoretischen Bezugsrahmens (vgl. Kapitel 3.1.3) zu sehen ist.

3.2.3 *Fokussiertes theoretisches Modell – Zusammenspiel von Macht- und Statusunterschied*

Der aufgezeigte Forschungsstand zur beruflichen und statusbedingten Heterogenität in Arbeitsgruppen hat verdeutlicht, dass in der beruflichen Heterogenität (kognitive) Ressourcen liegen, welche sich letztlich sehr positiv auf den Teamerfolg auswirken können (vgl. Kapitel 3.2.1). Allerdings hängt dieser Erfolg zum einen wesentlich von der Wahrnehmung (hinsichtlich Legitimität, Stabilität) und dem Umgang (Mobilität, kognitive Kreativität, sozialer Wettbewerb) mit der Statusposition der Eigen- oder Fremdgruppe ab. Zum anderen ist die Wahrnehmung erlebter Machtausübung (als Überzeugung, Zwang, Autorität) für die Intergruppenbeziehung und damit auch die Teameffektivität entscheidend. Diese Moderatorvariablen haben sich in der bisherigen Arbeitsgruppen-Forschung zwar teilweise angedeutet (z. B. *Jehn et al.* 1999; *Lovelance et al.* 2001; *Pelled et al.* 1999; *Simons* 1995), jedoch wurden die Ergebnisse nur ungenügend theoretisch erklärt. Zu einer Verknüpfung beider Aspekte, indem die Möglichkeit zur Machtausübung als Vergleichsdimension betrachtet wird, deren Ergebnis eine bestimmten Statusposition nach sich zieht – wie in dem vorliegenden Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft gegeben –,

findet sich jedoch kaum Forschung, geschweige denn im Kontext von Arbeitsgruppen.

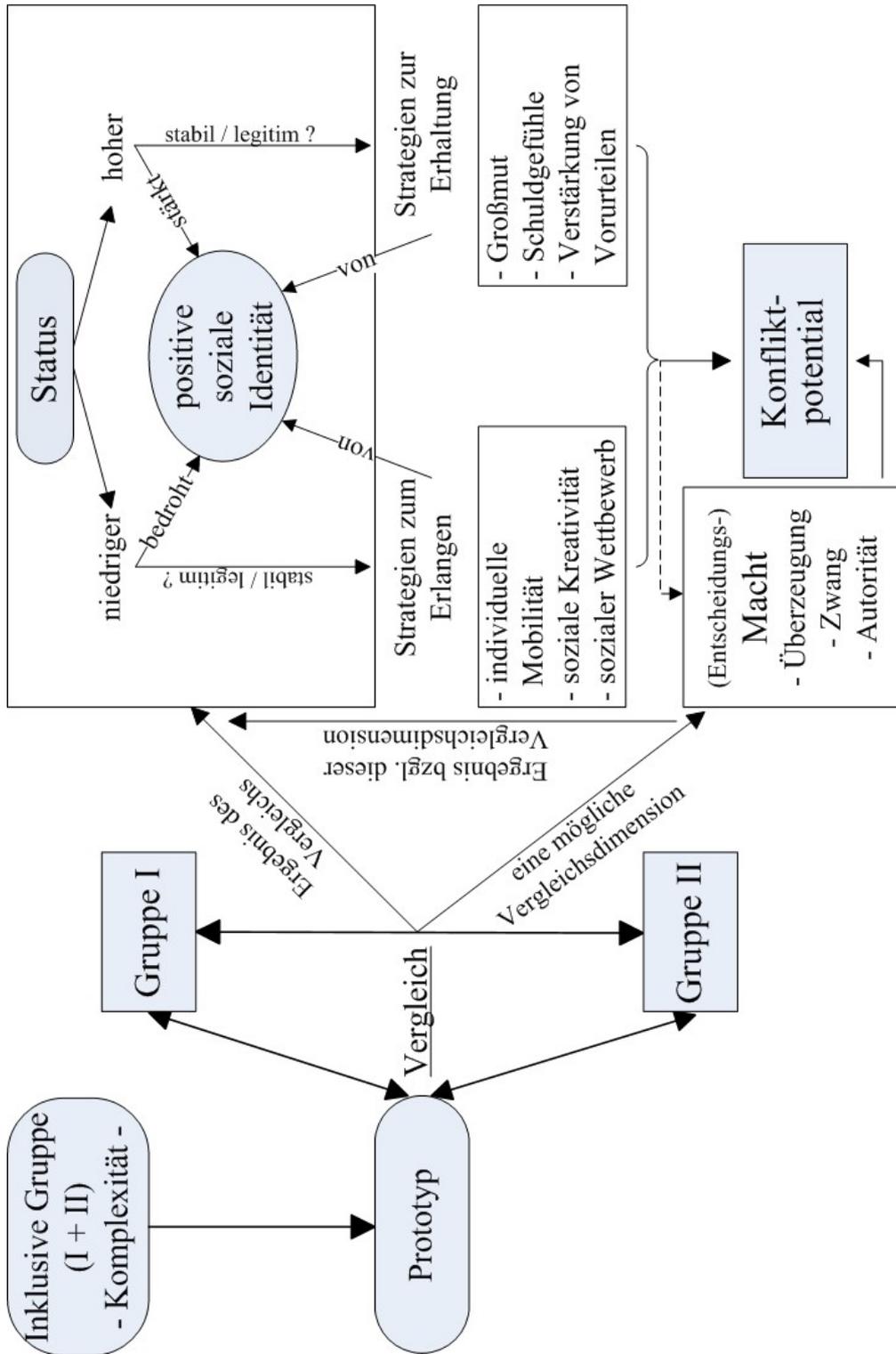
Lediglich *Hornsey, Spears, Cremers und & Hogg* (2003) gehen kürzlich der Frage nach, inwiefern die wahrgenommene Legitimität der Gruppenmacht, welche bis dato hauptsächlich im Zusammenhang mit Statusunterschied (vgl. Kapitel 3.2.2.1) untersucht wurde, Einfluss auf die Intergruppenbeziehung nehmen kann. Sie gelangen nach ihren Experimenten zu dem Ergebnis, dass unabhängig davon, ob man mehr oder weniger Macht hat, ein als illegitim betrachtetes Verhältnis zu mehr Intergruppendifferenzen⁷² führt als ein als legitim betrachtetes Verhältnis (a. a. O., S. 224). Sie schließen daraus, dass sich die Legitimität als wichtiger Moderator hinsichtlich der Auswirkungen eines Machtunterschiedes zeigt. Allerdings wird hier der Machtunterschied nur indirekt über die Zugehörigkeit zu einer zahlenmäßig überlegenen oder unterlegenen Gruppe erfasst (a. a. O., S. 219), im Gegensatz zu den oben bereits beschriebenen Experimenten, bei denen die Teilnehmer die Möglichkeit zur mehr oder weniger direkten Machtausübung hatten (*Ellemers et al.* 1998; *Reynolds & Platow* 2003).

Mit diesem Ansatz befinden sich *Hornsey et al.* (2003) jedoch wieder auf einer übergeordneten Ebene der Legitimitätswahrnehmung. In ihrer Untersuchung wird, genauso wie in denen zum Statusunterschied (vgl. Kapitel 3.2.2.1) nachgeprüft, inwieweit die Position der Eigen- oder Vergleichsgruppe als sozial legitim oder illegitim beurteilt wird. Davon zu unterscheiden ist die Bewertung, die das einzelne Gruppenmitglied hinsichtlich der Form der Machtausübung treffen kann. Diese kann nach *Turner* (1991, 2005) ebenso als sozial legitim wahrgenommen werden; insbesondere dann, wenn die Machtausübung von einem autorisierten Eigengruppenmitglied erfolgt. Die Wahrnehmung einer illegitimen Machtausübung entspricht auf dieser Ebene demnach der eines erzwungenem Gehorsams. Im Folgenden werden die im Rahmen des Ansatzes zur sozialen Identität bisher meist getrennt voneinander beforschten Bereiche zu den Auswirkungen von Macht und von Status auf theoretischer Ebene verknüpft.

Abbildung 6 visualisiert das Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht im Intergruppenkontext. Dabei wird die Doppelrolle von Macht, deren Wahrnehmung genauso wie deren Gebrauch, deutlich.

72 Intergruppendifferenzen werden von *Hornsey et al.* (2003) dabei auf zwei unterschiedlichen Weisen gemessen. Einmal wurden die Studenten gefragt, welchen generellen Eindruck sie von der jeweils andern Gruppe haben (von nicht sehr günstig bis sehr günstig). Andererseits wurde ihnen die hypothetische Frage gestellt, ob sie die Studenten der anderen Fachrichtung in ihrem Problemlöseteam haben wollten, wenn sich die gesamte Universität gegenüber anderen Universitäten in einem akademischen Wettbewerb behaupten müsste (S. 219).

Abb. 6: Das Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht im Intergruppenkontext



Zum einen ist sie Teil der Intergruppenbeziehung, zum anderen wirkt sie aber genauso wieder auf sie zurück. Im Zentrum des Intergruppenkontextes steht der direkte und indirekte – über den Prototypen einer wahrgenommenen übergeordneten Gruppe – Vergleich der beiden Gruppen hinsichtlich diverser Dimensionen. Als Ergebnis dieses Vergleichs, insbesondere hinsichtlich der hier relevanten Vergleichsdimension, der Möglichkeit zur Machtausübung, wird für die eigene Gruppe eine niedrige oder hohe Statusposition wahrgenommen. Die Statusposition wird über die Wahrnehmung als einen sicheren (stabil und legitim) oder unsicheren Statusunterschied und die damit einhergehenden gewählten Strategien zum Erlangen (statusniedrige Gruppe) oder zum Erhalten (statushöhere Gruppe) von positiver sozialer Identität moderiert. Je nach angewandten Strategien kann wiederum mehr oder weniger Konfliktpotential im Intergruppenkontext entstehen.

Zusätzlich birgt die Möglichkeit zur Machtausübung selbst, die für Polizei und Staatsanwaltschaft relevante Vergleichsdimension, über die unterschiedlichen Formen ihrer Ausübung (Überzeugung, Autorität, Zwang) und deren Wahrnehmung als sozial legitim, die Gefahr für Konflikte zwischen den Gruppen. Bisher wurde das Augenmerk der empirischen Forschung im Kontext von Intergruppenbeziehungen meist auf die Auswirkungen von Macht bei der „Macht-empfangenden“ Gruppe gelegt (z. B. hinsichtlich Commitment oder Leistung; siehe oben). Es wurde weniger untersucht, inwieweit die Wahrnehmung (im Sinne von Haltung zur Machtmöglichkeit) der „Machtausübenden“ Gruppe hinsichtlich ihrer Machtmöglichkeiten (nicht nur hinsichtlich ihrer Statusposition) nicht ebenso für Konfliktpotential sorgen kann.

Zu vermuten ist weiterhin (gestrichelter Pfeil), dass sich die gewählte Strategie, um eine positive soziale Identität zu erhalten und zu sichern, nicht nur direkt Einfluss auf Konflikte zwischen den Gruppen nimmt, sondern auch durch die Wahrnehmung der Machtausübung, als Überzeugung, Zwang oder Autorität. Es wäre durchaus denkbar, dass die Bevorzugung der statusniedrigeren Gruppe von sozialem Wettbewerb eher die Wahrnehmung des Machtgebrauchs als Zwang verstärkt. Genauso könnte eine „großmütige“ Strategie der statushöheren Gruppe verstärkt in einem Machtgebrauch im Sinne von Überzeugen münden.

Insgesamt wurde deutlich, wie sich die Aspekte Statusunterschied und Macht jeweils und in ihrem Zusammenspiel im Rahmen einer Intergruppenbeziehung auf die Entstehung von Konflikten auswirken können. Dabei handelt es sich bei diesem Modell um eine Heuristik, welche lediglich einen Überblick des bisherigen Theoriestandes zu dieser Thematik geben soll. Dieser Überblick ist für eine ausgereifte theoretische Sensibilität gemäß der Grounded Theory notwendig (vgl. Kapitel 5.2.3.2) und soll keine Grundlage für ein quantitativ zu überprüfendes Kausalitätsmodell darstellen.

Die explizite Nennung der beruflichen Heterogenität wird bei diesem Modell bewusst vernachlässigt, da sich dieser Aspekt bereits in dem Integrationsmodell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit (vgl. Kapitel 3.1.3) manifestiert, das diesem fokussierten Modell zugrunde liegt. Die berufliche Heterogenität kann generell die Wahrnehmung eines zwei Gruppen Kontextes verstärken und damit insbesondere die negativen Auswirkungen einer Intergruppenbeziehung. Aus einer beruflichen Heterogenität alleine resultiert gemäß SIT jedoch nicht zwangsläufig die Wahrnehmung eines hohen oder niedrigeren Status im Vergleich zur Outgroup. Diese Konsequenz wird viel mehr durch die mit dem Beruf verbundene Möglichkeit zur Machtausübung hervorgerufen, sodass eine Fokussierung auf diesen Aspekt gerechtfertigt scheint.

Die gesamten im Kapitel 3 zusammengetragenen theoretischen Erkenntnisse, welche in einem Integrationsmodell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit als Hintergrund und in ein fokussiertes theoretisches Modell zum Zusammenspiel von Status- und Machtunterschied mündeten, werden in kompakter Form im folgenden Kapitel 4 auf das für diese Arbeit relevante Feld, die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft transferiert.

4 Transfer der theoretischen Erkenntnisse auf die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft

Was bedeuten die erarbeiteten theoretischen Grundlagen nun für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft? Inwieweit besitzen sie auch in diesem Bereich ihre Gültigkeit und können dadurch bereits zu einer theoretischen (Vor-) Strukturierung und damit einem Erkenntnisgewinn für die Praxis beitragen? Zur Beantwortung dieser Fragen wird das Feld im Folgenden allgemein in den Kontext der interorganisatorischen Zusammenarbeit, also im Wesentlichen in das erarbeitete integrative Modell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit (vgl. Kapitel 3.1.3), eingeordnet. Dabei werden wichtige feldspezifische Besonderheiten sowohl mit Aspekten des arbeitspsychologischen Zusammenarbeitsmodells (Wehner *et al.* 1996) als auch mit denen des sozialen Identitätsansatzes (Tajfel & Turner 1979; Turner *et al.* 1987) abgeglichen (Kapitel 4.1). Zum anderen erfolgt in einem zweiten Schritt (Kapitel 4.2) die Einordnung des Feldes hinsichtlich der dortigen Bedeutung von statusbedingter Heterogenität in das erarbeitete fokussierte Modell zur Rolle der Heterogenität (vgl. Kapitel 3.2.3). Letztlich können durch diesen Transfer nicht nur theoretisch wichtige, sondern auch für die Praxis relevante Fragestellungen – auch als Differenzierung der augenscheinlichen feldspezifischen Problemstellung (vgl. Kapitel 2.3) – für die anschließende empirische Untersuchung herausgearbeitet und analysiert werden (vgl. Kapitel 5.1).

4.1 Allgemeine Einordnung in den theoretischen Bezugsrahmen

Zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, beides Strafverfolgungsbehörden, findet je nach Deliktsbereich eine mehr oder weniger enge *Zusammenarbeit*⁷³ statt (vgl. Kapitel 2). Die *Zusammenarbeit* findet zwischen zwei Behörden statt, also *interorganisatorisch*. Sie ist vom Grundsatz her gesetzlich festgelegt, aber nur teilweise über Verordnungen hinsichtlich ihrer Ausgestaltungsformen konkretisiert. So können ein rein schriftlicher (Akten-) Austausch, telefonische Gespräche, lose persönliche Einzeltreffen oder fest institutionalisierte *Arbeitsgruppen* mehr oder weniger im Einzelfall dominieren. Die Intensität dieser Arbeitskontakte wird natürlich auch vom Bedarf geregelt, welcher je nach Deliktsart unterschiedlich ausgeprägt ist. Vor allen Dingen im Bereich der Kleinkriminalität besteht normalerweise weniger Austauschbedarf, da das gesetzliche Regelwerk hierfür völlig ausreichend ist. Die Polizei ermittelt bei-

73 Bei Begrifflichkeiten, welche theoretisch in den Kapiteln 3.1 und 3.2 bereits erläutert wurden, wird auf einen nochmaligen Hinweis auf die entsprechende Literatur zwecks besserer Lesbarkeit an dieser Stelle verzichtet; dabei erfolgt eine Kennzeichnung mittels kursiver Schreibweise.

spielsweise bei einem Diebstahl, bis sie einen Verdächtigen finden konnte, übergibt dann die Akte der Staatsanwaltschaft, bei der sie abschließend juristisch gewürdigt wird. In der Regel handelt es sich dabei um routinierte Abläufe; es ist also von einer gut funktionierenden *initialen Koordiniertheit* nach Wehner et al. (1996) auszugehen (vgl. Kapitel 3.1.2.2; Abb. 4). Diese erfordert solange keinen zusätzlichen Gesprächsbedarf, bis es zu *unerwarteten Ereignissen* im Sinne von *Störungen* des Ablaufes kommt.

Auch im Bereich der schwereren Kriminalität gibt es ein festes Regelwerk, also eine *initiale Koordiniertheit*, welche die Zusammenarbeit in routinierten Bahnen ablaufen lässt. Insbesondere sind hierzu auch die gesetzlichen Regelungen zu zählen. Gerade bei organisiert ablaufenden Verbrechen, welche sich durch ein Netz von Tätern und bestimmten Bandenchefs im Hintergrund auszeichnen, traten vermehrt Störungen der gewohnten Strafverfolgung, also der *initialen Koordiniertheit*, auf. (Stichworte: Vorfeldermittlungen, Zurückstellung von Verfahren gegen Randtäter etc., vgl. Kapitel 2.2) Durch die zunehmende Relevanz von Organisierter Kriminalität spitzte sich diese Situation in den letzten Jahren zu und mündete – in der Terminologie des arbeitspsychologischen Modells gesprochen – in einer *Krise* der Zusammenarbeit. Diese *Krise* zeichnete sich auch dadurch aus, dass vermehrt von Reibereien zwischen den Behörden berichtet wurde (im Sinne einer *Kooperationskrise*) und insbesondere seitens der Polizei auch eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen gefordert wurde (im Sinne einer *Koordinationskrise*).

Diese Krisensituation führte dazu, dass von Seiten der politischen Entscheidungsträger bereits diverse Bemühungen zur Schaffung einer *erneuerten Koordination* erfolgten. Zum einen geschah dies durch das gemeinsame Erarbeiten diverser Gesetzesentwürfe im Rahmen von *Ko-Konstruktionstreffen*, die bisher jedoch in der Umsetzungsphase (*remediative Koordination*) immer wieder gescheitert sind. Zum anderen wurde in *Ko-Konstruktionstreffen* ein neues Regelwerk für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft geschaffen, welches u. a. eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und regelmäßige gemeinsame Dienstbesprechungen vorschreibt. Die Umsetzung dieser neuen Regelungen in der Praxis (im Sinne einer *remediativen Koordination*) erweist sich jedoch wiederum als störungsanfällig. Insbesondere die Staatsanwälte sehen sich nun mit dem Dilemma konfrontiert, sowohl vertrauensvoll zusammenarbeiten zu sollen als auch ihrer Kontrollfunktion gerecht werden zu müssen.

Diese *Störungen* der routinierten Zusammenarbeit können demnach neben fachlichen und organisatorischen auch interpersonale Gründe haben. *Die korrektiven Kooperationen* zur Klärung dieser *Störungen* können am ehesten in persönlichen gemeinsamen Arbeitsgesprächen, also gemeinsamen *Arbeitsgruppen*, besprochen und geklärt werden. Natürlich setzt dies voraus, dass diese *Störungen*, insbesondere solche persönlicher Art, auch als solche erkannt und angesprochen werden. Eine besondere Art dieser *Störungen*, welche sich je nach Ausmaß auch in *Krisen* manifestieren können, stellen *Konflikte* dar, welche aus der Zugehörigkeit der Beteiligten zu zwei unterschiedlichen Behörden resultieren.

Denn aufgrund der Tatsache, dass bei der *Zusammenarbeit* von Polizei und Staatsanwaltschaft Vertreter zweier unterschiedlicher Behörden zusammentreffen, gewinnt grundsätzlich auch deren *Intergruppenbeziehung* an Bedeutung (vgl. *Tajfel & Turner* 1979; Turner et al. 1987). Dies ist unabhängig davon, ob lediglich ein schriftlicher oder telefonischer Austausch erfolgt, spontane fallbezogene Einzeltreffen stattfinden oder eine fest institutionalisierte *Arbeitsgruppe* zusammentrifft. Zum einen ist nämlich die Wahrnehmung der Beteiligten bedingt durch die arbeitsbezogene *Zusammenarbeit* mit der jeweils anderen Behörde auf die eigene Gruppenzugehörigkeit fokussiert, demnach die entsprechende *Verfügbarkeit* dieser *Selbstkategorie* gegeben. Zum anderen ist es wahrscheinlich, dass die Mitglieder der jeweils anderen Berufssparte durch ihr Verhalten und ihre Einstellungen im Vergleich zu den eigenen Leuten jeweils ähnlicher zueinander wahrgenommen werden; vielleicht auch schon durch eine entsprechende Sitzordnung, aber spätestens beim Vertreten bestimmter (taktischer vs. juristischer) Positionen (*komparativer Fit*). Und letztlich kann angenommen werden, dass dadurch auch entsprechende *Stereotype* über die andere Gruppe bei den einzelnen aktiviert werden, wie bspw. dass die Staatsanwaltschaft „Herrin des Verfahrens“ ist und die Polizei deren „Ermittlungsbeamte“ (*normativer Fit*).

Geht man also von einem Zugehörigkeitsgefühl der einzelnen Beamten zu ihrer jeweiligen Behörde (Polizei oder Staatsanwaltschaft) oder zumindest ihrer jeweiligen Abteilung (z. B. OK-Kommissariat oder OK-Dezernat) aus, so trägt genau diese *Selbstkategorie* ebenso einen Teil zu ihrer jeweiligen *sozialen Identität* bei (vgl. *Schüller* 1991⁷⁴). Bemüht darum, eine *positive soziale Identität* aufrechtzuerhalten oder herzustellen, wird jeder Polizeibeamte versuchen, sich gegenüber der Staatsanwaltschaft und jeder Staatsanwalt versu-

74 *Schüller* (1991) kommt bei seiner organisationspsychologischen Untersuchung zur Kölner Schutzpolizei unter anderem zu dem Ergebnis, dass die Soziale Identität im Sinne *Tajfels* neben Handlungsspielraum und Stress einen relevanten Faktor für die Handlungsausrichtung des Schutzpolizisten darstellt (S. 290).

chen, sich gegenüber der Polizei *abzugrenzen* und die jeweils eigene Gruppe zu *favorisieren*. Nur durch diese kognitiven Mechanismen, welche das Ergebnis eines *sozialen Vergleichs* mit der jeweils anderen Behörde sind, kann die Eigenständigkeit bis hin zur *Besserbewertung* der eigenen Behörde, und damit eine *positive soziale Identität*, gewährleistet werden.

So gesehen, stellen solche *Konflikte*, basierend auf unterschiedlichen Behörden, nicht nur eine Möglichkeit neben mehreren Arten von *Störungen* oder *Krisen* dar, sondern die elementare Basis der *Zusammenarbeit* von Polizei und Staatsanwaltschaft. Erst wenn dieses Konfliktpotential von den beteiligten Beamten erkannt und anschließend zu regulieren versucht wird, können andere Arten von *Störungen* – fachlicher oder organisatorischer Art (*objektive oder explizite Gruppenkonflikte*) – überhaupt erst gemeinsam bearbeitet und gelöst werden. Demnach ist nur dann auch mit einer effektiven und leistungsstarken *Zusammenarbeit* zu rechnen.

Zur Vermeidung solcher *Intergruppenkonflikte* können unterschiedliche Strategien zum Ziel führen. Bisher wurden in der Praxis eher strukturelle Interventionen in Betracht gezogen, welche ausschließlich aus einer Planungs- und Organisationsperspektive heraus geschehen sind; so zum Beispiel die Überlegungen hin zu einer „Justizpolizei“ (vgl. Kapitel 2.2.2) oder sogar einer Zusammenführung der beiden Ministerien/Behörden oder genau in die andere Richtung hin zu einer größeren Selbständigkeit der Polizei zumindest im Bereich der Kleinkriminalität bis hin zu den verordneten gemeinsamen Dienstbesprechungen. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass sich unser demokratisches Grundverständnis und damit grundsätzliche Zweiteilung der beiden Behörden jedenfalls in Deutschland in Zukunft nicht ändern wird.

Insofern ist es entscheidend, wie die betroffenen Beamten die Beziehung zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft wahrnehmen und welche Auswirkungen daraus auf die *Zusammenarbeit* resultieren. Demnach ist jeder einzelne Beamte, der in seinem Arbeitskontext mit Vertretern der anderen Behörde konfrontiert wird, gefordert. Es sind also die *Erfahrungsträger*, bei denen angesetzt werden muss, um herauszufinden, welche der theoretisch möglichen Konfliktvermeidungsstrategien sich in diesem Feldkontext als umsetzbar erweisen.

Solche *Intergruppenkonflikte* resultieren letztlich aus den Bewertungen der Polizeibeamten und Staatsanwälte der jeweiligen *Eigen- und Fremdgruppe*. Diese wiederum sind abhängig von *sozialen Vergleichen* der beiden Behördenmitglieder hinsichtlich wichtiger Merkmale und Charakteristiken, wie z. B. hinsichtlich des Aufgabenfeldes, der Behördengröße oder den Arbeitszeiten. An diesem Punkt kann auch angesetzt werden, *Konflikte* zu vermeiden, indem diese *Vergleichsdimensionen* erweitert werden. Mit Hilfe beispielsweise von *wechselseitigen Kategorisierungen*⁷⁵ ist es dann möglich, dass sowohl der Polizeibeamte als auch der Staatsanwalt, jeder jeweils auf unterschiedlichen Dimensionen, die Möglichkeit hat, seine Gruppe besser zu bewerten und so zu einer *positiven sozialen Identität* zu gelangen. So könnte z. B. ein Staatsanwalt seine Gruppe aufwerten, weil er weiß, dass sie die Führung im Rahmen der Ermittlungen haben; hingegen könnte ein Polizeibeamter seinen subjektiven Gruppenstatus anheben, wenn er sich die größere Mitarbeiterstärke seiner Behörde vor Augen hält.

Ebenso kann zu einer Verringerung von *Konflikten* das Herausbilden und Heranziehen einer gemeinsamen übergeordneten Kategorie (*inklusive Kategorie*) führen. So ist es z. B. denkbar, dass sich sowohl die Polizei als auch die Staatsanwaltschaft als Strafverfolgungsbehörde fühlen. So identifizieren sich zwar beide mit ihren jeweiligen Behörden, aber die Zugehörigkeit zu einer gemeinsamen *Kategorie* schweißt sie sozusagen auf einer kognitiven Ebene „weiter oben“ wiederum zu einer Gruppe zusammen und kann so *Abgrenzungsbestrebungen* vermindern. Eine Schwierigkeit kann dabei leider wiederum auftreten, nämlich dann, wenn sich die eine Behörde im *Vergleich* zur anderen Behörde als die bessere, die *prototypischere* Strafverfolgungsbehörde

75 Auf das *De- oder Rekategorisierungsmodell* wird hier nicht näher eingegangen, weil beide voraussetzen würden, dass sowohl ein Polizeibeamter, als auch ein Staatsanwalt seine ursprüngliche *Identität* zur eigenen Gruppe aufgeben kann. Dadurch, dass in einem *interorganisatorischem* Kontext die *Zusammenarbeit* zwischen den beiden Behörden lediglich einen Teilbereich neben ihrer weiter bestehenden eigenen behördeninternen Arbeit ausmacht, sollte jedoch das Zugehörigkeitsgefühl zur eigenen Gruppe bestehen bleiben, um daraus auch weiterhin *positive soziale Identität* schöpfen zu können.

wahrnimmt. Unter diesen Umständen wäre wiederum mit *Abgrenzungen* gegenüber der *Fremdgruppe* und damit einhergehenden *Konflikten* zu rechnen.

Eine wichtige *Vergleichsdimension* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft – unabhängig davon ob direkt untereinander oder im Vergleich zu einer *übergeordneten Kategorie* – stellt ihre jeweilige Berufszugehörigkeit dar. Es ist anzunehmen, dass auch auf dieser *Vergleichsdimension* „*Diskriminierungen*“ gegenüber der anderen Behörde stattfinden; z. B. im Sinne von: „der Beruf des Polizeibeamten ist im Vergleich zu dem des Staatsanwaltes besser, weil praxisnaher, vielfältiger, aufregender etc.“ oder „als Staatsanwalt hat man gegenüber einem Polizeibeamten mehr Vorteile, weil man ein Verfahren bis zum Schluss beeinflussen kann, man sich nicht der Gefahr aussetzen muss, man besser verdient etc.“. Ein elementares Merkmal der *Vergleichsdimension* Berufszugehörigkeit ist auch die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft, die mit der gesetzlich festgelegten Möglichkeit der Staatsanwaltschaft zur *Machtausübung* gegenüber der Polizei einhergeht. Ein Vergleich hinsichtlich dieses Merkmals *Macht* kann bei der Polizei zu dem Gefühl führen, gegenüber der Staatsanwaltschaft einen *niedrigeren Status* inne zu haben.

Genau die Wahrnehmung eines *gleichen Status* zwischen den Behörden zählt neben der Entwicklung *gemeinsamer Ziele*, einer *Unterstützung der Behördenleitung* (den *Entscheidungsträgern*), einer *kooperativen* Grundeinstellung der Beteiligten und der Möglichkeit *Freundschaften* zu bilden, zu den entscheidenden Parametern, welche den Rahmen für eine konfliktfreie und effektive *Zusammenarbeit* darstellen. Objektiv gesehen ist die *Statusgleichheit* nun definitiv nicht gegeben zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, da die Staatsanwaltschaft gegenüber der Polizei im Rahmen des Ermittlungsverfahrens weisungsbefugt ist. Aus diesem Grund soll im folgenden Kapitel noch auf diese Besonderheit, deren Auswirkungen auf die *Zusammenarbeit* und vor allen Dingen auf die Möglichkeiten zur Vermeidung negativer Konsequenzen eingegangen und werden.

4.2 Rolle der statusbedingten Heterogenität bestimmt durch die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft

In diesem Kapitel wird die Besonderheit der *interorganisatorischen Zusammenarbeit* von Polizei und Staatsanwaltschaft, nämlich die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft gegenüber der Polizei im Ermittlungsverfahren, herausgegriffen und vor dem Hintergrund des entwickelten Modells zum Zusammenspiel eines Status- und Machtunterschiedes (vgl. Kapitel 3.2, Abb. 6) skizziert.

Die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft zählt bei der *interorganisatorischen Zusammenarbeit* der beiden Behörden zu den relevanten *Vergleichsdimensionen*, hinsichtlich derer sich die beteiligten Beamten bewerten (vgl. Kapitel 2.2.2). Insbesondere deshalb, weil das objektive Ergebnis dieses Vergleichs gesetzlich festgelegt ist, nämlich die Staatsanwaltschaft diesbezüglich einen *höheren Status* gegenüber der Polizei einnimmt, besteht die Gefahr von *Abgrenzungsbestrebungen* der Polizei. Andererseits erfordert diese Tatsache gerade seitens der Polizei besondere (*kognitive*) *Strategien* trotzdem weiterhin aus ihrer eigenen Gruppenzugehörigkeit genügend *positive soziale Identität* zu erlangen. Gerade in dieser speziellen Konstellation einer gesetzlichen Vorgabe des Statusverhältnisses ist es weitgehend den betroffenen Beamten beider Behörden selbst überlassen, sich damit zu arrangieren, da sich an den Tatsachen selbst wenig ändern lässt. Beispielsweise würde sich auch ein Wechsel seitens der Polizei zur Staatsanwaltschaft (Strategie der *individuellen Mobilität*) als (zu) aufwendig erweisen, da in der Regel ein völlig neuer Ausbildungsweg eingeschlagen werden müsste. Es ist also anzunehmen, dass die *Grenze* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft für die meisten als *undurchlässig* wahrgenommen wird.

Als Grundvoraussetzung dafür, dass aus der Weisungsbefugnis als Machtressource der Staatsanwaltschaft negative Konsequenzen für die *Zusammenarbeit* entstehen, muss diese natürlich überhaupt erst als *relevante Vergleichsdimension* von den betroffenen Beamten beider Seiten wahrgenommen werden. Also auch von Polizeiseite müsste auf dieser Dimension die Wahrnehmung vorherrschen, dass die Polizeibeamten selbst genauso die Führung übernehmen könnten. Gerade im Bereich der *Schwerkriminalität* könnte dies dann der Fall sein, wenn die Polizeibeamten auf eine entsprechend erweiterte Ausbildung im juristischen Bereich und oftmals durch ihre langjährige Erfahrung im Rahmen einer engen Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft auf entsprechende juristische Kenntnisse zurückgreifen können. Anders hingegen beispielsweise im Feld der *Kleinkriminalität*. Für Polizeibeamte, die in diesem Bereich tätig sind, dürfte die Entscheidungsmacht der Staatsanwaltschaft so weit entfernt sein, dass sie überhaupt nicht als *Vergleichsdimension* relevant wird. Also gerade auch der enge Kontakt im Bereich der *Schwerkriminalität* führt dazu, dass die Dimension der Entscheidungsmacht überhaupt erst als möglicher Gruppenvergleich zum Erreichen einer *positiven sozialen Identität* herangezogen wird.

Des Weiteren ist bei einer als relevant eingestuften *Vergleichsdimension* entscheidend, ob sie von den Beteiligten als *stabil* und *legitim* wahrgenommen wird. So müssen die objektiven Gegebenheiten, die gesetzlich legitimierte höhere Stellung der Staatsanwaltschaft, von den betroffenen Beamten nicht zwangsläufig auch als *sozial legitimiert* wahrgenommen werden. Auf Seiten

der Staatsanwaltschaft ist dies jedoch erwartbar, da so ihre Behörde aufgewertet wird und der einzelne Staatsanwalt gute Möglichkeiten hat eine *positive soziale Identität* zu erlangen und beizubehalten⁷⁶. Die Polizei hingegen sollte den Statusunterschied dann als gerechtfertigt wahrnehmen, wenn die Staatsanwaltschaft im Vergleich zur *Eigengruppe* als *prototypischere inklusive Kategorie*, z. B. Strafverfolgungsbehörde, angesehen wird. Anders formuliert, wenn die Weisungsbefugnis aus Sicht der Polizeibeamten ein typisches Merkmal einer Strafverfolgungsbehörde ist (wenn die Kategorie „Strafverfolgungsbehörde“ als *inklusive Kategorie* dient), so verdient in ihren Augen die Staatsanwaltschaft auch einen *höheren Status* und ihr eigener *niedrigerer Status* kann damit gerechtfertigt werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass sich der einzelne Polizeibeamte auch stark mit der Mitgliedschaft zu einer Strafverfolgungsbehörde *identifiziert*. Darüber hinaus entscheidet der wahrgenommene *Komplexitätsgrad* der *inklusive Kategorie*, also z. B. der Strafverfolgungsbehörde, darüber, ob ein Polizeibeamter auf anderen *Vergleichsdimensionen* die Möglichkeit hat, einen – auch in den Augen der Staatsanwaltschaft – *sozial legitimen höheren Status* zu haben. Je nachdem, wie weit man die Aufgaben einer Strafverfolgungsbehörde fasst, könnte beispielsweise auch der gesamte präventive Bereich hinzugezählt werden. In diesem Fall könnte die Polizei den *höheren Status* der Staatsanwaltschaft hinsichtlich ihrer Weisungsbefugnis im Ermittlungsverfahren anerkennen, weil sie sich auf der anderen Seite wiederum ihres *höheren Status* im Vergleich zur Staatsanwaltschaft hinsichtlich ihrer Verantwortung im präventiven Bereich bewusst wäre.

Insgesamt stellen also *kognitive Kreativitätsstrategien* – die Erweiterung oder Umgewichtung von *Vergleichsdimensionen* – eine gute Möglichkeit dar, sich mit einem an sich für das Erreichen einer *positiven sozialen Identität* kontraproduktiven *niedrigeren Status* zu arrangieren. Darüber hinaus besteht jedoch für die Polizei auch die Möglichkeit, sich mehr oder weniger direkt gegen die Staatsanwaltschaft aufzulehnen (z. B. durch absichtliche Streitprovokationen oder Arbeitsverweigerungen), um mit Hilfe solcher extremen Abgrenzungsversuche ihre Behördenstellung dann doch zu behaupten und so wieder *positive soziale Identität* daraus ziehen zu können. Es ist offensichtlich, dass sich insbesondere die letzte Strategie, das Initiieren von *sozialem Wettbewerb*, negativ auf eine gemeinsame, *kooperative Zusammenarbeit* auswirken und zu

76 Sollte ein Staatsanwalt seinen *höheren Status* jedoch nicht als *gerechtfertigt* wahrnehmen, so ist von seiner Seite entweder mit vermehrten *Diskriminierungen* gegenüber der Polizei zu rechnen, um dadurch den eigenen *Status* sicher zu stellen. Oder er empfindet gegenüber der Polizei *Schuldgefühle*, was zu einem Abschwächen von *Diskriminierungsprozessen* führt.

enormen *Konflikten* zwischen den betroffenen Beamten beider Behörden führen wird.

Ein anderer Aspekt, welcher auf die Bewertung des eigenen *Status* mit Sicherheit auch Einfluss nimmt, ist die Wahrnehmung der Polizeibeamten darüber, wie die Weisungsbefugnis von den einzelnen Staatsanwälten in der Praxis umgesetzt wird. Die Weisungsbefugnis als eine Form von *Machtausübung* kann von Seiten der Polizei beispielsweise als *Zwang* empfunden werden. Dies ist meist genau dann gegeben, wenn der Staatsanwalt eben nicht der *eigenen Gruppe* zugerechnet wird, sondern einer *Fremdgruppe*. In dem Fall ist mit verringertem Arbeitseinsatz seitens der Polizei zu rechnen und letztlich könnten die Arbeitsergebnisse darunter leiden. Hat sich jedoch bereits eine gemeinsame *übergeordnete Gruppenidentität* entwickeln können (z. B. wenn sich beide auch als Mitglieder einer Strafverfolgungsbehörde *kategorisieren*), so könnte eine Weisung des Staatsanwaltes auch als *autorisiert* wahrgenommen werden. Der Staatsanwalt ist so als Gruppenmitglied anerkannt; seine *Macht* wird somit seitens der Polizei als *sozial legitimiert* empfunden und dadurch letztlich seine Entscheidung auch als selbstverständlich angenommen. Schließlich besteht auch die Möglichkeit, dass die *Macht* überhaupt nicht als solche wahrgenommen wird, sondern die Polizeibeamten von den Ansichten des Staatsanwaltes *überzeugt* werden. *Überzeugt* werden kann man allerdings eher von jemandem, den man als Mitglied der *Eigengruppe* ansieht. Dies könnte bei Polizei und Staatsanwaltschaft nur wieder über die Brücke einer gemeinsamen *übergeordneten Gruppe* der Fall sein. Insbesondere die letzte Alternative wie sich die Weisungsbefugnis in der Praxis gestalten könnte, entspricht am ehesten dem Verständnis eines *kooperativen* Arbeitsverhältnisses. Das größte Hindernis dabei stellt der möglicherweise wahrgenommene *Machtverlust* seitens der Staatsanwaltschaft dar.

Es liegen also von Seiten der *Intergruppenforschung* bereits etliche Erkenntnisse vor, wie *Intergruppenkonflikte*, basierend auf *Favorisierung* der *eigenen Gruppe* und *Diskriminierung* der *Fremdgruppe*, entstehen und vermieden werden können. Es ist davon auszugehen, dass auch in der Praxis der *Zusammenarbeit* von Polizei und Staatsanwaltschaft dort, wo die *Zusammenarbeit* reibungslos und effektiv funktioniert, sich bereits die eine oder andere (kognitive) *Strategie* bewährt hat. Jedoch ist dies dem Einzelnen meist nicht bewusst, somit erst recht nicht für die Allgemeinheit transparent. Erst mit Hilfe einer empirischen Untersuchung in diesem Feld wird es ermöglicht, genau solche bewährten Strategien strukturiert aufzuarbeiten, um sie der Praxis wieder zurückspiegeln und damit die *Zusammenarbeit* von Polizei und Staatsanwaltschaft gezielt optimieren zu können. Zu diesem Zweck werden in Kapitel 5.1 auch praxisrelevante Fragestellungen formuliert, die es dann im Rahmen der empirischen Untersuchung zu beantworten gilt.

5 Empirische Untersuchung

Im folgendem Kapitel wird zunächst die Fragestellung für die empirische Untersuchung formuliert (vgl. Kapitel 5.1), welche auf der feldspezifischen Problemstellung basiert (vgl. Kapitel 2.3) und die in Kapitel 3 erarbeiteten theoretischen Hintergründe berücksichtigt. Daran anschließend wird die zugrunde liegende Methodologie dieser empirischen Untersuchung dargelegt (vgl. Kapitel 5.2). Ausgehend von einem qualitativen Forschungsparadigma orientiert sie sich an der Grounded Theory nach *Strauss* und *Corbin* (1990; vgl. Kapitel 5.2.3). Das Erhebungsinstrument (vgl. Kapitel 5.2.4) und der entwickelte Interviewleitfaden (vgl. Kapitel 5.2.5) werden anschließend vorgestellt, bevor der praktizierte Feldzugang beschrieben wird (vgl. Kapitel 5.2.6). Abschließend wird das konkrete Vorgehen der Auswertung erläutert (vgl. Kapitel 5.2.7).

5.1 Zielsetzung und Fragestellungen

Die empirische Untersuchung verfolgt zwei übergeordnete Ziele. Zum einen soll damit ein Beitrag zur Theoriebildung, vor allem im Bereich des Zusammenspiels von Status- und Machtunterschieden im Kontext einer interorganisatorischen Zusammenarbeit, gewonnen werden. Dies wird im Sinne der Grounded Theory (vgl. Kapitel 5.2.3) dadurch zu verwirklichen versucht, dass eine gegenstands begründete Theorie aus den Daten heraus gebildet wird, welche über die komplexen Bedingungen, deren Verknüpfungen und die Auswirkungen eines auf Macht basierenden Statusunterschiedes vertiefte Kenntnisse hervorbringt. Diese können dann letztlich vor dem Hintergrund des erarbeiteten theoretischen Modells (vgl. Kapitel 3.1.3 und 3.2.3) diskutiert werden (vgl. Kapitel 7.1 und 7.2).

Zum anderen ist ein erklärtes Ziel dieser Arbeit, Empfehlungen für die Praxis von Polizei und Staatsanwaltschaft aus der gegenstands begründeten Theorie abzuleiten, die zu einer Optimierung der Zusammenarbeit der beiden Behörden beitragen können. Schwerpunktmäßig sollen diese die Betroffenen für sozialpsychologische Phänomene sensibilisieren; bestenfalls erweisen sich die herausgearbeiteten Implikationen (vgl. Kapitel 9) für die Praxis als hilfreich und werden dort auch umgesetzt.

Der soziale Identitätsansatz hat sich als ein wesentlicher theoretischer Hintergrund erwiesen, auf dem zur Beschreibung von Konfliktpotentialen im Kontext interorganisatorischer Zusammenarbeit zurückgegriffen werden kann (vgl. Kapitel 3.1.1). Darauf aufbauend lassen sich folgende Fragestellungen formulieren⁷⁷:

- Inwieweit liegt bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft eine Form von Intergruppenverhältnis vor?
 - Identifizieren sich die befragten Gruppenvertreter (Polizei/StA) mit der eigenen Gruppe?
 - Wird die andere Gruppe als Fremdgruppe wahrgenommen?
 - Auf welchen Dimensionen und hinsichtlich welcher Kriterien vergleicht man sich?
 - Welche übergeordneten Kategorien liegen vor? Inwieweit fühlt man sich in diese jeweils integriert?
- Wie können die negativen Auswirkungen von Intergruppenkontakten vermieden werden?
- Welche Rahmenbedingungen (im Sinne von Allports Kontakthypothese; vgl. Kapitel 3.1.1.2) liegen bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft im Bereich der organisierten Kriminalität vor?
 - Welche Bedeutung haben diese Bedingungen für die Betroffenen und warum?
- Welche Aspekte können darüber hinaus dazu beitragen, dass ein einmal erreichtes positives/effektives Arbeitsklima auch beibehalten werden kann (unabhängig von den einzelnen Personen bei den einzelnen Treffen)?

Als besonders bedeutsam für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft hat sich der vorliegende Statusunterschied aufgrund der Leitungs- und Kontrollfunktion der Staatsanwaltschaft erwiesen (vgl. Kapitel 2.2). Die zentrale Fragestellung der empirischen Untersuchung wird deshalb genau diesen Aspekt aufgreifen (vgl. Kapitel 3.2.2):

- Welche Rolle spielt bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft die Heterogenität hinsichtlich des Statusunterschiedes?

77 Vgl. auch *Waldzus* (2003), der vor dem Hintergrund des sozialen Identitätsansatzes speziell für die Teamentwicklung bereits Leitfragen zur Orientierung aufgeworfen hat (S. 500 f.).

- Wird der Statusunterschied generell als stabil und/oder legitim angesehen?
 - Wird der Statusunterschied hinsichtlich einer Entscheidungsmacht als legitim angesehen?
 - Welche Strategien zur Erhaltung und Sicherung eines höheren Status werden angewandt?
- Welche Rolle spielt die Ausübung und Wahrnehmung von Machtausübung im Kontext der Zusammenarbeit?

Mit dem Verständnis von Kooperation als einem Wechselspiel zwischen Koordinations- und Kooperationsprozessen im Sinne der situativen Bewältigung von unerwarteten Ereignissen, wie es dem arbeitspsychologischen Kooperationsmodell von *Wehner et al.* (1996, 1998; vgl. Kapitel 3.1.2.2) zugrunde liegt, erscheint es nicht angebracht, generell eine „offene Kooperation“ zwischen Staatsanwaltschaft und Polizei zu fordern, sondern zunächst eher eine gut funktionierende Koordination zwischen diesen Behörden. Gleichzeitig sollten die Erfahrungsträger für Störungen und Krisen sensibilisiert sein und die Bereitschaft mitbringen, gegebenenfalls bestehende Routinen zu durchbrechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Es geht also sowohl um die Schaffung einer tragfähigen initialen Koordiniertheit als auch um die Schaffung von Voraussetzungen für kooperatives Handeln, also für die kooperative Bewältigung von unerwarteten Ereignissen und Störungen. Letztlich bleibt unklar, ob die Koordiniertheit in der Praxis tatsächlich entsprechend den Vorstellungen aus den Ko-Konstruktionstreffen erneuert werden konnte oder nicht, was entsprechend zusätzlich geklärt werden soll:

- Wie gestaltet sich die (erneuerte) Koordiniertheit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft?
- Inwieweit konnte bislang die Verordnung von gemeinsamen Dienstbesprechungen als ein zentrales Ergebnis der Ko-Konstruktionstreffen von Polizei- und Justizbehörden in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden?
 - Oder inwieweit haben sich andere Formen der Zusammenarbeit – wie ausschließlich Einzeltreffen bis hin zu fest institutionalisierten Arbeitsgruppen – etablieren können und warum?

Insbesondere aufgrund der als wesentlich herausgearbeiteten Bedeutung von Intergruppenkonflikte sowohl für die Entstehung von Kooperationsprozessen als auch deren Verhinderung (vgl. Kapitel 3.1.3), soll auch diesem Aspekt nachgegangen werden:

- Inwieweit beeinflussen die Intergruppenphänomene die Möglichkeit der Betroffenen eine gut funktionierende Koordiniertheit zu schaffen und notwendige Kooperationsprozesse zu bewältigen?

Die Fragestellungen sind bewusst sehr offen gehalten, damit sie für eine Untersuchung im Sinne der Grounded Theory die nötige Flexibilität und Freiheit beibehalten, welche für die Herausbildung einer gegenstands begründete Theorie (Strauss & Corbin 1996, S. 22 f.) notwendig ist. Diese theoretische Heuristik, welche auf hohem Abstraktionsniveau liegt, kann erst nach der qualitativen Analyse der Daten mit entsprechenden empirisch gehaltvollen, gegenstandsbezogenen Inhalten angereichert werden (vgl. Kelle 1994, S. 307; Truschkat, Kaiser & Reinartz 2005, Abs. 25; vgl. Kapitel 5.2.3).

Was sich genau hinter dem qualitativen Ansatz der Grounded Theory verbirgt und wie er in der vorliegenden Arbeit umgesetzt wird, zeigt das folgende Kapitel nach einer generellen Einführung in einen qualitativen Forschungsansatz auf.

5.2 Methodologie

Die hier vorliegende empirische Untersuchung orientiert sich an einem qualitativen Forschungsansatz, welcher in allen hier berührten Forschungstraditionen immer mehr an Gewicht erlangt. So gewinnt der qualitative Forschungsansatz in der Organisationspsychologie an Bedeutung (vgl. van Maanen 1998; von Rosenstiel 2004), genauso wie speziell im Bereich der Arbeitsgruppenforschung (z. B. Barker 1998; Böhm 2005; Cole 1998; Gephart 1998), abgesehen von „unwissenden“ Forschern, die organisationspsychologische Untersuchungen ganz selbstverständlich mit einer quantitativen Vorgehensweise gleichsetzen (z. B. Moser 1993, S.71 ff.). Tatsächlich lassen sich auch einige wenige qualitative Forschungsarbeiten mit sozialpsychologischem Hintergrund, speziell dem sozialen Identitätsansatz, finden (z. B. Krieger 2003; Riedlinger et al. 2004⁷⁸; Robertson, Scarbrough & Swan 2003) was in dieser primär experimentell geprägten Forschungstradition eine Besonderheit darstellt.

78 In dieser Untersuchung (Riedlinger et al. 2004) wird der Frage nachgegangen, welche Bedingungen bzw. Umstände zu einer effektiven Kommunikation in einem multi-funktionalem Team beitragen. Hierzu werden die Erkenntnisse der SIT zugrunde gelegt und deren Relevanz bestätigt. Jedoch lässt sich aus dem Aufsatz leider nicht das konkrete qualitative Auswertungsverfahren erschließen. Es wurde zwar (angeblich) nach der Grounded Theory vorgegangen, al-

Ebenso hat sich eine qualitative Orientierung auch in der Kriminologie etabliert (vgl. *Schumann* 1986), auch wenn sie teilweise in Vergessenheit gerät (z. B. *Jung* 2005⁷⁹). Auch bezüglich des hier untersuchten Feldes der Polizei und Staatsanwaltschaft lassen sich bereits qualitativ orientierte Forschungsansätze verorten (vgl. *Asmus* 2002; z. B. *Behr* 2002⁸⁰; *Mensching, Kleuker, Linke & Nack* 2004⁸¹; *Pütter* 1998; *Reichertz* 1991; *Wiendieck, Kattenbach & Schönhoff* 2002). Insbesondere *Pütter* (1998) berührt bei seiner Ergebnisdarstellung auch die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft im Bereich der organisierten Kriminalität. Allerdings lassen sich keine genaueren Angaben zur verfolgten Methodologie, geschweige denn zu angewandten Auswertungsverfahren finden; abgesehen von der Einteilung in einen ersten Schritt, der Zusammenfassung der Interviews, und in einen zweiten Schritt, der Rastererstellung (S. 421 f.). Es kann daher nur vermutet werden, dass der Autor eher einem qualitativen Forschungsparadigma folgt (evtl. im Sinne einer qualitativen Inhaltsanalyse nach *Mayring* 1988)⁸². Nachdem das Verfahren jedoch nicht explizit(er) dargelegt wird, können sowohl die Ergebnisse als auch die Schlussfolgerungen daraus für Außenstehende nur bedingt nachvollzogen werden.

Um so einem Missverhältnis vorzubeugen, soll im folgenden Kapitel die Begründung des hier verfolgten qualitativen Forschungsparadigmas erfolgen, seine Besonderheiten insbesondere im Unterschied zu quantitativen Methoden herausgearbeitet und das konkrete Vorgehen illustriert werden.

lerdings wird im Endeffekt keine gegenstandsverankerte Theorie vorgestellt, sondern lediglich einzelne Komponenten herausgearbeitet.

79 *Jung* (2005) geht in seinem Übersichtskapitel zu den Methoden kriminologischer Forschung ausschließlich auf quantitative Verfahren ein. Auch *Schwind* (2006) begnügt sich in seinem Methodik-Kapitel auf einige wenige Querverweise zu qualitativen Forschungsmethoden.

80 *Behr* (2002) arbeitet die hohe Identität von „Street Cops“ als Solidaritäts- und Gefahrengemeinschaft heraus.

81 Die Autoren stellen mit Hilfe ihrer Ergebnisse auch die Bedeutung von Intergruppenverhalten für polizeiinterne Gruppen heraus, ohne dies jedoch explizit in die Intergruppenforschung einzuordnen (*Mensching et al.* 2004, S. 79 ff.)

82 *Kinzig* (2004) drückt es in seiner Darstellung der Untersuchung so aus, dass „viel mit illustrierenden Zitaten gearbeitet“ wurde (S. 260).

5.2.1 Begründung eines qualitativen Forschungsansatzes

Im Interesse des „quantitativ“⁸³ orientierten Forschers steht hauptsächlich die Überprüfung von Hypothesen, welche von bereits existierenden wissenschaftlichen Theorien abgeleitet wurden. Hierzu erfolgen eine messbare Datenerhebung (mit Hilfe von standardisierten Experimenten, Befragungen etc.) und eine statistische Datenauswertung. Lassen sich die Hypothesen bestätigen, so gilt die zugrunde liegende Theorie als gültig. Insgesamt gesehen wird mit quantitativen Verfahren eher die Gewinnung von generellen Tendenzen angestrebt, bei gleichzeitigem Vernachlässigen der individuellen Besonderheiten (vgl. *Lamnek* 2005, S. 242 ff.; *Mayring* 2003, S. 16 ff.).

Mit einer „qualitativen“⁸⁴ Forschungsorientierung verfolgt man eher das Ziel, Strukturen und Zusammenhänge zu entdecken und soziale Wirklichkeiten besser zu verstehen, indem gerade die individuellen Besonderheiten herausgearbeitet werden (*Flick, Kardoff & Steinke* 2004, S. 14). Wobei „verstehen“ bedeutet „jenen Erlebnisprozess bzw. jene erlebnismäßig dargestellten Interaktionsprozesse nachzuvollziehen, in dem das zu verstehende Handeln bzw. die ihm zugrunde liegende Orientierung entstanden ist“ und von „Interpretation“ abgegrenzt wird, welche als „die begrifflich-theoretische Explikation des derart Verstandenen“ bezeichnet wird (*Bohnsack* 2003, S. 177). Diese Strukturen und Deutungszusammenhänge bleiben normalerweise nicht nur Nichtmitgliedern verborgen, sondern sind auch den Akteuren selbst – in dem Fall den Polizeibeamten und Staatsanwälten – aufgrund ihrer Befangenheit in der „Selbstverständlichkeit des Alltags“ meist nicht bewusst (a. a. O.).

Die mit der vorliegenden empirischen Untersuchung verfolgte Zielrichtung und Fragestellung (vgl. Kapitel 2.3 und 5.1) erfordert aus mehreren Gründen einen qualitativ orientierten Forschungsansatz. Es konnte bereits herausgearbeitet werden, sowohl vor dem Hintergrund der feldspezifischen Besonderheiten (vgl. Kapitel 2.3) als auch dem zugrunde liegenden theoretischen Bezugs-

83 Die strenge Unterscheidung möglicher Forschungsrichtungen in „quantitativ“ und „qualitativ“ ist mit Sicherheit zu ungenau (vgl. *Kromrey* 2005). *Witt* (2001) arbeitet z. B. je Forschungsprozess – Methoden des Datengewinns, Methoden der Datenanalyse und Strategien der Forschungsdurchführung – die jeweils möglichen unterschiedlichen Herangehensweisen heraus. Ein gesamter Forschungsprozess könnte dann sowohl qualitative als auch quantitative Verfahren beinhalten. Diese hier verkürzte, aber durchaus nach wie vor gängige, Gegenüberstellung soll lediglich der Illustration dienen.

84 Trotz dieser Gegenüberstellung und dem Aufzeigen der Unterschiede soll jedoch nicht vernachlässigt werden, dass es je nach Fragestellung sinnvoll und mittlerweile durchaus gängig ist, beide Ansätze auch miteinander zu kombinieren (vgl. *Coxon* 2005; *Kelle & Erzberger* 2004; *Mayring* 2001; *Rost* 2005; *Schreier* 2005; siehe hierzu auch die Empfehlungen in Kapitel 9.2).

rahmen (vgl. Kapitel 3.1.3), dass mit einem prozessualen Kooperationsverständnis und einem Forschungsfokus auf dem Handlungs- und Beziehungsaspekt bei den betroffenen Polizeibeamten und Staatsanwälten angesetzt werden muss, um die erarbeiteten Fragestellungen überhaupt beantworten zu können. Es sollen also das subjektive Erleben der Beteiligten und die „weichen“ Erfolgsfaktoren berücksichtigt werden, wofür ein qualitativer Ansatz prädestiniert ist (vgl. *Flick et al.* 2004, S. 17; *van den Brink* 2005).

Darüber hinaus empfiehlt sich ein qualitatives Verfahren genau dann, wenn sich die bisherigen Erkenntnisse zu dem bearbeiteten Thema – in dem Fall das Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht im Kontext von interorganisatorischer Zusammenarbeit – als sehr komplex erweisen (vgl. Kapitel 3.1.3 und 3.2.3; vgl. *Kleining* 1995, S. 16). So können auch beispielsweise die für einen quantitativen Ansatz notwendigerweise einfach gehaltenen Operationalisierungen theoretischer Konstrukte eine komplexere Wirklichkeit nur schwer abbilden; Vereinfachungen sind für eine bessere Übersichtlichkeit und generelle Übertragbarkeit erforderlich. Hinzu kommt, dass die bisher erlangten theoretischen Erkenntnisse des sozialen Identitätsansatzes hierzu ausschließlich auf der Grundlage von quantitativen, meist experimentellen Verfahren gewonnen wurden. Diese oft künstlich zusammengesetzten Laborgruppen haben weder Interesse an einer längerfristigen Gruppenzugehörigkeit oder auch nur die Möglichkeit zu einer solchen, noch verbindet sie eine gemeinsame Vergangenheit mit der ad hoc gebildeten Outgroup (vgl. *Brewer* 1996, S. 65; *Bungard & Antoni* 1993, S. 377; *Endres & Wehner* 2000, S. 19; *Neidhardt* 1983, S. 13; *Ulich* 2001, S. 207). „These factors suggest that the need to protest against a low power position, or to protect a high power position, becomes less urgent among minimal groups than they may be in real life“ (*Hornsey et al.* 2003, S. 217). Insbesondere gilt das dann, wenn der in diesem Feld zugrunde liegende gesetzlich vorgegebene Statusunterschied bereits im Rahmen der Ausbildung vermittelt und so von den Betroffenen verinnerlicht wurde. Die existierenden theoretischen Erkenntnisse sollten demnach weniger extern valide sein (vgl. *Ulich* 2001, S. 207).

Gleichzeitig offenbart sich der Gesamtkontext der Fragestellung – die Einbettung des „Zusammenspiels von Statusunterschied und Macht“ sowohl in den Kontext interorganisatorischer Zusammenarbeit als auch in das spezielle Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft – noch als wenig erforscht, was ebenso einen qualitativen Forschungsansatz nahe legt (vgl. *Flick et al.* 2004, S. 25; *Kleining* 1995, S. 16).

Des Weiteren wäre aufgrund des politisch brisanten Themas – Auswirkungen der Leitungsbefugnis der Staatsanwaltschaft auf die Zusammenarbeit (vgl. Kapitel 2.2) – seitens der Betroffenen mit einer entsprechenden Befangenheit zu rechnen, die sich bei einer standardisierten Befragung in extrem hohem sozial erwünschten Antwortverhalten auswirken würde, welches rein quantitativ kaum noch zu kontrollieren wäre (vgl. z. B. *Krause* 2004, S. 322⁸⁵). Eine offene Frageform mit freien Antwortmöglichkeiten, kombiniert mit Auswertungsverfahren, die auch die latenten Sinnstrukturen der Aussagen erfassen können, verspricht mehr Möglichkeiten zu valideren Kenntnissen hinsichtlich der Untersuchungsfragestellung zu gelangen.

Inwieweit die typischerweise in der quantitativen Forschung verwandten Gütekriterien der Validität, genauso wie der Objektivität und Reliabilität, überhaupt in einer qualitativ orientierten Forschung ihre Gültigkeit haben und welche alternativen Gütekriterien herangezogen werden können, soll Gegenstand des folgenden Kapitels sein.

5.2.2 Gütekriterien der qualitativen Forschung

Quantitative und qualitative Forschung beziehen sich jeweils auf „andere Gegenstandsbereiche und Fragestellungen (...) und weil der Anspruch der Ansätze sich so stark unterscheidet, können naturgemäß die Methoden der Gütesicherung bei qualitativer und quantitativer Forschung nicht identisch sein“ (*Reichertz* 2000, Abs. 67). Nichts desto trotz erlangt natürlich auch qualitative Forschung die Güte ihrer Aussagen mit Hilfe von empirischen Daten⁸⁶, deren Güte wiederum „über spezifische (...) Standards der Qualitätssicherung“ erreicht wird, nämlich bezüglich der Zuverlässigkeit, der Repräsentativität der Datenerhebung und der Gültigkeit der Generalisierung (a. a. O.)⁸⁷. Selbst wenn die Begriffe der traditionellen Gütekriterien auch bei den qualitativen Verfahren übernommen werden, so wird dennoch eine jeweils anders gelagerte dahinter liegende Intention der jeweiligen Begrifflichkeiten verstanden (*Lamnek* 2005, S. 142 ff.).

85 *Krause* (2004) vermutet beispielsweise auch, dass seinen Ergebnissen der quantitativen Untersuchung zu praktizierten Führungsstilen in Innovationsprozessen, ein hohes Maß an sozial erwünschten Antworten zugrunde liegt, sodass die Angaben zur Führung durch Vertrauen und Einfluss dominieren vor denen zur Führung durch Misstrauen und Macht (S. 322).

86 Im Unterschied zu den anderen drei als Idealtypen von *Reichertz* (2000) herausgearbeiteten Möglichkeiten Gültigkeit zu reklamieren: mit Hilfe des Hinweises auf eine Autorität, mit Hilfe des Gebrauchs der Vernunft und mit Hilfe der Inanspruchnahme persönlicher Hellsichtigkeit (Abs. 8). Zu verschiedenen Ebenen von Gütekriterien vgl. *Breuer* und *Reichertz* (2001).

87 Vgl. allerdings die Position mancher Vertreter, die Gütekriterien für die qualitative Forschung völlig ablehnen (z. B. *Denzin* 1990; *Richardson* 1994; *Shotter* 1990).

Beispielsweise kann gerade dadurch eine höhere Zuverlässigkeit der Daten erreicht werden, dass auf „natürliche“ Daten zurückgegriffen wird. Das sind Daten, welche im Feld und möglichst wenig durch die Wissenschaftler selbst erzeugt wurden (*Reichertz* 2000, Abs. 70). Ein Interview der Betroffenen vor Ort mit offenen Antwortmöglichkeiten erlaubt demnach die Gewinnung „natürlicherer“ Daten, als z. B. die Durchführung eines hoch standardisierten Experimentes unter Laborbedingungen. Inhaltliche Repräsentativität der Daten hingegen kann durch bestimmte Verfahren der Datengewinnung gewährleistet werden, wie z. B. das „theoretical sampling“ im Rahmen der Grounded Theory (a. a. O.). Wie dieses Verfahren konkret in dieser Arbeit umgesetzt wurde, explizieren die Kapitel 5.2.3 und 5.2.7.

Schließlich kann die Gültigkeit von Generalisierungen durch unterschiedliche Validierungsmöglichkeiten erreicht werden. Einmal ist die repetitive Validierung gefundener Hypothesen am Text zu nennen (*Reichertz* 2000, Abs. 71). Hierzu ist die Methode des permanenten Vergleichs im Rahmen der Grounded Theory sehr hilfreich (vgl. Kapitel 5.2.7.4). Parallel hierzu ist auf eine „Validierung durch Diskurs“ zu achten, die sich hauptsächlich durch die Arbeit in einem Forschungsteam verwirklichen lässt (*Reichertz* 2000, Abs. 72; vgl. *Steinke* 2004, S. 328 f.; *Witzel* 1996, S. 66 ff.). Bei der vorliegenden Arbeit wurde die gesamte Feinanalyse der Daten immer von jeweils zwei Personen unabhängig voneinander vorgenommen (durch die Autorin selbst und eine in qualitativer Auswertung geschulte wissenschaftliche Hilfskraft) und nachfolgend gemeinsam diskutiert. Alle von der Autorin vorgenommenen anschließenden Kategorisierungen und Verknüpfungen dieser wurden ebenso im Zweierteam erörtert. Darüber hinaus konnten entscheidende Textstellen auch zusammen mit einer Methodengruppe im Rahmen der Teilnahme an der online NetzWerkstatt analysiert werden⁸⁸.

Des Weiteren ist es entscheidend, den Gültigkeitsbereich der erreichten Forschungsergebnisse abzugrenzen, in deren Rahmen diese generalisierbar sind (*Kleining* 1982, S. 248; *Ritchie & Lewis* 2003, S. 263; *Steinke* 2004, S. 329). Als „Prüfverfahren“ gilt hierbei die Prognose, welche auch in den Bereichen möglich ist, welche nicht untersucht wurden, welche sich jedoch innerhalb des gleichen Systems befinden (*Kleining* 1982, S. 248). Der Gültigkeitsbereich für die hier vorliegenden Ergebnisse wird im Kapitel 7.3.3 dargelegt.

88 Nähere Informationen zu dem Projekt siehe unter www.methodenbegleitung.de, das angelehnt wurde an das Prinzip einer „Projektwerkstatt“ (vgl. *Mruck & Mey* 1998).

Letztlich wird die „Wahrheit“ im engeren Sinn auch mit Einhaltung der Gütekriterien nicht erreicht werden, allerdings kann so durchaus „eine intersubjektiv aufgebaute und geteilte ‚Wahrheit‘“ erlangt werden, was „schon sehr viel [ist], weil man mit solchen ‚intersubjektiven Gewissheiten‘ weiterhandeln kann“ (Reichertz 2000, Abs. 73). Wie im Rahmen dieser Arbeit diese „intersubjektiven Gewissheiten“ konkret erhalten wurden, verdeutlichen die nachfolgenden Kapitel.

5.2.3 Grounded Theory nach Strauss und Corbin

Es existieren die unterschiedlichsten Verfahren innerhalb des qualitativen Forschungsansatzes (für einen Überblick vgl. Flick, von Kardorff & Steinke (Hrsg.) 2004; Lamnek 2005). Ausschlaggebend dafür, welches davon angewandt wird, sollte die Zielrichtung und die zu untersuchende Fragestellung (vgl. Kapitel 5.1) einer empirischen Untersuchung sein (z. B. Mayring 2004, S. 474). Bei der vorliegenden Arbeit wurde nach dem Verfahren der Grounded Theory gearbeitet, um eine gegenstands begründete Theorie zur Rolle des Statusunterschiedes im Kontext einer interorganisatorischen Zusammenarbeit aus den Daten entwickeln zu können.

Die Grounded Theory zählt mittlerweile mit zu den am häufigsten verwendeten Verfahren im deutschsprachigen Raum (Mruck 2000, Abs. 29; Strauss & Corbin 1996, S. II; vgl. Hildenbrand 2004, S. 40 ff.). Innerhalb der Grounded Theory liegen wiederum mindestens drei unterschiedliche Ansätze vor (Kelle 1996, S. 23 ff.; vgl. Kelle 1994, S. 283 ff.). Die folgende Arbeit orientiert sich an der Weiterentwicklung von Strauss und Corbin (1990; deutsche Übersetzung: 1996) bzw. der daran orientierten Version von Böhm, Legewie und Muhr (1995). Bei dieser Variante der Grounded Theory ist die explizite Verwendung von theoretischem Fachwissen vor und während der empirischen Erhebung zulässig (Kelle 1996, S. 40). Die Grounded Theory folgt zwar nach wie vor dem qualitativen Grundprinzip der Offenheit (als Gegenpol zur Standardisierung, vgl. Lamnek 2005, S. 21), erlaubt es allerdings den qualitativen Forschungsprozess entsprechend theoretischem Vorwissen zu systematisieren und zu strukturieren (Strauss & Corbin 1996, S. 31 ff.). „Grounded Theory“ benennt dabei sowohl das Verfahren, diesen Forschungsstil als solchen, als auch das Ergebnis eines solchen Vorgehens, nämlich die entwickelte „gegenstands begründete Theorie“⁸⁹. Letztere wird definiert als „one that is inductively

89 Anlehnend an Hildenbrand (2004) wird in dieser Arbeit meist der Originalbegriff „Grounded Theory“ beibehalten, da er bereits zu einem bestehenden „Markenzeichen“ geworden ist (S. 41). Wenn auf eine Übersetzung zurückgegriffen wird, dann auf „gegenstands begründete Theorie“ nach Flick (1995), weil dies als „angemessene Formulierung“ bewertet wird (Hildenbrand 2004, S. 41).

derived from the study of the phenomenon it represents. That is, it is discovered, developed, and provisionally verified through systematic data collection and analysis of data pertaining to that phenomenon“ (*Strauss & Corbin* 1990, S. 23).

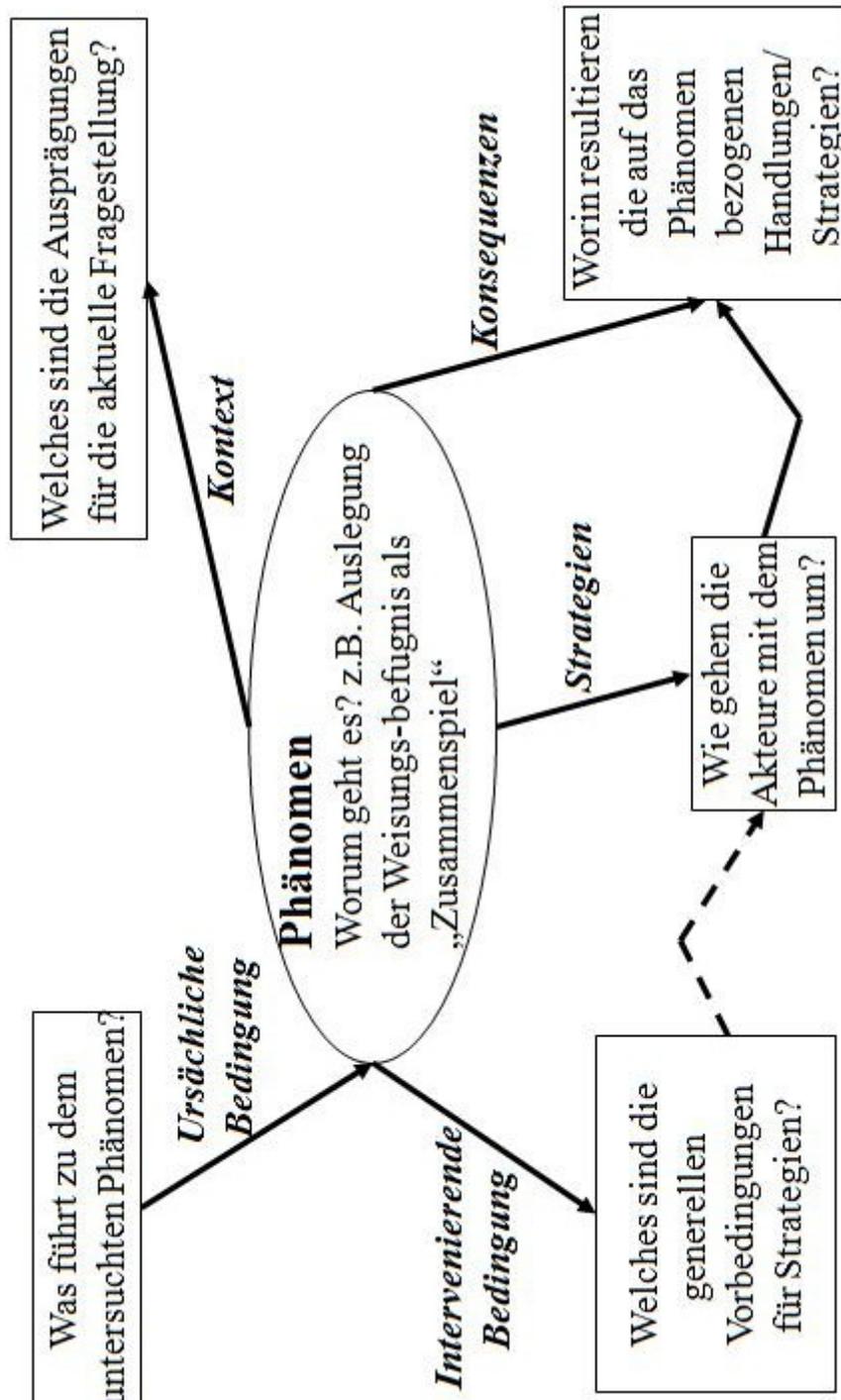
Zur Beantwortung der hier zugrunde liegenden zentralen Fragestellung, der Rolle des Statusunterschiedes im Kontext der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft (vgl. Kapitel 5.1), hat sich ein Vorgehen nach der Grounded Theory vor allen Dingen wegen dreierlei Aspekten angeboten: die Möglichkeit zur systematischen Herausbildung eines Ursache-Wirkungs-Zusammenhangs nach dem „Kodierparadigma“, die Möglichkeit theoretisches Vorwissen mit einzubeziehen („theoretische Sensibilität“) und die implizierte Alltagsnähe bzw. Praxisrelevanz einer solchen Herangehensweise.

5.2.3.1 Kodierparadigma

Die Entwicklung einer aus den Daten emergierten Theorie berücksichtigt den Zugang über die subjektiven Sichtweisen⁹⁰ der betroffenen Polizeibeamten und Staatsanwälte vor Ort. Denn nur diese können Aufschluss darüber geben, welche Phänomene sich im Hinblick auf die Fragestellung für die Praxis auch als relevant erweisen und welche Ursachen, Bedingungen und Konsequenzen ihnen jeweils zugeordnet werden können. Die Grundlage für die sinnvolle Zuordnung von herausgearbeiteten Merkmalen bzw. Kategorien (vgl. *Kelle* 1994, S. 354; vgl. Kapitel 5.2.7) bildet damit ein handlungstheoretisches „Kodierparadigma“, welches aus der Perspektive einer pragmatischen Philosophie und dem Interaktionismus als übergeordnete Ansätze entstand (*Kelle* 1996, S. 37). Ziel einer empirisch begründeten Theoriebildung ist es demnach die entwickelten Kategorien in dieses Kodierparadigma, welches 1) „Phänomene, auf die das Handeln gerichtet ist“, 2) „kausale Bedingungen für diese Phänomene“, 3) „Eigenschaften des Handlungskontextes“, 4) „intervenierende Bedingungen“, 5) „Handlungs- und Interaktionsstrategien“ und 6) „deren Konsequenzen“ beinhaltet (*Strauss & Corbin* 1996, S. 78 ff.; vgl. Abb. 7).

90 Im Unterschied zu z. B. Konversationsanalysen, mit Hilfe derer eher Prozesse zur Herstellung sozialer Situationen beschrieben werden können (vgl. die Einordnung der unterschiedlichen Methoden von *Flick et al.* 2004, S. 19).

Abb. 7: Kodierparadigma nach Strauss und Corbin (1996)



Zu einem in den Daten gefundenen Phänomen, wie beispielsweise die kooperative Auslegung der Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft seitens derselben als „Zusammenspiel“ (S1, Abs. 148⁹¹; vgl. genauer Kapitel 6.1), werden weitergehende Fragen an den Text gestellt, um sukzessive die Rahmenbedingungen, Strategien und Konsequenzen dieses Phänomens weiter anzureichern.

5.2.3.2 Theoretische Sensibilisierung

Gleichzeitig erlaubt dieses Verfahren das systematische Hinzuziehen von entsprechendem theoretischem Vorwissen (*Strauss & Corbin* 1996, S. 25 f.), so dass die entwickelte gegenstands begründete Theorie vor diesem bereits existierenden theoretischen Hintergrund abschließend diskutiert werden kann. Erst diese „theoretische Sensibilität“, also „die Verfügbarkeit brauchbarer heuristischer Konzepte, die die Identifizierung theoretisch relevanter Kategorien im Datenmaterial und die Herstellung von Zusammenhängen zwischen diesen Kategorien, d. h. von Hypothesen, ermöglicht“ (*Kelle* 1994, S. 312), erlaubt also die Entwicklung einer guten gegenstands begründeten Theorie (*Strauss & Corbin* 1996, S. 25 ff.). Wie die theoretischen Vorarbeiten gezeigt haben (vgl. Kapitel 3), gibt es natürlich eine sehr breite Auswahl an theoretischen Ansätzen zu dem allgemeinen Thema der Zusammenarbeit. Diese Theorien per se können aber nur ungenügend dem komplexen Zusammenspiel von Status, Macht und Kooperation, wie er im vorliegenden Feld relevant ist, gerecht werden. Selbst die hier herausgegriffenen Theorien des sozialen Identitätsansatzes, welche immerhin Erklärungsansätze für alle hierfür relevant erachteten Phänomene geben, können keine wirklich praxisbezogene Verknüpfung dieser Aspekte leisten (vgl. Kapitel 3.2.3). Aus diesem Grund kann man gerade durch die gewählte Vorgehensweise einer gegenstands begründeten Theoriebildung vor dem Hintergrund der bereits existierenden theoretischen Erkenntnisse im Ergebnis wiederum fruchtbare Reflexionen für die Praxis *und* die bestehenden Theorien erwarten.

Ausgangspunkt der vorliegenden empirischen Untersuchung war allerdings – entgegen dem durchaus gängigen Herangehen qualitativer Forschungsarbeit – bereits eine ausgearbeitete theoretische „Tiefe“ im Vorfeld. Damit sollte gewährleistet werden, wirklich dort mit der Entwicklung neuer Erkenntnisse

91 Bei Zitaten aus den Interviews wird jeweils auf die Behörde (S = Staatsanwaltschaft, P = Polizei), die Interviewnummer (zufällig durchnummeriert im Rahmen der Auswertung, je 1 bis 9) und die Absatznummer im Auswertungsprogramm MaxQDA hingewiesen (vgl. Kapitel 5.2.7).

anzusetzen, wo der bisherige Theoriestand nur schwach bis gar nicht ausgereift ist, sodass die erlangten Erkenntnisse auch bei einer Weiterentwicklung bereits existierender Theorie mithelfen können⁹². Allerdings wurde dadurch nicht ausgeschlossen, dass während des gesamten Forschungsprozesses immer wieder bereits existierende Literatur zu – in den eigenen Daten neu entdeckten – Phänomenen bei Bedarf herangezogen wurde (*Strauss & Corbin* 1996, S. 38). Mit der gewählten Herangehensweise kann die so entwickelte gegenstandsbegründete Theorie jedoch ebenso einen Beitrag zur praxisrelevanten „Überprüfung“ und Spezifizierung der herangezogenen Theorien leisten (vgl. *Mayring* 2003, S. 20 ff.).

Diese für qualitative Forschung eher ungewöhnliche Erarbeitung „vertiefter“ theoretischer Vorkenntnisse schlägt sich zum einen in eine Spezifizierung der Forschungsfragestellungen nieder (vgl. Kapitel 5.1). Dabei wird jedoch nicht in ein Hypothesen überprüfendes Forschungsverfahren konvertiert, da die Art und Weise der Fragestellungen weiterhin genügend Offenheit hinsichtlich möglicher Antworten sicherstellt (vgl. *Truschkat et al.* 2005, Abs. 16). Um jedoch zu gewährleisten, dass bereits bekannte theoretische Phänomene auch thematisiert werden (wie es z. B. bei einem rein narrativen Interview nicht unbedingt der Fall sein muss), werden diese auch explizit in den Leitfaden für das problemzentrierte Interview integriert (vgl. Kapitel 5.2.5).

Zum anderen schlägt sich die vertiefte Theoriearbeit in späteren Phasen im tatsächlichen Auswertungsprozess auf die Auswahl der Segmente zum offenen Kodieren nieder (vgl. Kapitel 5.2.7.2). Jedoch wird durch das strikte Vorgehen des offenen Kodierens und Memoschreibens nach *Grounded Theory* und das damit verbundene „Aufbrechen“ des Textes dennoch eine „abduktive“ Haltung eingenommen (vgl. Kapitel 5.2.7.4). Mit dieser geht die nötige Offenheit einher, mit Hilfe derer man auch auf völlig neue – bisher nicht theoretisch bearbeitete – Phänomene stoßen kann. Die Gefahr der Determiniertheit durch theoretisches Vorwissen, also einer reinen Entdeckung dessen, was man sich bereits theoretisch erarbeitet hat, wird so eingeschränkt (vgl. *Kelle* 1994, S. 357; *Kelle* 2005). Entscheidend ist, dass das theoretische Vorwissen expli-

92 Selbst das Entscheiden darüber, eine bestimmte Theorie heran zu ziehen, ist im Rahmen der GT erst nach Sichtung der ersten Daten üblich. So soll gewährleistet werden, dass die Gegenstandsbestimmung und damit die Bildung einer konkreteren Fragestellung tatsächlich aus dem Feld heraus erfolgt. Diesem Ansatz wurde im Rahmen des KrimZ Gesamt-Projektes „Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft“ etwa dadurch entsprochen, dass durch eine Vorstudie eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der aktuellen Zusammenarbeitsformen und deren Gewichtung im Feld gewonnen werden konnte (vgl. Kapitel 2.2.2). Auch wenn es sich hierbei um eine quantitative Befragung handelte, so konnte durch das rein deskriptive, aber sehr breite Abfragen trotzdem ein ausreichender Überblick über die Feldsituation gewonnen und die erste grobe Fragestellung generiert werden.

ziert wurde und so während des Auswertungsprozesses reflektiert werden konnte (vgl. *Truschkat et al.* 2005, Abs. 16). Zusätzlich konnte bei der vorliegenden Arbeit der Gefahr der Voreingenommenheit bzgl. theoretischer Konstrukten begegnet werden, indem alle Feinalysen im Rahmen einer Interpretationsgemeinschaft stattfanden. Diese setzte sich neben der Autorin (mit spezifischem theoretischem Vorwissen) aus einer weiteren qualifizierten Auswertungskraft, jedoch *ohne* dieses spezifische theoretische Vorwissen, zusammen.

5.2.3.3 Alltagsnähe und Praxisrelevanz

Das Verfahren der Grounded Theory ist von vorneherein als alltagsnahes Forschungsinstrument entwickelt worden und will somit mit seinem Ergebnis, einer gegenstands begründeten Theorie, gerade auch für die Praxis selbst von Bedeutung sein. Damit das möglich ist, müssen vier wichtige Merkmale nach *Glaser* und *Strauss* (1998) erfüllt sein:

„Erstens muß die Theorie auf den Sachbereich passen, in dem sie benutzt werden soll. Zweitens muß sie für den Laien, die in diesen Bereich tätig sind, ohne weiteres verständlich sein. Drittens muß sie so allgemein gehalten sein, dass sie nicht nur auf eine spezifische Situation, sondern auf eine Vielzahl unterschiedlicher Alltagssituationen, die im jeweiligen Anwendungsbereich vorkommen, zutrifft. Viertens muß sie dem Anwender eine partielle Kontrolle über Strukturen und Prozesse der alltäglichen Situation ermöglichen, auch und gerade wenn diese sich mit der Zeit ändern.“ (S. 241)

Die „Eignung“ der entwickelten gegenstands begründeten Theorie für die Praxis soll gerade die oftmals bestehende Kluft zwischen Theorie und Praxis überbrücken helfen (*Glaser & Strauss* 1998, S. 242 f.). Dabei ist die „Verständlichkeit“ der Ergebnisse für die Betroffenen vor Ort unabdingbare Voraussetzung, um sie für die angesprochenen Problematiken zu sensibilisieren. Nur so können sie letztlich für sich geeignete Lösungswege finden (*Strauss & Corbin* 1996, S. 8). Parallel zu diesem direkten Praxisbezug sollte eine Grounded Theory jedoch auch so weit generalisieren, dass sie die nötige Flexibilität mitbringt, um möglichst viele komplexe Alltagssituationen abbilden zu können (*Glaser & Strauss* 1998, S. 246 ff.). Nur wenn sich die gegenstands begründete Theorie für die Praxis als geeignet erweist, für die Polizeibeamten und Staatsanwälte verständlich ist und ausreichend Freiräume für deren komplexen Alltag bietet, kann sie ebenso für den Einzelnen als „Kontrollinstrument“ herangezogen werden (*Glaser & Strauss* 1998, S. 249 ff.). So werden die entsprechenden Situationen – also genauer das Zusammenspiel von Macht und Statusunterschieden bei der Zusammenarbeit mit der Polizei oder Staatsanwaltschaft – nachvollziehbarer. Nur über diesen Weg könnten später auch angestrebte Veränderungen seitens der Praktiker theoretisch abgesichert werden.

Die Grounded Theory als Ergebnis stellt eine Theorie „mittlerer Reichweite“ dar, welche zwischen „the ‚minor working hypotheses‘ of everyday life and the all-inclusive grand theories“ einzuordnen ist (Glaser & Strauss 1967, S. 32 f., zit. in Kelle 1994, S. 289). Im Unterschied zu den „großen Theorien“, die „eine große Reichweite, aber einen geringen empirischen Gehalt und eine geringe Präzision besitzen“, stellen die Theorien mittlerer Reichweite gerade „präzisere und gehaltvollere theoretische Konzepte“ dar, „die sich jedoch nur auf einen begrenzten Bereich sozialer Realität beziehen“ (Kelle 1994, S. 225). Letztlich beansprucht die Grounded Theory Plausibilität und ihre Bewährung in der Praxis, nicht die Wahrheit allgemeingültiger Gesetze (Strübing 2002, S. 337; zu den Gütekriterien speziell bei der Grounded Theory vgl. Strauss & Corbin 1996, S. 214; Strübing 2004, S. 75 ff.).

Bevor die bei der Auswertung konkret angewandten Schritte, anlehnend an die Grounded Theory, vertiefend dargelegt werden (vgl. Kapitel 5.2.7), sollen vorab das Erhebungsinstrument (vgl. Kapitel 5.2.4) und der Feldzugang (vgl. Kapitel 5.2.6) dargestellt werden.

5.2.4 Erhebungsinstrument: Das problemzentrierte Interview

Innerhalb der empirischen Sozialforschung ist „das Interview (...) nach wie vor der ‚Königsweg‘,“ (Wienold 2000, S. 104). Neben der teilnehmenden Beobachtung kommt dem Interview „als unmittelbare Kommunikation zwischen ForscherInnen und Personen aus der interessierenden Lebenswelt eine essentielle Bedeutung“ (Froschauer & Lueger 1998, S. 25) zu. Gerade wenn die Gewinnung von qualitativen Daten im Vordergrund steht, so ist der persönliche Kontakt zu den betroffenen Mitarbeitern nicht weg zu denken.

„Durch die Möglichkeit, Situationsdeutungen oder Handlungsmotive in offener Form zu erfragen, Alltagstheorien und Selbstinterpretationen differenziert und offen zu erheben, und durch die Möglichkeit der diskursiven Verständigung über Interpretationen sind mit offenen und teilstandardisierten Interviews wichtige Chancen einer empirischen Umsetzung handlungstheoretischer Konzeptionen in Soziologie und Psychologie gegeben.“ (Hopf 2004, S. 350)

Es können mehrere Varianten von qualitativen Interviews unterschieden werden, darunter beispielsweise das „Narrative Interview“, das „Struktur- und Dilemma-Interview“, das „biographische Interview“ und auch das problemzentrierte Interview (Überblick bei Hopf 2004; Helfferich 2004, S. 24 f.). Das problemzentrierte Interview nach Witzel (1982, 1989, 2000) zeichnet gegenüber den anderen Formen aus, dass es dem Forschungsinteresse eines „problembezogenen Sinnverstehen“ entgegen kommt (Helfferich 2004, S. 27). Gemäß dem Prinzip der „Gegenstandsangemessenheit“ (Helfferich 2004, S. 26) kann die Auswahl des problemzentrierten Interviews als Erhebungsinstrument auch genau damit begründet werden, dass es einen Einblick in die subjektive

Problemsicht der betroffenen Polizeibeamten und Staatsanwälte erlaubt (*Witzel* 2000, Abs. 4).

Darüber hinaus ermöglicht das problemzentrierte Interview das Hinzuziehen theoretischer Erkenntnisse und ist in diesem Sinne gut mit den Grundzügen der Grounded Theory vereinbar (vgl. Kapitel 5.2.3), an die es auch gezielt angelehnt wurde (*Witzel* 2000, Abs. 3). Der dort postulierte „Wissenshintergrund“ hinsichtlich der Fragestellung des Forschers wird nicht als determinierend bezüglich der möglichen Befragungsinhalte gesehen, sondern als fördernder Impulsgeber. „Voraussetzung für ideenreichere und genauere Fragen bzw. Nachfragen im Interview ist – neben der im Erzählfluss entstehenden Entfaltung der Thematik durch den Befragten – die Systematisierung und Offenlegung des Wissenshintergrundes des Forschers.“ (*Witzel* 1989, S.235).

So dient der Leitfaden, der diesen Wissenshintergrund des Forschers thematisch organisiert, als ein wesentliches Instrument dieses Interviewverfahrens (*Witzel* 1989, S.236). Die in Stichpunkten oder in Frageform gefassten Inhalte des Leitfadens, dienen dem Interviewer als Orientierungsrahmen, jedoch nicht als zwingend einzuhaltende Reihenfolge (a. a. O.). Diese im Vorfeld stattfindende theoretische Orientierungsphase des Forschers als scheinbarer Widerspruch zur offenen qualitativen Methodik, löst sich auf, wenn nach wie vor die mittels des Interviewten erkannten Bedeutungszusammenhänge letztendlich die ausschlaggebenden Resultate bezüglich des Forschungsgegenstandes darstellen. „Stellt sich in der Konfrontation mit der sozialen Realität heraus, daß das [theoretische] Konzept unzureichend oder gar falsch ist, wird es modifiziert, revidiert und erneut an der Wirklichkeit gemessen“ (*Lamnek* 2005, S.365).

Das konkrete Vorgehen beim problemzentrierten Interview beinhaltet vier zentrale Kommunikationsstrategien (*Witzel* 1989, S.245ff.). Der offen gehaltene Gesprächseinstieg soll zum ausführlichen Bericht hinsichtlich eines relevanten Themengebietes innerhalb der Forschungsfragestellung anregen. Daneben dienen die allgemeinen Sondierungsfragen hauptsächlich dem Anregen von Erfahrungsbeispielen, die bei der „gründlichen Rekonstruktion von relevanten Ereignissen“ (*Witzel* 1989, S.247) hilfreich sind. Innerhalb der Kommunikationsstrategie der „spezifischen Sondierung“ können Techniken der „Zurückspiegelung, Verständnisfrage und Konfrontation“ angewandt werden (a. a. O.), die „sozusagen das Herzstück einer vom Interviewer vorgenommenen Vorinterpretation der Explikation des Befragten darstellen“ (a. a. O., S. 248). Schließlich können bisher vom Interviewten nicht angesprochene Themengebiete, mit „ad-hoc-Fragen“ (*Witzel* 1989, S.150) aufgeworfen und so für die Fragestellung nutzbar gemacht werden.

Entgegen der Darstellung dieser Kommunikationsstrategien in Phasenabläufen bei *Lamnek* (2005, S. 365 f.), die eine fest vorgegebene Reihenfolge suggerieren, werden diese Frageformen hier als ein sich wiederholendes Muster verstanden, die je nach momentaner Gesprächsphase einzubringen sind. Jede ad-hoc-Frage bedeutet zugleich einen weiteren offenen Einstieg in ein neues relevantes Themengebiet, auf das wieder allgemeine und spezifische Sondierungsfragen folgen können. Der dieser Untersuchung zugrunde liegende Interviewleitfaden wurde diesem Verständnis nach konzipiert (vgl. Kapitel 5.2.5; Anhang 2).

5.2.5 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden der empirischen Untersuchung für das problemzentrierte Interview (*Witzel* 1982, 1989, 2000; vgl. Kapitel 5.2.4) zur Zusammenarbeit von Polizeibeamten und Staatsanwälten umfasst im Wesentlichen fünf Schwerpunktbereiche (vgl. Anhang 2). Entsprechend der Zielrichtung und Fragestellungen (vgl. Kapitel 5.1) wurden anfangs Fragen zum Karriereverlauf und der heutigen Berufssituation gestellt; hauptsächlich mit der Intention die Bedeutung der jeweiligen Eigengruppe für den Interviewpartner zu erfahren. Denn nur bei ausreichender Identifikation mit der jeweiligen Berufsgruppe gelangt das Streben nach positiver sozialer Identität für den jeweiligen Polizeibeamten oder Staatsanwalt über Bewertungen der eigenen Berufsgruppe im Vergleich zur anderen überhaupt an Relevanz (vgl. Kapitel 3.1.1.2).

Der anschließende Fragekomplex zum Ablauf der Treffen – je nach Interviewpartner kann es sich hierbei um fest institutionalisierte Arbeitsgruppentreffen bis hin zu losen spontanen Einzeltreffen handeln (vgl. Kapitel 5.2.6.1) – sollte einmal eine Vergleichsgrundlage der unterschiedlich praktizierten Arbeitstreffen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft liefern. Zum anderen konnten hier vor allen Dingen Informationen über die Rolle des Statusunterschiedes und Macht während der konkreten Treffen gewonnen werden. Hierbei interessieren insbesondere die Charakterisierung der Fremdgruppe und die relevanten Vergleichdimensionen zwischen beiden. So können erfolgte Abgrenzungsbestrebungen und/oder praktizierte Strategien der Betroffenen zur Vermeidung einer Abwertung der Eigengruppe deutlich werden.

Bei dem Fragekomplex zu den Zielen und der Bewertung der praktizierten Treffen sollen hauptsächlich die von den Praktikern gesehenen Vor- und Nachteile ihrer betriebenen Arbeitsform erfasst werden. Als wesentliches Kriterium dient dabei auch, inwieweit es möglich war auf diesem Wege gemeinsame Ziele zu finden und diese auch gemeinsam zu verfolgen, was eine wichtige Grundvoraussetzung einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen den beiden Behörden darstellt.

Schließlich sollen die Fragen zum intergruppenspezifischen Teil gezielt Einblicke in die Wahrnehmung der Befragten hinsichtlich relevanter Aspekte geben, z. B. hinsichtlich der Vergleichsdimensionen zwischen den Behörden, der Bedeutung einer inklusiven Kategorie oder der Prototypikalität der Beteiligten. Insbesondere interessiert dabei natürlich die Bewertung des vorliegenden normativen Statusunterschiedes zwischen den Behörden – sowohl generell als auch in konkreten Arbeitssituationen. Mit Hilfe dieses Fragekomplexes kann sichergestellt werden, dass tatsächlich alle wesentlichen Kriterien, welche für die Beurteilung eines Intergruppenverhältnisses herangezogen werden müssen, zur Sprache kommen.

Die für die jeweiligen Fragen entscheidenden theoretischen Kriterien wurden bei dem anhängenden Leitfragebogen (Anhang 2) zum besseren Verständnis in Kästchen neben den Fragen angeheftet. Insgesamt stellen diese Leitfragen zwar nach *Witzel* (1982) eine wesentliche Gedächtnisstütze für das Interview dar, was jedoch weder bedeutet, dass sie jeweils Wort für Wort so gestellt wurden, noch dass dies eine feste Frage-Reihenfolge impliziert. Letztlich sollte das Interview seinen Gesprächscharakter behalten und die entscheidenden Themen je nach Interviewverlauf bei Bedarf eingebaut werden (*Witzel* 1989, S. 236 f.), was sich auch gut umsetzen ließ.

Über den tatsächlichen Verlauf der Interviews vor Ort und der vorangegangenen Gewinnung von Interviewpartnern klärt das folgende Kapitel auf (vgl. Kapitel 5.2.6).

5.2.6 Auswahl der Interviewpartner, Feldzugang und Interviewsituation

Im Folgenden wird auf das Verfahren bei der Auswahl der Interviewpartner, wie ein Zugang zum Feld gewonnen werden konnte und letztlich wie sich die Interviewsituation gestaltete, eingegangen.

5.2.6.1 Auswahl der Interviewpartner

Im Sinne der GT half das in ihr verankerte Konzept der „theoretischen Sensibilität“ (vgl. Kapitel 5.2.3.2) für einen „anfänglichen Fokus“ (*Strauss & Corbin* 1996, S. 152) bei der Auswahl von geeigneten Interviewpartnern und zwar auf zweierlei Weise. Zum einen konnte aufgrund feldspezifischer Literatur, insbesondere der KrimZ-Bestandsanalyse zu den Formen der Zusammenarbeit bei Polizei und Staatsanwaltschaft (*Kröniger* 2004), das für diese empirische Untersuchung relevante Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft eingegrenzt werden. Einmal konnte die Bedeutung einer engen persönlichen Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft vor allen Dingen in dem Deliktsbereich der Organisierten Kriminalität heraus gestellt werden (vgl. Kapitel 2.2.2

bzw. 2.2.3), sodass auch gerade aus diesem Bereich Interviewpartner gewonnen werden sollten. Zusätzlich wurde durch diese quantitative Vorstudie deutlich, dass sowohl die fest institutionalisierten Arbeitsgruppen als auch die eher auf Einzeltreffen beschränkten spontanen gemeinsamen Dienstbesprechungen für die Praxis von Bedeutung sind; allerdings konnte nicht abschließend geklärt werden, welche Variante unter welchen Umständen womöglich besser zu einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit beitragen kann.

Dieses feldspezifische Hintergrundwissen konnte mit den theoretischen Kenntnissen „abstrakterer Theorien“ (*Strauss & Corbin* 1996, S. 25 ff.) gepaart werden und die Weichen für die Auswahl von Interviewpartner stellen. Zum einen wurde in dem Fall die Annahmen der Kontakthypothese herangezogen (vgl. Kapitel 3.1.1.2), welche eine hohe Kontakthäufigkeit als ein notwendige Bedingung zur Konfliktreduzierung postuliert. Zum anderen wurde durch die Erkenntnisse des arbeitspsychologischen Zusammenarbeitmodells von *Wehner et al.* (1996; vgl. Kapitel 3.1.2.2) deutlich, dass unterschiedliche Formen von Kooperation und Koordination eine Rolle spielen. Aus diesem Grund wurde bei der Auswahl der Polizeibeamten und Staatsanwälten vor Ort darauf geachtet, dass die stattfindenden Arbeitstreffen zwischen beiden Behörden jeweils in ihrem Grad an Institutionalisierung variieren.

Konkret konnte auf die Daten der Bestandsanalyse (*Kröniger* 2004) zurückgegriffen werden. In diese Erhebung flossen alle bundesweiten Großstädte (ab 500.000 Einwohnern) und eine zufällige Auswahl weiterer deutscher Städte mit ansässigen Staatsanwaltschaften (jede dritte) ein. Insgesamt wurden auf diese Weise 50 Städte ausgewählt, aus deren ansässiger Staatsanwaltschaft und obersten Polizeibehörde jeweils ein Vertreter interviewt wurde. Gemäß den Angaben der Interviewten zu den zwischen ihren Behörden bestehenden gemeinsamen Dienstbesprechungen und/oder festgelegten Arbeitsgruppen im Bereich der organisierten Kriminalität konnten schließlich die für die vorliegende Untersuchung relevanten Behörden eruiert werden. Das Ergebnis dieses gemäß *Strauss* und *Corbin* (1996) auf ein „systematisches“ theoretisches Sampling (S. 155 ff.) hinauslaufende Auswahlverfahren sah dann so aus, dass jeweils drei „Behördenpaare“ ausgewählt wurden, bei denen...

- ...gar keine fest vereinbarten regelmäßigen Arbeitstreffen stattfinden,
- ...ein gemeinsames Arbeitstreffen im Jahr erfolgt und
- ...häufiger (mindestens vierteljährig) fest institutionalisierte Arbeitstreffen organisiert werden.

Die so ausgewählten neun zusammenarbeitenden Behörden, 18 Interviews⁹³ insgesamt, verteilen sich unsystematisch auf fünf Bundesländer. Bei allen Gruppen finden je nach Fallaufkommen parallel mehr oder weniger spontane fallbezogene Einzeltreffen statt. Nach der Häufigkeit dieser Treffen konnte leider vorab nicht systematisiert werden. Innerhalb der letzten Gruppe, welche sich durch häufigere feste Arbeitstreffen auszeichnen sollte, musste neben dem Bereich der Organisierten Kriminalität auch noch auf den Bereich der Wirtschaftskriminalität zurückgegriffen werden, um hier Vergleichsgruppen bilden zu können. Nur innerhalb dieses Bereichs gibt es die Konstellation, dass wöchentliche Treffen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft institutionalisiert sind, bis hin zu der Situation, dass beide Beamtengruppen in einem Gebäude untergebracht sind (das so genannte WESP-Modell, vgl. Kapitel 2.2.2)⁹⁴.

Mit dieser Gruppenbildung im Hintergrund, welche im Sinne des theoretischen Sampling nach *Strauss* und *Corbin* (1996) Vergleichsgruppen darstellen (vgl. Kapitel 5.2.7.4), wurde an das Feld herangetreten. Wie der konkrete Zugang erfolgte, wird im folgenden Kapitel beschrieben.

5.2.6.2 Feldzugang

„Ohne ausreichende Legitimation und soziale Akzeptanz im Feld ist es kaum möglich, sich interinstitutionellen Kooperationsbeziehungen forschend anzunähern“ (*van Santen & Seckinger* 2003, S. 105 f.). Der Zugang zum Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft wurde enorm dadurch erleichtert, dass diese Arbeit bei der Kriminologischen Zentralstelle e.V. (KrimZ) entstand, welche als bundesweite Forschungseinrichtung der Justizverwaltungen von Bund und Ländern entsprechende Legitimation für das Feld besitzt. Trotzdem sind die Polizeibeamten und Staatsanwälte natürlich in eine hierarchische Behördenstruktur eingebunden, sodass ein „Genehmigungsverfahren“ für die Durchführung von Interviews notwendig war. Dieses erfolgte bereits vorab im Rahmen der Bestandsanalyse (*Kröniger* 2004), indem einmal von den jeweiligen Innen- und Justizministerien Unterstützungsschreiben für das Projekt erbeten

93 Unter den interviewten Personen befanden sich zwei Frauen. Da es kein Ziel dieser Arbeit war, geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Zusammenarbeit herauszuarbeiten, wurde bei der Bezeichnung dieser Interviewpartnerinnen – auch aus Gründen zur Wahrung der Anonymität – bei der Ergebnisdarstellung (vgl. Kapitel 6) ebenso die maskuline Form gewählt.

94 Auch wenn die beiden Deliktsbereiche hinsichtlich ihrer Notwendigkeit zu einer engen Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft durchaus vergleichbar sind, gibt es dennoch entscheidende Unterschiede hinsichtlich des jeweiligen Aufgabenbereichs und den daraus resultierenden Anforderungen an die Beteiligten, auf die dann bei den Ergebnissen bei Bedarf hingewiesen wird.

wurden. Diese wurden dann in einem nächsten Schritt mit den Schreiben an die 100 ausgewählten Behördenleiter versandt. Dies hatte glücklicherweise zur Folge, dass sich alle angeschriebenen Behörden zur Teilnahme bereit erklärten.

Mit diesem „Genehmigungsverfahren“ (Zustimmung der Ministerien und der Behördenleiter) im Hintergrund und dem bereits erfolgten Erstkontakt mit der Behörde im Rahmen der Bestandsanalyse, konnte dann für die vorliegende Untersuchung an die relevanten Polizeibeamten und Staatsanwälte telefonisch herangetreten werden. Auch diese zeigten sich sehr kooperativ; insbesondere hinsichtlich flexibler Terminvereinbarungen. Aufgrund der engen Kopplung der Auswahl der Interviewpartner mit der zeitlich vorgelagerten Bestandsanalyse musste dieses „systematische“ Sampling einem „gezielten“, sukzessiven Nacherheben von Informationen (*Strauss & Corbin* 1996, S. 155) jedoch vorgezogen werden. Nicht zuletzt auch wegen des eng begrenzten Zeithorizonts der Betroffenen und der begrenzten finanziellen Mittel der KrimZ konnte ein spontanes, nach Belieben wiederholbares Aufsuchen dieser nicht realisiert werden. Dieser optimale (theoretische) Forschungsprozess gemäß den Vorstellungen von *Strauss* und *Corbin* (1996, S. 29) lässt sich in der Forschungspraxis jedoch durchaus häufiger nicht umsetzen (vgl. *Truschkat et al.* 2005, Abs. 38).

Die Interviewtermine wurden mit den Betroffenen telefonisch abgesprochen und über ein entsprechendes Schreiben an den jeweiligen Behördenleiter bestätigt. Der konkrete Ablauf während der Interviewsituation wird im folgenden Kapitel geschildert.

5.2.6.3 Interviewsituation

Die Autorin führte die 18 Interviews mit den ausgewählten Polizeibeamten und Staatsanwälten über einen Gesamtzeitraum von vier Monaten jeweils vor Ort durch. Nach einer mehr oder weniger strengen Kontrolle der Pforte (von bloßem „Durchwinken“ über einfache Ausweiskontrolle bis hin zum Durchsuchen der Handtasche) wurde sie meist persönlich von den Interviewpartnern abgeholt und in deren Büros geführt⁹⁵. Dort waren mit einer Ausnahme⁹⁶ dann jeweils nur Interviewerin und Interviewter anwesend.

95 In zwei Fällen holten Polizeibeamten die Interviewerin bereits vom Bahnhof oder von der Staatsanwaltschaft persönlich ab; ebenso in zwei Fällen brachten sie sie anschließend zum Bahnhof.

96 In diesem einen Fall fand das Interview in einem Großraumbüro statt, in dem weitere zwei Beamte anwesend waren. Glücklicherweise ließ sich der Interviewpartner durch deren Anwe-

Vor dem eigentlichen Interview erfolgte noch ein kurzer Überblick über das Forschungsvorhaben und dessen Zielrichtung (Optimierung der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft; vgl. Kapitel 5.1) seitens der Interviewerin. Zusätzlich wurde die Möglichkeit angeboten, offene Fragen zum Gesamtvorhaben vorab zu klären; dieses Angebot wurde jedoch von den Gesprächspartnern eher nach dem Interview in Anspruch genommen.

Nach vorheriger Genehmigung der Gesprächspartner konnten alle Interviews mit einem digitalen Tonbandgerät aufgezeichnet werden. Die Interviews selbst dauerten im Durchschnitt 1 ¼ Stunden. Sie verliefen alle in einer angenehmen Atmosphäre und weitgehend ungestört von äußeren Einflüssen ab⁹⁷. Die jeweiligen spezifischen Besonderheiten der Interviewsituation und des Interviewpartners, die Gespräche vor und nach dem Interview und erste Eindrücke wichtiger Passagen wurden in einem Gedächtnisprotokoll nach dem Interview, dem „Postskriptum“ (Witzel 2000, Abs. 10), festgehalten. Diese Unterlagen konnten später für die Auswertung mit herangezogen werden.

5.2.7 Konkrete Auswertungsschritte

Bevor die Interviews anlehnend an die Grounded Theory ausgewertet werden konnten, mussten sie transkribiert werden (vgl. Witzel 2000, Abs. 8). Transkription wird als „die graphische Darstellung ausgewählter Verhaltensaspekte von Personen, die an einem Gespräch (...) teilnehmen“ definiert (Kowal & O'Connell 2004, S. 438). Sie soll alle relevanten Informationen beinhalten, ohne dabei den Aufwand oder die ökonomische Perspektive zu vernachlässigen. Da von keinen größeren simultanen Sprechsequenzen auszugehen war (wie z. B. bei Gruppendiskussionen), orientierte sich das Transkribieren an dem Basistranskript des gesprächsanalytischen Transkriptionssystem GAT (Selting 1998; vgl. Deppermann 2001, S. 119 f.), welches auf eine Partiturschreibweise verzichtet (anders als z. B. HIAT; vgl. Dittmar 2002, S. 222). Die Transkriptionskonventionen sind in Anhang 3 abgedruckt. Letztlich muss man sich jedoch darüber bewusst sein, dass es sich bei einem Transkript, auch wenn es noch so detailliert erstellt wurde, nur um eine Konstruktion des realen Gespräches handelt (Kowal & O'Connell 2004, S. 440).

senheit nicht in seinem offenen Erzählverhalten einschränken, was mehrfach speziell bei der Auswertung deutlich wurde.

97 Wenn, dann unterbrochen meist Telefonanrufe von außen kurz das Interview. Die Polizeibeamten und Staatsanwälte ließen sich durch das Läuten glücklicherweise nicht aus dem Konzept bringen, was jedoch auch zur Folge hatte, dass es oft ziemlich lange läutete und so später die Transkription an diesen Stellen erschwerte.

Die Auswertung der transkribierten Interviews erfolgte mit Unterstützung der Computer-Software MAXqda (vgl. Kuckartz 2005). Im Unterschied zu einer „computerunterstützten“ quantitativen Auswertung, bei der z. B. SPSS selbst die Rechenoperationen vornimmt, übernimmt der Computer im Rahmen einer qualitativen Auswertung lediglich die Funktion Textdaten zu strukturieren und zu organisieren (Kelle 2004, S. 488). So erleichtert die Arbeit mit diesem Programm vor allen Dingen „die Indizierung von und die Suche nach indizierten Textpassagen“ (Kelle 2004, S. 490), die Anfertigung von zusätzlichen Bemerkungen und Kommentaren und deren Verknüpfungen untereinander sowie die hierarchische Einordnung von gebildeten Codes und Kategorien. Insbesondere erleichtert dieses Vorgehen dann die Auswertungsarbeit, wenn man mit problemzentrierten Interviews arbeitet und diese anlehnend an die Grounded Theory auswertet. Aufgrund der Offenheit des Interviews ist zu erwarten, dass der Befragte wiederholt auf ein und das gleiche Thema an verschiedenen Stellen des Interviews zu sprechen kommt, sodass die manuelle Bündelung der Aussagen zu einem Thema einen erheblichen Aufwand bedeuten würde (Kühn & Witzel 2000, Abs. 4 ff.). Dies ist allerdings elementar, wenn man letztlich die herausgearbeiteten Codes und Kategorien im Rahmen eines Kategoriensystems miteinander in Beziehung setzen will, um zu einer gegenstandsbegründeten Theorie zu gelangen.

Bei der folgenden Darstellung der konkreten Auswertungsschritte in den einzelnen Phasen, Materialverdichtung, gegenstandsbegründete Theoriebildung, ergänzende Auswertung, wird jeweils auch die Verwendung des Computers veranschaulicht.

5.2.7.1 Materialverdichtung mit Hilfe der Kernsatzbildung

Von Strauss und Corbin wird davon ausgegangen, dass die Interviews im Sinne des theoretischen Sampling nach und nach geführt und ausgewertet werden. Da dies bei der vorliegenden Arbeit aus bereits genannten Gründen nicht möglich war, musste ein ergänzendes „methodisches Werkzeug“ herangezogen werden, um das vorliegende Datenmaterial über *alle* 18 Interviews hinweg verdichten zu können. Aus diesem Grund wurde die „Kernsatzbildung“ nach Leithäuser und Volmerg (1988) als Verfahren zu Hilfe genommen, welches „den hermeneutischen Prinzipien der Komplexität- und Kontexterhaltung gerecht wurde und zugleich Material zusammenfaßte“ (S. 244). Dieses Verfahren hat sich insofern angeboten, da es ganz im Sinne der Grounded Theory ebenso ein induktives Verfahren darstellt. Die aus den Daten gewonnenen Kernsätze der Befragten „bringen auf den Punkt, was besprochen wurde und schließen häufig eine Phase der Diskussion ab“ (Leithäuser & Volmerg 1988, S. 245). Einordnen lässt sich dieser Analyseschritt im Sinne einer ersten „Globalauswertung“ des

Datenmaterials (*Böhm et al.* 1995, S. 19 ff.), welche in dem Fall vor allen Dingen einen Überblick über alle Interviews geben sollte.

Konkret wurde so vorgegangen, dass die Autorin und eine Hilfskraft jeweils getrennt das Interviewmaterial durchgearbeitet und Kernsätze gebildet haben, welche dann in einer gemeinsamen Sitzung verglichen wurden. Bei Abweichungen wurde eine entsprechende Diskussion angeregt, die zu einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Material führte und letztlich eine gemeinsame Verständigung erforderte (vgl. *Leithäuser & Volmerg* 1988, S. 246). Die auf diese Weise gewonnenen Kernsätze (rund 800 Stück) wurden alle auch entsprechend in MAXqda – nach dem Einlesen aller Transkripte – als solche kodiert. Dem jeweiligen Textabschnitt wurde der entsprechende Kernsatz als Code zugeordnet.

Daran schloss sich die Bündelung der Kernsätze nach ihrem jeweils propositionalem Gehalt zu Themen an. Diese Themen wurden je nach ihrer Wichtigkeit für die Fragestellung enger oder weiter gefasst. Wurde beispielsweise in einem Kernsatz einer Textpassage explizit auf das Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft eingegangen, so konnte bereits an dieser Stelle der Auswertung noch weiter differenziert werden: z. B. in Rolle des Statusunterschiedes, Freundschaftsbildung, Auseinandersetzungen etc.. Eine solche „horizontale“ Auswertung (über alle Interviews hinweg) ermöglicht nicht nur „eine zusammenfassende Darstellung der Relevanzstruktur der jeweiligen Erlebnisperspektiven“ der Interviewpartner (*Leithäuser & Volmerg* 1988, S. 247), sondern ergänzt sich auch sehr gut mit dem Prinzip der „theoretischen Sensibilisierung“ gemäß der Grounded Theory (vgl. Kapitel 5.2.3.2).

Die so entstandene Themenliste nimmt dann die gleiche Funktion ein wie die Themenliste bei *Böhm et al.* (1995), welche dort ein Bestandteil des Inhaltsverzeichnisses über einzelne Interviews darstellt und im Analysebereich der Globalauswertung angesiedelt ist (S. 22). Nur die hier entstandene Themenliste, welche auf Kernsätzen basiert, gibt bereits einen systematischen Überblick über alle Interviews, also das gesamte zugrunde liegende Datenmaterial.

5.2.7.2 Theoriebildung nach der Grounded Theory

Bei der Anwendung der Grounded Theory wird eine „systematische Reihe von Verfahren benutzt, um eine induktiv abgeleitete, gegenstands begründete Theorie über ein Phänomen zu entwickeln“ (*Strauss & Corbin* 1996, S. 8). Auf die einzelnen hier angewandten Verfahren – offenes, axiales und selektives Kodieren – soll im Folgenden kurz eingegangen werden. Hierbei wird sich an den Ausführungen von *Böhm et al.* (1995) orientiert, deren Anleitung anlehnd an Strauss und Corbin entwickelt wurde.

Offenes Kodieren

Im Rahmen des offenen Kodierens werden die Daten erst einmal „aufgebrochen“ (Böhm *et al.* 1995, S. 30 ff.), um so insbesondere am Anfang der Auswertung neue Phänomene aufdecken zu können. Mit Hilfe der vorab gebildeten Themenliste konnten anfangs gezielt diejenigen Passagen feinanalysiert werden, welche aufgrund des propositionalen Gehaltes ihres Kernsatzes dem Thema „Rolle des Statusunterschiedes“ zugeordnet wurden.

Während der Feinanalyse wurden die relevanten Textabschnitte segmentiert, also in möglichst kleine Sinneinheiten unterteilt (kurze Wortfolgen bis hin zu einzelnen Sätzen). Jedes dieser Segmente wurde anschließend „als Indikator für ein zu untersuchendes (zunächst mehr oder weniger unbekanntes) Phänomen betrachtet“ (Böhm *et al.* 1995, S. 33), welches mit Hilfe von W-Fragen (z. B. Worum geht es? Welche Aspekte des Phänomens werden angesprochen? Welche Begründungen werden gegeben und zu welchem Zweck? Mit welchen Strategien soll das Ziel erreicht werden?) an Konturen gewann.

Die Antworten auf diese Fragen wurden in einem Memo zu dieser Textpassage notiert. Aus diesem Memo konnten in einem nächsten Schritt dann Codes formuliert werden. Die einzelnen Codes wurden mit Notizen dazu näher erläutert und so auch voneinander abgetrennt. Das Ergebnis war nach dieser ersten „Feinanalyse-Runde“ zur Rolle des Statusunterschiedes entsprechend eine Kodeliste mit Erläuterungen und an den jeweiligen Textstellen der Interviews im Computer die ausführlicheren Memos dazu.

Aus den bisher analysierten Textstellen „zur Rolle des Statusunterschiedes“ ergaben sich auch Phänomene, welche nicht hinreichend mit Codes angereichert und abschließend erfasst werden konnten. Diese mussten dann darüber hinaus feinanalysiert werden, indem weitere Textstellen des entsprechenden Themas (aus der Themenliste, die im Rahmen der Grobanalyse entstand, siehe oben) hinzugezogenen und feinanalysiert wurden. Beispielsweise ergab sich während der ersten Feinanalyse, dass auch die eigene Einstellung zur Arbeit Einfluss auf die Interaktionsbeziehung im Kontext des Statusunterschiedes nimmt. Aus diesem Grund wurden dann die Textstellen weiter feinanalysiert, welche nach ihrem propositionalen Gehalt ihrer Kernsätze zu dem Thema „Aufgabe und Ziele der eigenen Tätigkeit“ subsumiert wurden.

Die so erhaltene Vielzahl von Codes wurde dann geordnet; sowohl hierarchisch als auch vernetzt miteinander. Dabei wurde hauptsächlich nach einem „bottom up“ Verständnis vorgegangen. Das heißt die vorerst ungeordnete Menge von Codes wurde sukzessive zu immer allgemeineren abstrakteren Begriffen zusammengefasst (vgl. Böhm *et al.* 1995, S. 45). Dabei wurde bei solchen Codes, welche sich als Merkmale eines anderen Codes herauskristallisierten, immer geprüft, ob sie sich auf einem Kontinuum mit zwei unter-

schiedlichen Ausprägungen darstellen lassen. Diese Dimensionalisierung von Merkmalen erreicht man hauptsächlich dadurch, dass man Vergleiche zwischen ähnlich aber auch sehr unähnlich erscheinenden Textpassagen hinsichtlich eines Merkmals zieht (vgl. *Böhm et al.* 1995, S. 36; *Kelle* 1996, S. 36 ff.). Auf diese Methode des „permanenten Vergleichs“ nach *Strauss* und *Corbin* (1996) und wie sie in dieser Arbeit umgesetzt wurde, wird abschließend zu diesem Kapitel noch genauer eingegangen werden.

Axiales Kodieren

Wenn mit Hilfe des offenen Kodierens bereits einige Codes gewonnen werden konnten, können diese mit Hilfe des axialen Kodierens noch verfeinert und differenziert werden (*Böhm et al.* 1995, S. 49 ff.). Hierzu werden solche Codes ausgewählt, welche als besonders wichtig und zentral erscheinen. Spätestens in dem Moment spricht man statt von Codes von Kategorien. Diese werden allgemein „als ein Baustein einer Theorie, der ein lebendiges Phänomen auf einer strukturellen Ebene beschreibt“, definiert (*Muckel* 2001, S. 1; dort auch vertiefend zur Entdeckung und Entwicklung von Kategorien). Zu einer solchen als zentral erachteten Kategorie wurden nun die entsprechenden Textabschnitte ausgewählt, welche diese Kategorie indizieren. Diese Stellen werden dann vergleichbar mit den W-Fragen des offenen Kodierens analysiert (siehe oben). Allerdings wird dabei die so entstehende Achsenkategorie „in ihren zeitlichen und räumlichen Beziehungen, Ursache-Wirkungsbeziehungen, Mittel-Zweckbeziehungen, argumentativen, motivationalen Zusammenhängen ausgearbeitet“ (*Böhm et al.* 1995, S. 51). Als Anhaltspunkt diente hierbei das Kodierparadigma nach *Strauss* und *Corbin* (1990; vgl. Kapitel 5.2.3.1). Die beim axialen Kodieren sichtbar gemachten Erkenntnislücken hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen einzelnen Kategorien mussten dann wiederum mit Hilfe weiteren offenen Kodierens zusätzlicher Textpassagen nach oben beschriebenem Schema angereichert werden.

Selektives Kodieren

Letztlich führte das selektive Kodieren als Fortführung des axialen Kodierens zu einer gegenstands begründeten Theorie (vgl. *Böhm et al.* 1995, S. 59 ff.). Hier mussten die erlangten Ergebnisse, also die entwickelten Kategorien, ihre Merkmale und die Achsenkategorien nach ihren Stellenwert für die Theorie eingeordnet und zueinander in Beziehung gesetzt werden. Dabei konnte unterstützend auf die erarbeiteten Memos zu den einzelnen Textabschnitten und zu den jeweiligen Codes zurückgegriffen werden.

Im Zuge der gegenstands begründeten Theoriebildung konnten die zentralen Phänomene herausgearbeitet werden, welche sich letztlich mit Hilfe zweier

Kernkategorien zur Theorie des Statusarrangement verdichten ließen. In diesem Fall ergab es sich so, dass sich die *Theorie des Statusarrangements* durch zwei wesentliche Kernkategorien, nämlich der *Abgrenzungsdynamik* und der *Berufsgruppenidentität* (vgl. Kapitel 6.1), beschreiben lässt. Die gefundenen Kernkategorien sind aufgrund der Fragestellung und der damit einhergehenden fokussierten theoretischen Herangehensweise an den Text (siehe oben) nicht überraschend (vgl. *Böhm et al.* 1995, S. 60). Sie wurden jedoch nicht von vorneherein so festgelegt und während des Auswertens wurde auch immer wieder hinterfragt, ob sich nicht doch eine andere Kernkategorie für die entdeckten Phänomene als zentral erweist. Die eruierten Kernkategorien erwiesen sich jedoch standhaft als die bedeutendsten von allen Kategorien.

Anschließend konnte die Theorie um diese Kernkategorien herum systematisch ausgearbeitet werden, indem die übrigen Kategorien und ihre jeweiligen Merkmale entsprechend zugeordnet wurden.

5.2.7.3 Ergänzende Auswertungsschritte

Mit der so entwickelten gegenstands begründeten Theorie zur zentralen Fragestellung „Rolle des Statusunterschiedes bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft“ waren gleichzeitig auch die für dieses Feld wesentlichen Parameter zu diesem Phänomen bestimmt worden. Andere Parameter wiederum, welche sich im Rahmen der theoretischen Vorarbeiten jedoch als ebenso theoretisch bedeutsam erwiesen haben, spielten in der entwickelten Theorie letztlich keine (ausreichende) Rolle. Sie fanden demnach dort keine Erwähnung. Allerdings blieben so auch Fragen offen, warum sie keine Rolle für die Theorie des Statusarrangements spielten. Um diese Lücke zu schließen und damit auch Denkanstöße für theoretische Weiterentwicklungen geben zu können, wurden zusätzliche Auswertungen hinsichtlich dieser Parameter vorgenommen. So zeigte sich beispielsweise, dass der im Rahmen der Kontakthypothese als wichtige Vorbedingung formulierte Aspekt der Bildung von Freundschaften zwischen Vertretern zweier Gruppen, für die Theorie des Statusarrangements von Polizei und Staatsanwaltschaft keine Bedeutung hatte.

Es wurden in diesen Fällen die als theoretisch relevant erachteten Parameter, so z. B. die Bildung von Freundschaften, als vorgegebene Achsenkategorien betrachtet und deren theoretisch angenommene Verbindung zur Kernkategorie als Hypothese, die es galt mit Hilfe der Daten zu überprüfen (vgl. *Böhm et al.* 1995, S. 56). Dafür wurde so vorgegangen, dass gezielt die Textpassagen ausgewählt wurden, welche gemäß ihrem propositionalen Gehalt der Kernsätze zu diesem Thema im Rahmen der Grobanalyse kodiert wurden (siehe oben), wie z. B. eben zum Thema „die Rolle von Freundschaften“.

Bei diesen ergänzenden Analyseschritten ging es also nicht um eine weitere Ausbildung einer gegenstands begründete Theorie, sondern eher um die Überprüfung der Rolle bestimmter theoretischer Parameter für das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft. Aus diesem Grund wurde beim offenen Kodieren, welches die vorgegebenen Achsenkategorien anreichern sollte, nicht feinanalysiert, sondern nach Abschnitten vorgegangen (vgl. *Böhm et al.* 1995, S. 42). Dabei stellt der gesamte Abschnitt eines Interviews (welcher dem interessierenden Parameter im Rahmen der Grobanalyse thematisch zugeordnet worden war) ein Segment dar, an welches wiederum die W-Fragen gestellt wurden. Die Antworten wurden als Memos an den entsprechenden Textstellen festgehalten und daraus konnten im Anschluss wieder Kodes mit ihren jeweiligen Notizen zur Abgrenzung voneinander gebildet werden.

Aus diese Weise konnten über weitere theoretisch als wichtig erachtete Parameter vielsagende Erkenntnisse gewonnen werden, welche so in ihrer Bedeutung für das untersuchte Feld und hinsichtlich ihrer Stellung zu der entwickelten gegenstands begründeten Theorie nicht verloren gingen.

5.2.7.4 Arten des Schlussfolgerns und Methode des permanenten Vergleichs

An dieser Stelle soll noch auf zwei grundsätzliche Aspekte eingegangen werden, welche bei allen oben angesprochenen Auswertungsschritten eine wichtige Rolle einnehmen. Zum einen sind dies die möglichen logischen Verfahren des Schließens – die Deduktion, Induktion und Abduktion – und zum anderen die immer wieder an verschiedenen Stellen der Auswertung relevanten Methode des permanenten Vergleichs.

Deduktion, Induktion und Abduktion

Während eines Forschungsprozesses werden unterschiedliche Denkformen angewandt, welche zu unterschiedlichen Schlüssen führen: die Deduktion, Induktion und Abduktion. So kann man *deduktiv* von etwas Bekanntem – z. B. einer bestehenden Theorie – auf etwas Unbekanntes schließen (vgl. *Reichertz* 2004, S. 279). Besagt eine Theorie beispielsweise, dass bei einer Intergruppenbeziehung Vergleiche der Eigengruppe mit der Fremdgruppe eine Rolle spielen und das Ergebnis eines solchen Vergleichs die Statusposition der Eigengruppe festlegt, so geht man davon aus, dass dies auch im Feld Polizei und Staatsanwaltschaft der Fall sein wird.

Eine weitere Art des Schließens ist die *Induktion*. Dabei unterscheidet man eine quantitative Induktion von einer qualitativen (vgl. *Reichertz* 2004, S. 279 ff.). Bei ersterer wird von der quantitativen Häufung eines Merkmals in mehreren Einzelfällen auf deren Gültigkeit für eine größere Gesamtheit ge-

geschlossen. Wird beispielsweise in mehreren Einzelexperimenten festgestellt, dass sich Personen durch die Zuteilung höherer Gewinne für die eigene Gruppe von einer anderen Gruppe abgrenzen, wird das auch für weitere Experimente angenommen. Die qualitative Induktion zeichnet hingegen aus, dass die Konstellation verschiedener qualitativer Merkmale einer bestimmten Situation mit einer bereits namentlich bekannten Merkmalskonstellation verglichen wird; stimmen beide überein, so kann die bisher unbekanntes Situation der bekannten zugeordnet werden. Stellt man zum Beispiel in einem Experiment fest, dass Personen dazu neigen anderen Personen weniger Gewinne zuzuteilen, und ist dieses Phänomen bereits als Abgrenzungsbestrebung im Rahmen einer Intergruppenbeziehung bekannt, so wird auch diese Situation diesem Phänomen zugeordnet. Dabei werden auch alle anderen bereits bekannten Phänomene zu Abgrenzungsbestrebungen im Rahmen von Intergruppenbeziehungen, welche womöglich nicht beobachtet wurden (wie zum Beispiel das Heranziehen von Vergleichsdimensionen) für diese Situation in diesem Experiment angenommen. Die „Grenzen der Erfahrung“ werden bei dieser Art des Schließens nur bedingt übertreten und liegt immer dort zugrunde, wo „in den erhobenen Daten nur neue Formen des bereits Bekannten“ erkannt werden (Reichertz 2004, S. 280).

Schließlich bleibt es allein der *Abduktion* vorenthalten, wirklich neue Erkenntnisse erhalten zu können. „Die Abduktion dagegen liefert uns Weltdeutungen, die, würde sie sich als richtig erweisen, uns bei Problemen handlungsfähig macht, angesichts derer wir zuvor handlungsunfähig waren“ (Reichertz 2003, S. 57). Wenn ein Phänomen in den Daten entdeckt wird, das sich in kein bereits bekanntes Schema einordnen lässt, fehlt einem demnach zu einem bekannten Resultat die dazugehörige Regel und damit auch die Einordnung des Resultats als ein bestimmter Fall dieser Regel (Reichertz 2004, S. 281). Beispielsweise erbrachte die Feinanalyse zur „Rolle des Statusunterschiedes“ auch, dass von einzelnen Polizeibeamten darauf hingewiesen wurde, dass ihre Kollegen mit einer bestimmten Verhaltensweise der Staatsanwaltschaft, aus ökonomischen Gründen die Ermittlungen einzuschränken, Probleme hätten, sie selbst jedoch nicht. Dieser Aspekt war insofern neu, weil er sich mit dem bereits bekannten theoretischen Hintergrundwissen nicht vereinbaren ließ; im Rahmen des sozialen Identitätsansatzes werden personelle Besonderheiten bei Fragen zur Statusproblematik nicht berücksichtigt. Durch weitere Feinanalysen zu dieser neu aufgeworfenen Thematik gepaart mit einer Haltung „des echten Zweifelns“ (Reichertz 2004, S. 283) und großer Offenheit hinsichtlich neuer Erkenntnisse konnte mittels abduktiven Schließens letztlich auf die Regel, nämlich dem grundsätzlichen Einfluss von *beruflichen Habitusformationen* auf das *Statusarrangement* von Polizei und Staatsanwaltschaft geschlossen werden. Gleichzeitig wurde hiermit der vorliegende Fall deutlich, nämlich

dass die erwähnten Polizeibeamten, die in dieser bestimmten Situation kein Problem mit der Haltung der Staatsanwaltschaft hatten, dem Typ des „Beute-fängers“ zuzuordnen waren (vgl. Kapitel 6.1.3).

Die Grounded Theory baut sowohl auf deduktive als auch induktive Anteile im Forschungsprozess auf. Auf der einen Seite lässt sie theoretische Vorkenn-tnisse zu. Auf der anderen Seite fördert und fordert sie jedoch auch eine stän-dige Bereitschaft, diese Vorkenntnisse hinsichtlich des besonderen Feldes mit Hilfe einer kritischen und reflektierten Haltung neu zu strukturieren und auch zu modifizieren (vgl. *Breuer* 1996, S. 23). Hinzu kommt im Rahmen der Grounded Theory vor allen Dingen jedoch die Möglichkeit des abduktiven Schließens, dem die offene Haltung und Struktur des „Aufbrechens“ der Da-ten entgegen kommt (vgl. *Hildenbrandt* 2004, S. 34; *Strübing* 2002, S. 327). Ist man mit Hilfe der Abduktion zu einer neuen Erkenntnis und damit auch neuen Hypothesen gelangt, so gilt es diese wiederum mit Hilfe des deduktiven und induktiven Schließens am Datenmaterial zu überprüfen (vgl. *Hildenb-randt* 2004, S. 35; *Reichertz* 2003, S. 96).

Bei diesem Vorgehen, also der Verknüpfung der drei möglichen Schlussfolge-rungen hilft die Methode des permanenten Vergleichs, auf welche abschlie-ßend noch kurz eingegangen werden soll.

Methode des permanenten Vergleichs

Die Methode des permanenten Vergleichs gilt als das „grundlegende Para-digma“ der Grounded Theory (*Strübing* 2002, S. 330). Sie dient insbesondere dafür, die gegenstandsbegründete Theorie zu verbessern und vor allen Dingen deren Glaubwürdigkeit zu erhöhen (*Glaser & Strauss* 1993, S. 97; vgl. *Strauss & Corbin* 1996, S. 63 ff.). Sie wird sowohl bei der Auswahl von relevanten Fällen als auch bei der Kodierung des Datenmaterials angewandt (*Kelle* 1994, S. 293).

Unter Auswahl von relevanten Fällen wird nicht nur die Auswahl der Inter-viewpartner per se verstanden (vgl. Kapitel 5.2.6.1), wie sie hier bereits zu Anfang des Forschungsprozesses erfolgte. Darüber hinaus wurde die Methode des permanenten Vergleichs bei der gesamten Gestaltung des Auswertungs-prozesses befolgt. So wurden in jeder Analysesitzung zu ausgewählten Text-abschnitten jeweils die Passagen eines zusammenarbeitenden Paares gegen-übergestellt. Auf diese Weise konnten die gewonnenen Eindrücke und Phä-nomene aus der Aussage eines Polizeibeamten gleich mit der Aussage des mit diesem Polizeibeamten zusammenarbeitenden Staatsanwaltes verglichen wer-den. Entsprechende Äußerungen konnten sich so auf beiden Seiten gegenseitig validieren und auf sich widersprechende Äußerungen wurde im weiteren Ver-

lauf besondere Aufmerksamkeit gelegt, bis die Widersprüche bestenfalls aufgelöst werden konnten. Wenn dies nicht der Fall war, musste dieses Phänomen oder dieses bestimmte Merkmal einer Kategorie als eher unvalid bewertet und eingeklammert werden.

Darüber hinaus konnten dann in weiteren Schritten, nachdem die relevanten Textpassagen eines Paares zu einem Aspekt analysiert wurden, die dort entwickelten Phänomene und Kategorien als Vergleich während der Analyse der Textabschnitte zum gleichen Thema eines anderen Paares immer herangezogen werden. In welchen Punkten unterscheiden sie sich, in welchen nicht und warum ist das so? Auf diese Weise erhielt man sich hinsichtlich bestimmter Phänomene eher ähnelnde Paare und sehr unterschiedliche Paare. Diese Gruppierung bildete dann schließlich die Grundlage dafür, im Sinne der Minimierung oder der Maximierung von Unterschieden entsprechende weiterführende Vergleiche vornehmen zu können. Denn verglich man dann Paare, welche sich hinsichtlich bestimmter Phänomene nur minimal unterscheiden, so konnte die Relevanz bestimmter Merkmale bereits gefundener Kategorien abgesichert werden (Kelle 1994, S. 298). Ging es andererseits darum, größtmögliche Variationen eines Phänomens im Datenmaterial abzustecken, zu welchem jedoch letztlich eine gemeinsame übergeordnete Kategorie gebildet werden sollte, so empfahl es sich Paare zu vergleichen, welche sich hinsichtlich bestimmter Phänomene maximal voneinander unterschieden.

Darüber hinaus spielte die Methode des permanenten Vergleichs auch noch auf der Ebene eines einzelnen Interviews eine Rolle. Dort konnten ebenso Phänomene miteinander verglichen werden, welche im Zuge des offenen oder axialen Kodierens entdeckt wurden; sowohl mit jenen, welche unter die gleiche Kategorie subsumiert wurden, als auch mit jenen, welche einer anderen Kategorie zugehörten (Kelle 1994, S. 294). Auf diese Weise wird erst die Entdeckung von Merkmalen einer Kategorie ermöglicht und eine Beziehung von einzelnen Kategorien untereinander aufgefunden.

Mit Hilfe dieses Vorgehen konnte – ganz im Sinne des theoretischen Sampling – im fortschreitenden Untersuchungsablauf eine „Theoriesättigung“ erreicht werden, „d. h. wenn keine theoretisch relevanten Ähnlichkeiten und Unterschiede mehr im Datenmaterial entdeckt werden“ (Kelle 1994, S. 299), also auch keine zusätzlichen Phänomene mehr gefunden werden können und sich die Beispiele nur noch wiederholen (Strauss & Corbin 1996, S. 159). Allerdings sollte vor allen Dingen die Kernkategorie genügend gesättigt sein und nicht auf Kosten der Arbeit an zu vielen anderen Kategorien vernachlässigt werden (vgl. Truschkat et al. 2005, Abs. 43).

Welche Kernkategorien sich nun im vorliegenden Datenmaterial, den Interviews mit Polizeibeamten und Staatsanwälten, herausgebildet haben und welche Kategorien mit welchen Merkmalen diesen zugeordnet werden konnten, also wie sich letztlich die gegenstands begründete Theorie für das zugrunde liegende Feld gestaltet, legt ausführlich Kapitel 6 dar.

6 Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Ziel des methodischen Herangehens nach der Grounded Theory (vgl. Kapitel 5.2) ist es, eine gegenstandsbegründete Theorie aus den Daten zu entwickeln, welche im folgenden Kapitel vorgestellt wird. Die vorliegende Arbeit fokussiert die Handlungs- und Beziehungsebene der Akteure, speziell das Verhältnis im Rahmen ihrer interorganisatorischen Zusammenarbeit. Dabei stehen das Entdecken grundlegender Phänomene und Strukturzusammenhänge des Verhältnisses der beiden Gruppen, Polizei und Staatsanwaltschaft, im Mittelpunkt. Letztlich soll die Rekonstruktion dieser Beziehungsstrukturen zur Erstellung eines Modells einer idealen Zusammenarbeit dienen.

Insgesamt stehen dabei die gefundene theoretische Struktur im Mittelpunkt und nicht die spezifischen Einflüsse individueller Besonderheiten. Aus diesem Grund wird auf eine separate Falldarstellung, also einen Überblick über die konkret interviewten Polizeibeamten und Staatsanwälte, verzichtet⁹⁸. An dieser Stelle sei noch einmal auf einen wichtigen methodischen Grundsatz hingewiesen. Sobald, wie bei der vorliegenden Untersuchung, die Rekonstruktion von Strukturen im Zentrum der Arbeit steht, werden Häufigkeitsverteilungen irrelevant (vgl. Kapitel 5.2). Auch wenn sich beispielsweise ein bestimmtes Phänomen nur mit Hilfe eines einzigen Vertreters aufspüren ließe, so ist es ein sicheres Zeichen für die Existenz und Reproduzierbarkeit dieser Struktur.

Die mit diesem Fokus entwickelte gegenstandsbegründete Theorie wird im Folgenden (vgl. Kapitel 6.1) vorgestellt. Daran anschließend werden die Ergebnisse der zusätzlich durchgeführten Grobanalyse des Materials hinsichtlich theorierelevanter Aspekte ausgeführt (vgl. Kapitel 6.2). Zur besseren Nachvollziehbarkeit werden an den prägnantesten Stellen, also den wichtigen Kategorien der GT, ausführlichere Textabschnitte aus den Interviews mit Ausschnitten der entsprechenden Feinanalyse (vgl. Kapitel 5.2.7.2) dargestellt. Dies kann aus Gründen der Übersichtlichkeit und des Platzmangels nicht an allen Stellen und hinsichtlich jeder Kategorie erfolgen. Aus diesem Grund werden zusätzlich zu der eher abstrakt gehaltenen Theoriebeschreibung prägnante Einzelzitate zur Veranschaulichung herangezogen. Der jeweils vorangegangene komplexe Analyseprozess wurde in Kapitel 5 ausführlich beschrieben und kann im Rahmen der Ergebnisdarstellung nicht im Einzelnen reproduziert werden.

98 Die Einordnung der neun analysierten Verhältnisse zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft erfolgt vor dem Hintergrund der entwickelten Theorie in Kapitel 6.1.2.3 im Rahmen ihrer formalen und materialen Positionierung.

6.1 Theorie des Statusarrangements zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft

Als passende Bezeichnung für die entwickelte gegenstands begründete Theorie hat sich der Begriff des *Statusarrangements* erwiesen. Deshalb wird im Folgenden von der *Theorie des Statusarrangements* oder kurz von *Statusarrangement* gesprochen, wenn die gesamte Theorie gemeint ist. Die beiden zentralen Kernkategorien dieser Theorie stellen einmal die *Abgrenzungsdynamik* zwischen den beteiligten Behörden und zum anderen die jeweilige *Berufsgruppenidentität* der Beteiligten dar.

Der Begriff *Statusarrangement* ist deshalb adäquat, weil es konkret darum geht, wie man sich bei gegebenem Statusunterschied bei der Zusammenarbeit arrangiert. „Arrangement“ ist deshalb wichtig, weil es sowohl ein bewusstes als auch unbewusstes Einrichten gedanklich zulässt. Bei der folgenden Betrachtung wird man sehen, wie sehr diese Unterscheidung eine Rolle spielt.

Mit der gewählten Bezeichnung *Abgrenzungsdynamik* für die eine Kernkategorie der *Theorie des Statusarrangements* wird die wesentliche Bedeutung von Abgrenzungen zwischen den Polizeibeamten und Staatsanwälten für deren Verhältnis zueinander hervorgehoben. Gleichzeitig soll mit dem Zusatz „Dynamik“ der Bewegung gerecht werden, welche sich durch die Abgrenzungen zwischen den Beteiligten auf das Verhältnis insgesamt niederschlägt. Im Rahmen dieser Kernkategorie zeigt sich schließlich, in welchen Bereichen zwischen den Behörden Unterschiede gesehen werden, wie diese von den Einzelnen bewertet werden und auf welcher Ebene – formaler Reflexionsebene oder materialer Handlungsebene – dies jeweils geschieht. Anhand dieser Teilstruktur wird insbesondere aufgezeigt, unter welchen Bedingungen es zu einer gemeinsamen Gruppenbildung zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft kommt (vgl. Kapitel 6.1.2).

In enger Wechselbeziehung zu dieser Kernkategorie der *Abgrenzungsdynamik* steht die Kernkategorie der *Berufsgruppenidentität*. Zusammen genommen bilden sie erst die *Theorie des Statusarrangements*. Mit Identität wird gemäß gleichnamiger Theorie (vgl. Kapitel 3.1.1.2) auf die soziale Identität, also den Teil des Selbstkonzeptes fokussiert, welcher sich in dem Fall aus der Mitgliedschaft zu der Berufsgruppe der Betroffenen – Polizei oder Staatsanwaltschaft – ableiten lässt. Wobei Berufsgruppe hier als Oberbegriff für einzelne Abteilungen dieser Organisationen, wie die OK-Abteilung (Polizei) oder das OK-Dezernat (Staatsanwaltschaft), als auch die Organisation als Ganzes (Polizei oder Staatsanwaltschaft) fungiert. Entscheidend ist bei beiden (Teil-)

Gruppen: Der Beruf bestimmt die Mitgliedschaft. Im Rahmen dieser Teilstruktur zeigt sich zum einen, dass die Höhe der Identifikation über die Tätigkeit mit der eigenen Berufsgruppe ausschlaggebend für bessere Bewältigungsmöglichkeiten im Rahmen der Zusammenarbeit der beiden Behörden ist. Zum anderen kristallisieren sich jedoch auch unterschiedliche Arbeitstypen bei beiden Berufsgruppen heraus, mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen bei den Arbeitszielen. Bestimmte Kombinationen von solchen Arbeitstypen auf beiden Seiten bringen bessere Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit als andere (vgl. Kapitel 6.1.3)

Abbildung 8 visualisiert die beschriebene Grob-Struktur der *Theorie des Statusarrangements* im Überblick.

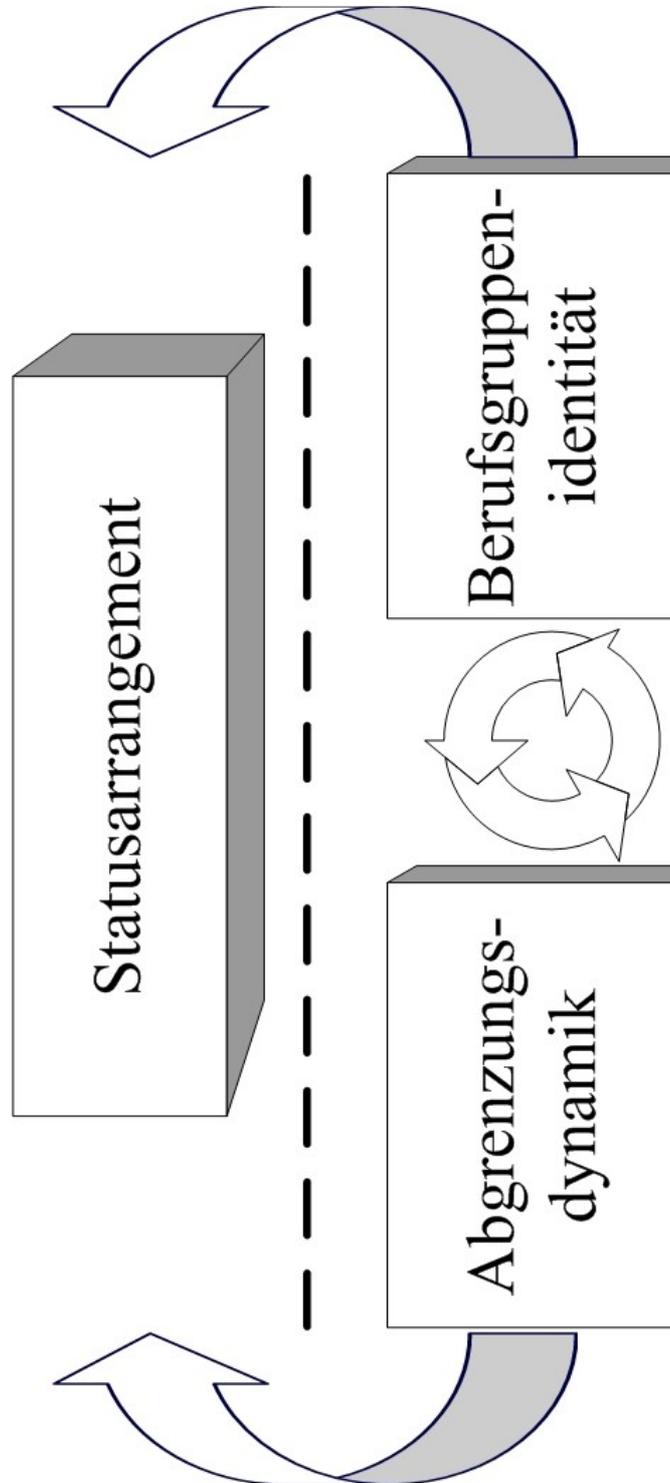
Bei der Analyse der Daten entdeckt man jedoch zunächst lediglich die Phänomene, welche die Oberfläche des Feldes präsentieren. Man erfährt, wie die betroffenen Polizeibeamten und Staatsanwälte vor dem Hintergrund des Gesetzestextes – der Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft – miteinander zusammenarbeiten. Es bestehen unterschiedliche Möglichkeiten für die Staatsanwälte in die Zusammenarbeit hineinzugehen und davon abhängig unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten der Polizei. Diese Phänomene, welche sich als einfache Kategorien ausdrücken lassen, und deren Wechselbeziehungen werden nachfolgend in Kapitel 6.1.1 detailliert vorgestellt.

Erst im Anschluss daran werden die beiden Kernkategorien *Abgrenzungsdynamik* (Kapitel 6.1.2) sowie *Berufsgruppenidentität* (Kapitel 6.1.3) ausführlich dargestellt, welche zur Erklärung der gefundenen Phänomene bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft beitragen und somit die *Theorie des Statusarrangements* bilden.

6.1.1 Phänomene der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft

Grundlage für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft ist das normativ vorgegebene und bei beiden präsente Gesetz, hier insbesondere die dort geregelte Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft (vgl. Kapitel 2). Dies wird immer wieder dadurch deutlich, dass die Regelungen im Gesetz von den Interviewpartnern zum tatsächlichen Geschehen in der Praxis kontrastiert werden. Beispielsweise wird auf Grund des zum Zeitpunkt der Interviews aktuellen Anlasses auf die Änderung der Bezeichnung der Polizei im Gesetz von „Hilfsbeamten“ zu „Ermittlungspersonen“ der Staatsanwaltschaft hingewiesen und deren Widerspiegelung in der tatsächlichen Zusammenarbeit thematisiert.

Abb. 8: Theorie des Statusarrangements zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft



Diese Kontrastierung des Gesetzes gegenüber der Praxis spiegelt sich in sämtlichen Textpassagen wider, wie sich bei den folgenden Ausführungen zu den einzelnen Phänomenen zeigen wird.

6.1.1.1 Vollzug der Auslegung der Gesetzestexte seitens der Staatsanwaltschaft

Vor dem Hintergrund der genannten Gesetzestexte positioniert sich jede Seite entsprechend ihrer Möglichkeiten. Die Staatsanwälte legen das Gesetz juristisch kompetent aus und setzen es entsprechend ihrer Auslegung in die Praxis um. Mit der Auslegung des Gesetzes tritt der Staatsanwalt in die Interaktion mit der Polizei ein. Von ihrer Seite muss aufgrund ihrer Fachkompetenz bezüglich Gesetzesinterpretationen und ihres gesetzlich vorgegebenen Statushöhe der erste Schritt im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Polizei erfolgen. Sie entscheidet damit letztlich, ob sich die Zusammenarbeit in Richtung Kooperation entwickelt oder nicht. Die Entstehung einer positiven Zusammenarbeit nach einem entsprechenden ersten Schritt des Staatsanwaltes in diese Richtung wird bei folgendem Textbeispiel eines Polizeibeamten deutlich:

Ich habe vorhin den Begriff partnerschaftlich gewählt, damit will ich zum Ausdruck bringen, dass die Staatsanwaltschaft uns nicht als Hilfsbeamte im herkömmlichen Sinn, um nicht das Wort Hilfsarbeit zu benutzen, akzeptiert, sondern als gleichberechtigten Partner und da drin sehe ich eigentlich den Vorteil.⁹⁹
(P5, 75)¹⁰⁰

Dieser Polizeibeamte bestätigt durch die Formulierung ‚im herkömmlichen Sinn‘¹⁰¹ natürlich zum einen, dass die Polizeibeamten nach wie vor Hilfsbeamte der Staatsanwaltschaft sind, auch bei dem dort herrschenden partnerschaftlichem Verhältnis. Allerdings wählt er das Wort ‚akzeptieren‘, um deutlich zu machen, dass die Staatsanwälte die Polizeibeamten dort jedoch nicht als Hilfsbeamte betrachten oder behandeln. Obwohl es sich hier um einen

99 Die hier im Text zitierten Interviewausschnitte wurden jeweils um Kodierungen wie z. B. Pausen, Dehnungen, para-verbale oder nonverbale Ereignisse sowie Dialekt „bereinigt“, um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten (vgl. zum Transkriptionssystem Kapitel 5.2.7 und Anhang 3). Es wurde nur dann nicht darauf verzichtet, wenn es auch für die hier illustrierte Auswertung von erheblicher Bedeutung ist. Unverständliche Wörter werden mit (uv) gekennzeichnet und bewusste Auslassungen beim Zitieren mit (...).

100 Bei Zitaten aus den Interviews wird jeweils auf die Behörde (S = Staatsanwaltschaft, P = Polizei), die Interviewnummer (zufällig durchnummeriert im Rahmen der Auswertung, je 1 bis 9) und die Absatznummer im Auswertungsprogramm MaxQDA hingewiesen (vgl. Kapitel 5.2.7).

101 Während der Textanalysen werden einfache Anführungszeichen für Textzitate verwandt, um sie von Umgangssprachlichem und Redewendungen etc. in doppelten Anführungszeichen zu unterscheiden.

Versprecher handelt (er hat zu diesem Zeitpunkt bereits den Bezug zu ‚Partner‘ vor Augen), zeigt er sich dennoch als bedeutungsvoll, da die Reihenfolge seiner Wörter, ‚akzeptieren‘ in Folge von ‚Hilfsbeamte‘ und nicht in Folge von ‚Partner‘, entscheidend ist.

Schließlich sind es genau die Mächtigeren, die etwas akzeptieren oder etwas ablehnen können. Mit ‚akzeptieren‘ impliziert er, dass die Staatsanwälte die Wahl haben, die Polizeibeamten als Partner oder als Hilfsbeamte zu betrachten. Der Staatsanwalt trifft letztlich die Entscheidung. Damit es überhaupt zu einer ‚gleichberechtigten‘ Zusammenarbeit kommt, hängt es von den Staatsanwälten ab, ob die Polizeibeamten auf der Stufe der Hilfsbeamten im herkömmlichen Sinne bleiben. Hier zeigt sich demnach ein beispielhafter Beleg dafür, dass eine gute, kooperative Zusammenarbeit immer von der Staatsanwaltschaft ausgehen muss, es sich dabei also um eine von oben nach unten „verordnete Gleichberechtigung“ handelt.

Der erste Schritt der Staatsanwälte, also ihre Interpretation des Gesetzestextes und damit auch des Verhältnisses zur Polizei, spannt sich von kooperativ¹⁰² bis autoritär auf. Zusätzlich ist jedoch noch entscheidend, wie sie ihre Interpretation gegenüber der Polizei vertreten. Es ist mit unterschiedlichen Konsequenzen verbunden, ob dies klar, deutlich und mit sicherem Auftreten erfolgt, oder eher unklar, mehr im Sinne von manipulativ.

Kooperative Interpretation und klares Auftreten

Als Beispiel für eine kooperative Interpretation der Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft verbunden mit einem klaren Auftreten nach außen, soll folgender ausführlicherer Interviewausschnitt mit anschließender Interpretation dienen:

Auf die Frage...

Und wie würden Sie speziell dieses normativ geregelte Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft beurteilen, also diese Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft?

...antwortet ein Staatsanwalt:

Die halte ich für richtig, weil auch ein Staatsanwalt mit Fug und Recht die besseren rechtlichen Kenntnisse erlangen kann. Und man merkt dabei immer wieder, auch versierte OK-Beamte kennen gewisse Entscheidungen was weiß ich zur Verwertbarkeit von Telefonüberwachungen oder so nicht. Aber darum sehe ich sie auch als Zusammenspiel. Und nicht als Weisungsbefugnis, sondern ich kann

102 „Kooperativ“ wird hier als eine Interpretation verstanden, welche das „zielorientierte Mit- und Zusammenwirken“ (Wehner et al. 1998, S. 96) in den Vordergrund stellt (vgl. Kapitel 3.1.2.1).

halt auch was. Der eine kann das und ich kann das andere. Und dass das jetzt eine Weisungsbefugnis ist, dagegen sträubt sich die Polizei ja auch standespolitisch zumindest und (uv) was haben sie erreicht, ab 1.9. heißen sie nicht mehr Hilfsbeamte der Staatsanwaltschaft sondern Ermittlungsbeamte. Das ändert sich. Am Faktum gar nichts, aber bringt vielleicht auch das Miteinander besser zum Ausdruck. (S1, 148)

Aufgrund der entscheidenden Bedeutung der Kategorie „Vollzug der Auslegung“ mit ihren beiden Merkmalsdimensionen „Interpretation“ und „Auftreten“, erfolgt an dieser Stelle prototypisch eine ausführlichere Darstellung der Feinanalyse der Textabschnitte.

Dieser Staatsanwalt beginnt mit einer direkten Antwort („die halte ich für richtig“) auf die Frage, welche sofort und ohne Zögern erfolgt. Er bezieht hier klar Position, was davon zeugt, dass er völlig mit der Gesetzeslage einverstanden ist. Sein anfängliches ‚die‘ bezieht sich ganz klar auf die Weisungsbefugnis, welche in der Frage angesprochen wird. Es folgt seine Begründung zu seiner Beurteilung der Weisungsbefugnis, welche mit ‚weil‘ eingeleitet wird. S1 greift hier auf die ‚besseren rechtlichen Kenntnisse‘ zurück, welche ein Staatsanwalt aufgrund seiner Ausbildung erlangen konnte. Aus ‚besser‘ folgt hier ein Vergleich mit den rechtlichen Kenntnissen der Polizei. Er drückt damit ebenso aus, dass die Polizei natürlich auch rechtliche Kenntnisse hat, nur eben nicht so gute wie ein Staatsanwalt. Im Kontrast zu einem apodiktischem „ich habe die besseren rechtlichen Kenntnisse“ steht hier allerdings der Bezug zur Ausbildung („erlangen“). Dieser Staatsanwalt macht keinen fundamentalen Unterschied zwischen den Kenntnissen der Polizei und Staatsanwaltschaft, er gewichtet sie nur anders und spricht damit relative Fähigkeiten an. Jede Behörde weist eine andere Ausprägung der gleichen Eigenschaft vor. Zu dieser Einstellung steht S1 ganz klar und sicher. Wer so klar Position bezieht, wird es in der Interaktion mit der Polizei genauso handhaben. Diese Klarheit (auch in der nicht bereinigten Textversion ohne Pausen und Verzögerungen) spricht darüber hinaus für Ehrlichkeit und Wahrhaftigkeit dieser Aussage.

Das folgende von ihm skizzierte Beispiel verdeutlicht die Notwendigkeit der ‚besseren rechtlichen Kenntnisse‘ der Staatsanwaltschaft. Das Adjektiv ‚versierte‘ OK-Beamte weist gleichzeitig auf die Existenz von solchen Polizeibeamten hin. Diese versierten OK-Beamten kennen sicherlich die rechtlichen Grundlagen und Standardentscheidungen, nur eben ‚gewisse Entscheidungen‘ nicht. Hier spricht der Staatsanwalt die Feinheiten der Juristerei an, bezieht sich beispielsweise auf bestimmte BGH Urteile etc.. Er hat also nicht die Grundlagen des Gesetzes vor Augen, sondern die Möglichkeit der Staatsanwaltschaft relevante rechtliche Entscheidungen aktuell mitzuverfolgen und zu bewerten. Ganz offensichtlich gehört dies nicht zu den Aufgaben selbst erfahrener Polizeibeamten. Das hier von ihm gebrauchte Verb ‚kennen‘ hat unter-

schiedliche Bedeutungen. Mit der bisher analysierten Haltung der Offenheit dieses Staatsanwaltes wäre es inkonsistent, wenn er hier ‚kennen‘ im Sinne von „nichts von deren Existenz wissen, weil sie faul sind oder nicht interessiert sind“ oder dergleichen, verwendet. Bis zum Beweis des Gegenteils muss davon ausgegangen werden, dass er meint, Polizeibeamte können noch so verärrt sein, sie können gewisse rechtliche Entscheidungen trotzdem nicht richtig auslegen, deuten, richtig anwenden oder nicht verstehen, warum die Entscheidung so und nicht anders getroffen worden ist. Allerdings nicht, weil sie intellektuell nicht dazu in der Lage wären, sondern weil es eben einen grundlegenden Unterschied in der Ausbildung gibt. Polizeibeamte haben juristisches Handwerkszeug nicht gelernt und können entsprechend auch juristische Entscheidungen nicht unbedingt korrekt verwenden.

Jetzt folgt wieder der Bezug zur Weisungsbefugnis, welche als ‚Zusammenspiel‘ gesehen wird. Die besseren rechtlichen Kenntnisse seitens der Staatsanwaltschaft ‚spielen‘ mit den polizeilichen Kenntnissen auf der anderen Seite zusammen. Die Metapher des ‚Zusammenspiels‘ setzt eine dynamische Abhängigkeit voneinander voraus; man braucht Mitspieler, um zusammen spielen zu können. Die Verknüpfung des adversativem ‚aber‘ und ‚darum‘ (im Sinne von „weil“) verdeutlicht, dass dieser Staatsanwalt die Weisungsbefugnis genau wegen des aufgezeigten fachlichen Unterschiedes als Zusammenspiel sieht. Dies setzt voraus, dass Polizei und Staatsanwaltschaft auf der gleichen Seite spielen. Würde S1 ein „gegeneinander spielen“ ausdrücken wollen, hätte er auf das ‚aber‘ verzichten müssen. So verdeutlicht er jedoch, eine notwendige Arbeitsteilung im Sinne einer Ergänzung vor Augen zu haben. Also genau wegen dieses Unterschieds – auch zu seinen Gunsten als Staatsanwalt – könnte S1 ohne den anderen nicht erfolgreich arbeiten. ‚Zusammenspiel‘ also im Sinne eines Teamspiels, das auf einer Seite stattfindet. Aus diesem Bild folgt notwendig die Existenz einer Gegenpartei, wobei an dieser Stelle offen bleibt, wen dieser Staatsanwalt da vor Augen hat (z. B. Anwälte, Richter, Beschuldigte). Der Charakter dieses skizzierten Zusammenspiels setzt zwangsläufig diesen fachlichen Unterschied zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft voraus. Jeder Mitspieler hat eine bestimmte Rolle und das Spiel wird durch bestimmte Regeln definiert. Wegen der fachlichen Ausbildung als Jurist hat ein Staatsanwalt die Weisungsbefugnis, das gehört zu den Spielregeln und kein Mitspieler ist deswegen gekränkt.

Mit dem nächsten Satz ‚und nicht als Weisungsbefugnis...‘, wird die Weisungsbefugnis völlig durch Zusammenspiel ersetzt. Aufgrund dieser scheinbaren Begriffsverwirrung wird deutlich, wie sehr S1 die Weisungsbefugnis dem Zusammenspiel unterordnet. Er betrachtet sie nur als einen, wenn auch notwendigen Aspekt, zu dem er steht, aber mit rein fachlicher Begründung. Durch ‚ich kann halt auch was‘ beziehungsweise dem Folgesatz ‚der eine

kann das und ich kann das andere', zieht S1 wiederum die Parallele zur Polizei und setzt sie gleichberechtigt im Sinne einer Arbeitsteilung auf eine Ebene. Seine Aussage ‚und dass das jetzt eine Weisungsbefugnis ist' klärt die Beziehung zwischen Weisungsbefugnis und Zusammenspiel, welche S1 vor Augen hat, auf. Dieser Abschnitt kann nur so gedeutet werden: Er weiß zwar sehr wohl, was sich hinter Weisungsbefugnis verbirgt, aber er betrachtet das Erteilen von Weisung dem Zusammenspiel, also der Sache, untergeordnet. Weisungsbefugnis ist ein notwendiger Teil, der für das Zusammenspiel – das Erfüllen des Arbeitsziels – erforderlich ist und allein aufgrund der unterschiedlichen Ausbildung dem Staatsanwalt obliegt. Formallogisch ist diese Aussage zwar nicht korrekt, jedoch kann dieser Staatsanwalt es aufgrund fehlenden Vokabulars nicht besser deutlich machen. Es zeigt sich hier jedoch die gefestigte Logik einer kooperativen Interpretation des Gesetzestextes. S1 degradiert die Weisungsbefugnis zu einer arbeitsteiligen Tätigkeit und ordnet sich damit in seiner Leitungsfunktion gegenüber der Polizei dem verfolgten Ziel unter.

Schließlich nimmt dieser Staatsanwalt noch Bezug zur ‚Standespolitik'. Damit wird neben den einzelnen Polizeibeamten eine neue Kategorie eröffnet. Die Polizeibeamten in der Praxis vor Ort haben kein Problem mit der Weisungsbefugnis, nur die Polizei als Gesamtbehörde ‚sträubt' sich, zeigt sich „widerpenstig“ gegenüber der Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft. Als ein Erfolg dieses „Sträubens“ fügt S1 hier die Begriffsänderung der ‚Hilfsbeamten' an. Dieser Staatsanwalt empfindet das eher als belanglos, was aufgrund seiner Interpretation von Weisungsbefugnis, nämlich als dem Zusammenspiel untergeordnet, nur konsequent ist. Auch eine Gesetzesänderung ist ‚Standespolitik' und tangiert in seinen Augen die tägliche Arbeit und die dortige Zusammenarbeit überhaupt nicht. Das ‚Faktum', nämlich dass die Staatsanwälte weiterhin die besseren juristischen Kenntnisse haben als die Polizeibeamten und damit ihren besondern Teil – nämlich die Weisungsbefugnis – zur Zusammenarbeit beitragen, bleibt nach wie vor bestehen. Allerdings wird so seiner Meinung nach die Praxisrealität besser wieder gespiegelt. Mit Ermittlungsperson kommt das dort herrschende Verhältnis einer gleichberechtigten Arbeitsteilung besser zum Ausdruck als mit Hilfsbeamter.

Durch die hier vertretene Einstellung zur Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft, nämlich als der Sache, dem gemeinsamen Ziel untergeordnet und ausschließlich auf fachlichen Unterschieden basierend, wird ein sehr partnerschaftliches, ausgewogenes Miteinander aufgezeigt. Darüber hinaus wird das klare, offene Vertreten dieser Position nach außen, und damit auch gegenüber der Polizei, offensichtlich. In eine ähnliche Richtung zählen beispielsweise Aussagen, welche die Möglichkeit der Staatsanwaltschaft, die letzte Entscheidung treffen zu können, hervorheben, um gerade zu vermeiden, ‚gegeneinander zu arbeiten' (S8, 98) und entsprechendes ‚Fingerspitzengefühl' hierfür

notwendig sei (S5, 107). Diese Position setzt jedoch immer die gleichzeitige klare Vertretung dieser Weisungsbefugnis voraus: ‚der Staatsanwalt ist Herr der Ermittlungsverfahren, das ist klar und auch wichtig‘ (S5, 107).

Autoritäre Interpretation und unklares Auftreten

Als Kontrastbeispiel soll hier für die gegensätzlichen Ausprägungen dieser Dimensionen, nämlich eine autoritäre Interpretation verbunden mit einem unklaren Auftreten nach außen, folgender Interviewausschnitt dienen:

Wiederum auf diese Frage...

Wie beurteilen Sie persönlich das schon angesprochene normative Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft?

...antwortet ein anderer Staatsanwalt Folgendes:

(6.0) Tja: (6.5) Im Endeffekt ist es ja wirklich so, dass wir für den Fall nun verantwortlich sind. Weil wir gewisse Entscheidungen wie gerade schon angesprochen bis zum Schluss beeinflussen müssen und deshalb ist es schon vernünftig, dass das gesetzlich so festgelegt ist. es ist halt immer die Frage wie man auftritt, ob man halt versucht, ob es man muss halt immer einen Konsens finden, es muss halt eine Kooperation stattfinden mit (uv) Motivation bei der Polizei wenn es halt immer heißt du musst du musst das und das so machen, da sind natürlich auch ganz andere Motivation bei der Polizei erfahren. Und es ist hier halt auch die Frage (uv/2) viel mehr an den Fall ranlässt dann auch die Sache wie man wie Entscheidungen getroffen werden. (Und da wird nur) meiner Meinung nach halt immer so ein gemeinsamer Weg stattfinden. (S4, 189)

Bei dieser Antwort ist die lange Pause des Staatsanwaltes zu Beginn, welche nur durch die Interjektion ‚tja‘ unterbrochen wird, an dieser Stelle ebenso wiedergegeben worden, weil gerade dadurch schon ein gewisses Zögern und Nachdenklichkeit zum Ausdruck kommt. Damit wird zumindest die Unsicherheit von S4 bei der Beantwortung dieser Frage deutlich. Der erste Satz wird von ihm schließlich so formuliert (‚im Endeffekt wirklich...‘), dass er so zu lesen ist, als ob die Frage des Interviewers seine Verantwortlichkeit jemals in Frage gestellt hätte. Jedoch ist die Frage neutral formuliert und streitet keineswegs die Tatsache ab, dass die Staatsanwaltschaft für den Fall verantwortlich ist, also die Berechtigung dieses normativen Verhältnisses. Durch diese heftige Abwehrreaktion wird deutlich, dass ihm sein Status sehr wichtig ist. Darüber hinaus wird mit ‚wirklich‘ auf die Gesetzesregelung referiert.

Im Folgenden bezieht sich S4 mit ‚wir‘ ausschließlich auf die Staatsanwaltschaft, welche für den kompletten Fall, von A bis Z die Verantwortung trägt. Die erbrachten Arbeiten der Polizei werden hier komplett mit eingeschlossen; es wird ein ausgeprägter Führungsanspruch ersichtlich. Der anschließende mit ‚weil‘ eingeleitete Satz ist in dem Fall nicht als Begründung seines Eingangs-

satzes zu betrachten, sondern als Erläuterung des ersten Satzes. Die Verantwortlichkeit der Staatsanwaltschaft für den kompletten Fall ist seine Überschrift. Dieser Staatsanwalt erläutert dann, genau die Pflicht der Staatsanwaltschaft, Entscheidungen zu beeinflussen, zeichne das normative Verhältnis aus. Das ist ihre Aufgabe und die kann sie nur erfolgreich ausführen, wenn ihr als Grundlage die gesetzliche Regelung mit ihrer Weisungsbefugnis zur Verfügung steht. Allerdings macht hierbei ‚Entscheidungen beeinflussen‘ wenig Sinn. Entscheidungen werden getroffen; man kann nur Argumente, Vorschläge von anderen beeinflussen, also die Entscheidungsfindung. Dieser Staatsanwalt bezieht sich hier auf die Entscheidungen, die von Seiten der Polizei getroffen wurden; seine eigens getroffenen Entscheidungen wird er nicht noch selbst beeinflussen wollen. Damit wird jedoch deutlich, dass die Polizei keine eigenständigen Entscheidungen trifft, sondern nur Vorschläge unterbreitet und zwar über die gesamte Dauer eines kompletten Falles. Seine Verwendung von ‚Entscheidungen‘ statt Entscheidungsfindung oder dergleichen zeigt seine Haltung, auch der Polizei gegenüber zu suggerieren, sie könne Entscheidungen treffen. Tatsächlich jedoch handelt es sich dabei solange nicht um Entscheidungen, bis S4 sie selbst abgesehnet oder revidiert hat. An dieser Stelle wird bereits ein manipulatives Vorgehen deutlich. Mit dieser Möglichkeit der Staatsanwaltschaft, ‚Entscheidungen beeinflussen‘ zu müssen, begründet S4 anschließend mit ‚deshalb‘ die Gesetzesregelung. Hier dreht sich die Kausalität um. Nicht, weil es so geregelt ist, kann die Staatsanwaltschaft ‚Entscheidungen beeinflussen‘, sondern umgekehrt. Die Möglichkeit „Entscheidungen zu beeinflussen“ wird hier als „Gott gegebene“ Tatsache dargestellt, was natürlich irrational ist und auf Machtdenken basiert. Von diesem Staatsanwalt wird eben nicht die Arbeitsteilung oder die Notwendigkeit eines ‚Zusammenspiels‘ als Begründung für das normative Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft herangezogen.

Anschließend kommt wiederum der manipulative Charakter seines Auftretens zum Vorschein. Seine Äußerung ‚es ist ... die Frage wie man auftritt‘ prädisponiert, dass S4 seine Interpretation des Gesetzestextes (Weisungsbefugnis ist Gott gegeben) gut gegenüber der Polizei „verkaufen“ möchte, sodass es möglichst wenig auffällt. Auch die anschließenden positiven Schlagwörter wie ‚Konsens‘ und ‚Kooperation‘ werden durch die Verknüpfung mit ‚muss‘ als Zwang dargestellt. Durch diese extreme Meinung verliert die Aussage an Ehrlichkeit. Darüber hinaus zeugt die Ansicht einen ‚Konsens finden‘ zu müssen davon, dass es vor Ort zweifellos Divergenz gibt. Lediglich aus strategischen Überlegungen heraus, versucht dieser Staatsanwalt seine eigentliche Haltung nach außen zu kaschieren, damit die Polizei motiviert ist. Nur eine motivierte Polizei leistet schließlich auch gute Arbeit. Dies ist als Beleg dafür anzuführen, dass er seinen Schwerpunkt nicht auf die Tätigkeit, sondern auf seine Rol-

le als Anführer legt. Eine autoritäre Einstellung verbirgt sich ebenso hinter dem gewählten Verb ‚heranlassen‘, welches an dieser Stelle höchstwahrscheinlich auf die Polizei bezogen ist (trotz vorhergehender unverständlicher Passage).

Seine Berichtigung im anschließenden Satz von ‚wie man‘ zu ‚wie Entscheidungen getroffen werden‘ signalisiert, dass S4 sich hier bewusst zurücknimmt. Sein zu ‚man‘ generalisiertes „ich“ legt trotzdem nahe, dass er hier nur seine eigene Entscheidung vor Augen hat. Das Einzige was bei seiner Entscheidung variieren kann, wäre nach obiger Analyse sein Auftreten, also wie gut dieser Staatsanwalt sie jeweils gegenüber der Polizei zu verpacken vermag. Mit seinem Schlusssatz möchte S4 noch einmal seinen kooperativen Willen darlegen, was jedoch in einem völlig missglückten Sprechakt endet. Ein ‚Weg‘ kann definitiv nicht ‚stattfinden‘; ein Ereignis findet statt. ‚Stattfinden‘ drückt Vergänglichkeit aus und ist somit nicht mit ‚Weg‘ kombinierbar. Dadurch wird die Unaufrichtigkeit von S4 deutlich.

Diese autoritäre Haltung gepaart mit unklarem Auftreten gegenüber der Polizei tritt beispielsweise auch dann zum Vorschein, wenn ‚Weisungsbefugnis in Anführungszeichen‘ (S6, 122) gesetzt wird, ihr wenig Bedeutung beigemessen wird oder sie definitiv als Problem angesehen wird (S6, 122). Genauso unklar ist es, wenn die Weisungsbefugnis mit ‚Moderation‘ gleichgesetzt wird und dabei in der dem Staatsanwalt obliegenden Zusammenfassung der Diskussion eine ‚Inhaltskontrolle‘ gesehen wird (S9, 129).

Insgesamt wird an diesen Beispielen deutlich, wie der gleiche Gesetzestext als Grundlage der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft sowohl kooperativ im Sinne eines Mit- und Zusammenwirkens interpretiert werden kann als auch autoritär und damit kontraproduktiv zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Eine autoritäre Interpretation gepaart mit einem unklaren Auftreten der Polizei gegenüber können nur negative Konsequenzen für die Zusammenarbeit haben. Wenn Selbstprofilierung und Machtstreben beim Staatsanwalt über den gemeinsamen Arbeitszielen stehen, also der Tätigkeit selbst übergeordnet statt untergeordnet werden, ist eine logische Konsequenz davon, dass die Polizeibeamten frustriert oder verärgert sind. Reibungsverluste bei der Zusammenarbeit und damit auch Qualitätseinbußen hinsichtlich der Arbeitsergebnisse sind die Folge.

6.1.1.2 „Gefühle“ Weisung und konkrete Reaktion auf Seiten der Polizei

Je nach vollzogener Gesetzesauslegung des Staatsanwaltes nehmen die Polizeibeamten die „Weisungsmacht“ der Staatsanwaltschaft unterschiedlich wahr. Hier reicht die Dimension von „aufzeigen“, überzeugen auf der positi-

ven Seite bis hin zu „erheblich“ Weisung erteilen oder „reindiktieren“. Wobei jedoch auch auf der positiven Seite die Tatsache, dass die Weisungsbefugnis bei der Staatsanwaltschaft liegt, präsent bleibt; die für alle gültige Gesetzesgrundlage bleibt nach wie vor als Hintergrundfolie bestehen (vgl. 6.1.1.1).

Weisung gefühlt als „aufzeigen“ gefolgt von kooperativem Handeln seitens der Polizei

Eine Interpretation des Gesetzestextes seitens des Staatsanwaltes im Sinne einer kooperativen Zusammenarbeit führt dazu, dass das tatsächliche „Anweisen“ oder „Leiten“ des Staatsanwaltes nicht im negativen Sinne von der Polizei wahrgenommen wird und ebenso ein kooperatives Verhalten zur Konsequenz hat. Als Beispiel für solch eine positive Auswirkung soll folgender Interviewausschnitt dienen:

Auf die Frage...

Und wie beurteilen Sie jetzt speziell dieses normativ geregelte Verhältnis von Staatsanwaltschaft und Polizei, die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft?

...antwortet ein Polizeibeamter:

Also hier bei uns im Speziellen sehe ich da gar kein Problem, weil das hat es eigentlich soweit ich jetzt das weiß und mich zurück erinnern kann, hat es das noch nie gegeben, dass also die Staatsanwaltschaft jetzt erheblich Weisung erteilt hätte in irgendeinem Verfahren. Im Gegenteil es ist oft so, dass wir halt dann bei der Staatsanwaltschaft sind und eben den Fall, den wir gerade bearbeiten einfach mal wieder so die neusten Informationen weitergeben und sie, die Staatsanwaltschaft dann uns fragt, was sollen wir jetzt machen? Also es ist, nein also Weisungen in dem Sinn gibt es schon also wie ich gerade auch gesagt habe, dass man mal sagt, da braucht man sich jetzt nicht mehr verbeißen, aber es wird auf eine Art gemacht, wo man nicht, wo der Sachbearbeiter also des Gefühl hat es ist jetzt nicht unbedingt reindiktieren, sondern einfach nur aufzeigen. Jetzt müsste muss es halt einfach so sein. (P1, 139)

Dieser Polizeibeamte bezieht sich gleich zu Beginn direkt auf die in der Frage angesprochene Weisungsbefugnis und konstatiert, diese habe vor Ort zu keinen Problemen geführt. Hier wird der Unterschied zu anderen Praxisgemeinschaften hervorgehoben, z. B. andere Abteilungen, andere Ortschaften etc.. Also P1 weiß von Problemen mit der Weisungsbefugnis in anderen Bereichen. Darüber hinaus lässt sich bereits hier vermuten, dass er mit seinem anfänglichen ‚bei uns‘, welches sich auf Weisungsbefugnis bezieht und damit auch indirekt auf die Staatsanwaltschaft, implizit die Staatsanwälte bereits in die gemeinsame Gruppe vor Ort integriert hat.

Die fehlenden Probleme mit der Weisungsbefugnis dort, begründet er mit dem Mangel an ‚erheblich Weisung erteilen‘. Damit wird gleichzeitig jedoch die

Existenz von Weisungen ausgedrückt. Es geht nicht um Weisung „ja oder nein“ („unerhebliche Weisung“ macht wenig Sinn). An dieser Stelle zielt P1 auf die Art und Weisen von Weisung ab – also *wie* Weisung erteilt wird, ist entscheidend. Später bringt er es selbst noch explizit auf den Punkt, aber seine latente Einstellung ist bereits an dieser Stelle sichtbar, was für deren Wahrheitsgehalt spricht.

Bei seiner nächsten Passage, eingeleitet mit ‚im Gegenteil...‘, dreht P1 das Verhältnis latent sogar noch um. Das ‚Gegenteil‘ zu ‚erheblich Weisung erteilen‘ wäre, dass der Staatsanwalt überhaupt kein Weisungsrecht hat, was natürlich realitätsfern ist. Allerdings wird mit seinem Einschub der direkten Rede ‚Staatsanwaltschaft uns fragt, was sollen wir machen‘, sein „gemeintes“ ‚Gegenteil‘ deutlich, nämlich das ‚Rat holen‘ seitens des Staatsanwaltes bei der Polizei. Mit ‚sollen‘ statt ‚können‘ wird darüber hinaus die Entscheidungsmöglichkeit seitens der Polizei an dieser Stelle hervorgehoben (mehr als nur ein Vorschlag). Allerdings besteht diese Möglichkeit für die Polizei erst dann, wenn der Staatsanwalt den ersten Impuls liefert. Der Staatsanwalt entscheidet, wann er der Polizei die Möglichkeit einräumt, in einer bestimmten Situation selbst eine Entscheidung zu treffen. Als eine mögliche Gelegenheit, bei der das ‚Rat holen‘ des Staatsanwaltes bei der Polizei stattfindet, skizziert P1 das Weitergeben von Informationen seitens der Polizei an die Staatsanwaltschaft. An dieser Stelle wird ein Gegenpol zur Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft eröffnet, nämlich die Informationsmacht der Polizei. Diese Gegenmacht wird allerdings dort nicht ausgenutzt, wie mit ‚mal wieder so die neuesten Informationen weitergegeben‘ offensichtlich wird. Es herrscht ein vertrauensvolles Verhältnis¹⁰³.

Insgesamt können hier ganz klar zwei Ebenen unterschieden werden. Objektiv gesehen ist der Polizeibeamte bei der Staatsanwaltschaft und erstattet Bericht über die neuesten Begebenheiten. Er weiß sehr wohl, dass der Staatsanwaltschaft das Weisungsrecht obliegt. Allerdings hat P1 subjektiv die Erfahrung gewonnen, dass er um Rat gefragt wird, also durchaus Entscheidungskompetenzen hat, wenn es die Sachlage nach Ansicht der Staatsanwaltschaft erforderlich macht.

Bei dem nachfolgenden unterbrochenen Satz wollte P1 ursprünglich fortfahren mit ‚Weisung gibt es‘ „nicht“, da die Fortsetzung mit ‚gibt es schon‘ aus-

103 Die in diesem Fall positive Wahrnehmung der Polizeibeamten von ihrem Gegenüber konnte dort durch Analysen entsprechend validiert werden (vgl. oben: das Textbeispiel von S1 zum Vollzug der Auslegung der Weisungsbefugnis als kooperativ). Genauso verhält es sich mit anderen hier dargestellten Textinterpretationen, welche sich auf die Wahrnehmung oder das Verhalten des Gegenübers beziehen, auch wenn sie nicht separat dargestellt werden (vgl. Kapitel 5.2.7 zu den konkreten Auswertungsschritten).

schließlich von dem mitgedachten „nicht“ motiviert sein kann. Allerdings besinnt er sich anders, da ihm durchaus bewusst wird, dass das nicht realitätskonform wäre, die Weisungsbefugnis ganz zu leugnen. Wenn P1 Weisung wahrnimmt, dann mehr im Sinne von Steuerung, wie sein Wechsel in die direkte Rede bei gleichzeitigem Perspektivwechsel verdeutlicht. Die Entscheidung für ‚brauchen‘ erscheint weit weniger autoritär; es wird eine Notwendigkeit vom Staatsanwalt aufgezeigt. Hinter ‚verbeißen‘, welches sich auf die Polizei bezieht, verbergen sich sowohl positive (ausdauernd, beharrlich) als auch negative (übertrieben, pedantisch) Bedeutungen. Die Grenze von positiven zu negativen Auswirkungen des ‚Verbeißen‘ ist temporärer Natur (aufgrund von ‚jetzt‘). Eine gewisse Zeit ist es gut sich zu ‚verbeißen‘ – mit allen Vorteilen –, aber ab einer gewissen zeitlichen Grenze, kommen aufgrund juristischer Kenntnisse die negativen Bedeutungen zur Geltung. Diesen Punkt muss der Staatsanwalt finden und entsprechend steuernd eingreifen. Darüber hinaus wird an dieser Stelle wiederum deutlich, wie dieser Polizeibeamte die dort vorhandene Teamstruktur reproduziert (‚bei uns im Speziellen‘; vgl. das Pardon des Staatsanwaltes S1 Kapitel 6.1.1.1). Er gebraucht zweimal ‚man‘, das erste als Synonym für die Staatsanwaltschaft, das zweite als Synonym für die Polizei; durch Extrapolation wird ein ‚uns‘ deutlich. Subjektiv herrscht bei ihm die Tendenz zur Austauschbarkeit, weswegen er sich in einem Gespräch mit einem „Nicht-Insider“ die Grenze zwischen den beiden Gruppen erst immer wieder bewusst machen muss.

Schließlich wird bei ‚Aber es wird auf eine Art gemacht...‘ offensichtlich, was sich bereits oben andeutete: die Art und Weise von Weisung ist für ihn entscheidend. P1 unterscheidet ‚reindiktieren‘ von ‚aufzeigen‘. Letzteres beinhaltet neben dem Aspekt des „Führens“ jedoch als Hauptaspekt dokumentieren, darlegen, also sachliches überzeugen mit Hilfe von Argumenten. Wenn der Staatsanwalt dort anweist, dann mittels Überzeugungsarbeit, im Sinne einer dokumentierten Weise und nicht im Sinne von Befehlen (‚reindiktieren‘). Schließlich kommt es auch auf das ‚Gefühl‘ an, also wie man es als Polizeibeamter erfährt und nicht nur wie tatsächlich gehandelt wird, weil das Subjektive wiederum das Verhalten bestimmt. An dieser Stelle wird das zuerst verwandte ‚man‘ nochmals spezifiziert durch ‚Sachbearbeiter‘. Hier ist es im wichtig, dass es die Polizei betrifft und eben nicht die Staatsanwaltschaft.

Mit seinem Schlusssatz bezieht P1 sich auf ‚aufzeigen‘ und verdeutlicht somit den Übergang von der Argumentation des Staatsanwaltes zur Überzeugung auf seiner Seite. Nach Abschluss des Aufzeigens besteht die Möglichkeit, dass es so ist (‚müsste es‘). Aber genau in dieser Sekunde (seine Verbesserung von ‚müsste‘ zu ‚muss‘), in der man diese Überzeugung annimmt, unterscheidet man nicht mehr zwischen deren und den eigenen Argumenten. P1 übernimmt die Argumente des Staatsanwaltes, es ist jetzt auch sein Ergebnis und be-

schlossen, damit wird es zum inneren Zwang („muss einfach so sein“). Das hat nichts mehr mit ‚erheblich Weisung erteilen‘ zu tun.

Insgesamt wird bei dieser beispielhaften Textpassage deutlich, welche Auswirkungen eine auf Seiten der Staatsanwaltschaft kooperative Interpretation der Weisungsmacht als Zusammenspiel hat. Der Polizeibeamte nimmt dies nicht als anweisen wahr, sondern erlebt es im Sinne von steuern und überzeugen. Das führt letztlich zu seinem Unvermögen zwischen seinem Gefühl „Weisung gibt es nicht“ und seinem Wissen, dass die Staatsanwaltschaft natürlich weisungsbefugt ist, im Gespräch stabil unterscheiden zu können. Ein vor Ort praktiziertes Überzeugen verbunden mit Ausdiskutieren zeigt sich ebenso in folgendem Perspektivwechsel eines Polizeibeamten: ‚dass die Staatsanwaltschaft sagt, bevor man dieses Mittel einsetzen, müsste man eigentlich erst einmal in dem Bereich versuchen Beweise zu erheben oder in dem Bereich versuchen Beweise zu erheben. (...) solche Positionen werden dann auch sehr intensiv diskutiert.‘ (P5, 68). Verbunden mit einer Praxis des Ausdiskutierens und Überzeugens geht immer wieder das entsprechende Gefühl nicht autoritär geführt zu werden einher, wie es ebenso dieser Polizeibeamte formuliert: ‚Also ich habe nie das Gefühl gehabt, dass wir als OK-Ermittler Hilfsbeamte der Staatsanwaltschaft sind (...) das Gefühl ist einem so nie vermittelt worden, auch dann nicht, wenn es strittige Auffassungen gab, die zu kontroversen Diskussionen geführt haben.‘ (P8, 118).

Weisung gefühlt als „reindiktieren“ gefolgt von Boykott-Reaktionen seitens der Polizei

Wenn von den Staatsanwälten ihre Weisungsbefugnis als autoritär interpretiert wird und zusätzlich unklar gegenüber den Polizeibeamten vertreten wird, so erfahren dies die Polizeibeamten nicht nur negativ, sondern reagieren auch entsprechend. Als Beispiel für negativ erlebte Weisungsbefugnis auf Seiten der Polizei soll folgender Interviewausschnitt dienen:

Auf die Frage...

Im Rahmen von solchen Treffen, wenn man denn da so ein Problem hat, wie kommt es denn dann zu einer Entscheidungsfindung?

...antwortet ein Polizeibeamter:

Ja gut, die Entscheidungsfindung ist ja sehr oft juristisch muss muss schon es ist ja eine (uv) Notwendigkeit, die wird vorgegeben, und selbstverständlich spielt auch die ermittlungstaktische Rolle und das ist dann immer die Streitfrage. Letzten Endes, muss man gute Argumente haben, um den Staatsanwalt zu überzeugen, wenn er nicht will (P6, 85)

Insgesamt ist diese Passage von vielen misslungenen Sprechakten durchsetzt, was darauf schließen lässt, dass es sich nicht um ein beliebtes Thema für P6 handelt. Bereits in seinem ersten Satz misslingt die Beschreibung der ‚Entscheidungsfindung‘ als ‚juristisch‘. Eine Findung ist nicht juristisch, sondern die Argumente können juristisch sein. Dort in der Praxis verhält es sich demnach so, dass die Entscheidung von einem Juristen getroffen wird. Der Folgesatz misslingt (‚ermittlungstaktische Rolle‘) ebenso und mündet darin, dass die Rolle der Ermittlungstaktik ‚immer die Streitfrage‘ ist. Ohne Zweifel gibt es dort in der Praxis Konflikte, sobald ermittlungstaktische Argumente vorgetragen werden und mit den juristischen konkurrieren. Schließlich wird im letzten Satz deutlich, dass dieser Polizeibeamte durchaus korrekterweise ‚gute Argumente‘ mit ‚überzeugen‘ zu verknüpfen vermag; seine Vorstellung einer Zusammenarbeit geht eher in Richtung „ausdiskutieren“ (vgl. oben). Wer gute Argumente hat, ist in der Lage den anderen zu überzeugen. Das stellt P6 nicht in Frage. Ohne den letzten Zusatz ‚wenn er nicht will‘, wären an dieser Stelle Rückschlüsse auf eine vorhandene Argumentationskultur vor Ort möglich gewesen. Allerdings verweist dieser Nachschub darauf, dass dieser Polizeibeamte der Ansicht ist, der Willkürlichkeit des Staatsanwaltes ausgeliefert zu sein. Der gegenüberliegende Staatsanwalt versucht also nicht, ebenso mit guten Argumenten zu überzeugen, sondern entscheidet nach Lust und Laune.

Ein anderer Polizeibeamter, der derzeit ein gutes Verhältnis zur Staatsanwaltschaft hat, aber durchaus auf andere Erfahrungen zurückgreifen kann, formuliert das erlebte ‚reindiktieren‘ der Weisung folgendermaßen:

(...) womit ich ein Problem hätte ist, wenn man die unterschiedlichen Sichtweisen, die man unter Umständen hat, nicht ausdiskutieren kann. Da hätte ich ein Problem. Also wenn das rein nach nach Weisung geht, wir haben jetzt das zu tun und sie haben jetzt das zu tun, dann hätte ich ein Problem damit. Aber das ist bei uns de facto nicht. (P5, 119)

Mit Hilfe dieser Passage werden einmal durchaus ‚unterschiedliche Sichtweisen‘ zwischen Polizeibeamten und Staatsanwälten ersichtlich, aber gleichzeitig wird mit dem gebrauchten ‚man‘ als ‚wir‘ angedeutet, dass dort die Wahrnehmung als eine gemeinsame Gruppe vorherrscht. Dieser Polizeibeamte hätte nur dann ein ‚Problem‘ mit der Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft, wenn es ‚rein nach Weisung geht‘, sich der Staatsanwalt als immun gegenüber polizeilichen Argumenten zeigen würde. P5 wünscht sich hier eine Diskussion im Sinne eines Mitspracherechts und der Partizipation der Polizei an Entscheidungen. Bei seinem Perspektivwechsel zum Staatsanwalt in der direkten Rede, trennt er hingegen wieder die beiden Gruppen in ‚wir‘ als Polizei und ‚sie‘ als Staatsanwaltschaft entsprechend dem negativen Erleben von Weisung.

Erwartungsgemäß sind die Reaktionen der Polizei auf solche als ‚reindiktieren‘ erlebte Weisung eher negativ. Als Mindestmaß an Boykott-Verhalten der Polizei erweist sich die latente Verweigerung der Mitarbeit, also des Mitdenkens und eigenständigen Ideen Generierens, wie es in folgendem Textbeispiel zum Ausdruck kommt:

Auf die Frage...

Und was denken Sie, wie dieses normativ geregelte Verhältnis von der Staatsanwaltschaft beurteilt wird?

...antwortet ein Polizeibeamter:

Von dem wie ich das Feedback bisher bekommen habe, ist der Art und Weise wie wir damit umgehen eigentlich ein sehr positives. (...) Es, also ich sage mal gerade, es gibt Einzelfälle, da steht da ist da wo man auf irgendeine wer auch immer auf best m m Formulierungen hinweisen muss. Da gibt es gar kein Vertun (P4, 130)

Die Frage zielt darauf ab zu erfahren, ob sich die Staatsanwaltschaft nach der Meinung von P4 gegenüber der Polizei als Leiter fühlt und autoritär verhält oder nicht. Dieser Polizeibeamte bezieht sich in seiner Antwort jedoch nicht darauf, sondern aus einer denkbar großen Anzahl von Möglichkeiten gerade darauf wie die Staatsanwälte den Umgang der Polizeibeamten mit der Weisungsbefugnis beurteilen. Allein aufgrund der unbewussten Entscheidung sich als folgsamer Polizeibeamter (‚Feedback ...ein sehr positives‘) zu präsentieren, ist mit hoher Wahrscheinlichkeit auf eine autoritäre Atmosphäre zu schließen. Sein Hinweis auf ‚Einzelfälle‘, in denen sich die Staatsanwälte als Leiter nicht so wohl fühlen, verweist auf solche Situationen, in denen die Staatsanwälte auf ihren Status beharren müssen, weil ein Polizeibeamter sich nicht in ihrem Sinne verhält.

Der Weg des geringsten Widerstandes seitens der Polizei ist der, sich der Statushoheit der Staatsanwaltschaft ohne wenn und aber unterzuordnen. Auf eine ähnliche Weise kommt dies dort zum Ausdruck, wo ein Polizeibeamter konstatiert, die Entscheidungen liegen inhaltlich beim Staatsanwalt (P2, 114). Demnach entscheidet dort der Staatsanwalt, welcher Inhalt der bessere ist. Im Kontext wird deutlich, dass dies unabhängig vom besseren Argument der Fall ist. In der Konsequenz nimmt sich der Polizeibeamte inhaltlich zurück. In eine ähnliche Richtung sind Aussagen seitens der Polizei zu interpretieren, dass die zugesandten ‚Verfügungen‘ der Staatsanwaltschaft lediglich ‚abgearbeitet‘ werden müssen (P9, 117). Von einem gemeinsamen Austausch ist hier ebenso nicht mehr die Rede. Damit entgeht die Polizei im Endeffekt der Gefahr, sich offen anweisen lassen zu müssen. Dieses Verhältnis kann jedoch für eine effektive Zusammenarbeit, bei der gerade durch die unterschiedlichen Sichtweisen und Kompetenzen Synergieeffekte erzielt werden sollen, nur kontrapro-

duktiv sein. Aus der Sicht eines Staatsanwaltes, der selbst die Weisungsbefugnis im kooperativen Sinne deutet (vgl. Kapitel 6.1.1.1), wird dieser Zusammenhang folgendermaßen ausgedrückt:

(...) eine gute Partnerschaft setzt auch voraus, dass die Polizei dann auch sich davor oder sich nicht scheut jetzt zu sagen hier, da meine ich liegst du verkehrt, weil du dies und jenes nicht berücksichtigt hast. Und da ist man auch ganz dankbar und das macht eben auch eine gute Zusammenarbeit auch aus, nicht? Das ist ja nicht, dass man, das einer da gut zuhört und sich nur als Befehlsempfänger sieht, das ist keine Zusammenarbeit. (S8, 72)

Eine gesteigerte Reaktion seitens der Polizeibeamten auf autoritäres Verhalten der Staatsanwälte stellt dann das tatsächliche Einsetzen von Gegenmacht dar. Die Polizeibeamten erlangen als erste verfahrensrelevante Informationen, die an die Staatsanwaltschaft mehr oder weniger vollständig oder zeitnah weitergegeben werden können. Ein Polizeibeamter beschreibt beispielsweise, dass in der dortigen Zusammenarbeit nicht ‚zu jedem Stadium der Ermittlungen vollkommen mit allem rausgerückt wird‘ (P6, 47). Genauso wie die Planung von Personaleinsatz oder die generelle Ablaufgestaltung der Ermittlungen der Polizei obliegt und von ihr mehr oder weniger engagiert und flexibel gehandhabt werden kann. So konstatiert ein Polizeibeamter, dass keine Weisungsbefugnis dahingehend besteht, ‚wie man ein Ersuchen erfüllt, erst recht nicht darin, wer sie erfüllt‘ (P9, 117). Der so entstehende Machtkampf bei konfliktbehafteten Verhältnissen verdeutlicht sich bei folgender Aussage eines Staatsanwaltes:

Prinzipiell tragen wir die Verantwortung dafür wie etwas geschieht. Aber ich meine wir können das natürlich nie (uv) lassen, es muss ja immer eine Ebene sein. Denn auch wenn wir jetzt der Polizei irgendwelche Maßnahmen aufoktroieren, dass wir sagen, so ist die Sache zu Führen und die Polizei sagt dann, das ist vielleicht sinnvoll, aber wir können das nicht, weil wir nicht genügend Personal haben und so weiter und so fort. Dann kann der ganze Fall nichts werden. Das heißt es muss immer so ein Kompromiss sein aus dem, was wir möchten und was die Polizei tatsächlich leisten kann. (S4, 116)

Auf der einen Seite wird bei dieser Passage wiederum das unklare Auftreten dieses Staatsanwaltes deutlich (vgl. Kapitel 6.1.1.1 zur autoritären Auslegung des Gesetzes). Dadurch, dass er den Zwang eine Ebene bilden zu müssen zu der Verantwortung der Staatsanwaltschaft kontrastiert, verwischt S4 die Tatsachen, also die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft. Auch bei einem gleichberechtigten Zusammenarbeiten, bei dem jeder gleichermaßen zum Erreichen des Ziels beiträgt, kann die Verantwortung und damit die letzte Entscheidung bei der Staatsanwaltschaft liegen (vgl. Kapitel 6.1.1.1 zur kooperativen Auslegung des Gesetzes). Auf der anderen Seite beschreibt er im Anschluss daran eine fiktive Boykottsituation, in der nicht über inhaltliche Aspekte diskutiert wird, sondern über die Ressourcenzmöglichkeiten der Polizei. S4 skizziert eine Reaktion der Polizei auf autoritäres Verhalten, welche unab-

hängig davon erfolgt, ob sein Befehl inhaltlich sinnvoll oder nicht sinnvoll ist. Dieser Staatsanwalt möchte mittels dieser Fiktion ausdrücken, dort vor Ort verhalte es sich jedoch anders. Er ‚oktroiziert‘ nichts auf und entsprechend muss die Polizei nicht so reagieren.

Allerdings lässt sich an diesem Textbeispiel besonders gut der Unterschied zwischen objektiver Bedeutungsstruktur und subjektiv gemeintem Sinn aufzeigen. Mit Hilfe der direkten Rede im Unterschied zur bloßen Deutung der Sache drückt sich hier aus, wie sich dort die Zusammenarbeit tatsächlich gestaltet. Zum einen muss S4 diese Erfahrung definitiv so gemacht haben, sonst könnte er hier nicht in die direkte Rede verfallen. Zum anderen schreibt er das skizzierte „worst case“ Szenario mit seinem Satzsatz ‚Das heißt es muss immer ein Kompromiss sein...‘ wiederum der Realität zu, sodass das komplette beschriebene Szenario spätestens dadurch zur Realität wird. An dieser Stelle wird der Personalmangel der Polizei von ihm als Tatsache (‚tatsächlich leisten kann‘) dargestellt. Implizit geht jedoch gleichzeitig daraus hervor, dass sein ‚aufoktroizieren‘ ebenso eine Tatsache ist. Daneben wechselt das ‚nicht leisten wollen‘ der Polizei im fiktiven Beispiel im Nachsatz zu dem ‚nicht leisten können‘, was widersprüchlich ist. Dieser Widerspruch lässt sich nur dann auflösen, wenn die von ihm skizzierte Fiktion der Realität entspricht.

Darüber hinaus ist es abwegig, einen Kompromiss zwischen ‚aufoktroizieren‘ und Personalmangel finden zu wollen. Das würde heißen, die Staatsanwaltschaft müsste ihre Entscheidungen nach dem Personal der Polizei richten, unabhängig davon, was das Gesetz vorschreibt. Die Strafverfolgung würde ad absurdum geführt werden. Es ist natürlich denkbar, dass im Einzelfall tatsächlich Personalmangel auf Seiten der Polizei gegeben ist. Allerdings könnte ein sinnvoller Kompromiss dann nur so aussehen, notwendige juristische Entscheidungen zurückzustellen und andere, weniger personalintensive Aktivitäten vorzuziehen. Allerdings muss das, was sich in einer Situation juristisch als angebracht erweist, immer noch bestehen bleiben¹⁰⁴.

Insgesamt wurden die negativen Auswirkungen eines autoritären Verhaltens seitens der Staatsanwaltschaft auf das Verhalten der Polizei deutlich. Dies geht bis hin zu dem Versuch der Polizei, Gegendruck zu erzeugen, wie in folgender Aussage eines Polizeibeamten: ‚das haben wir sehr oft, irgendwelche Situationen, wo man sagt, also entweder das Verfahren geht kaputt, oder wir kriegen jetzt den Haftbefehl‘ (P6, 58). Die notwendige Konsequenz dieser auf Macht und Gegenmacht basierenden Dynamik ist, dass die Effektivität der

104 Eine aufgrund von Personalmangel verlängerte Dauer der Bearbeitung kann jedoch schlimmstenfalls auch zur Verjährung oder Überlänge des Verfahrens führen, sodass es letztlich eingestellt werden muss.

Arbeit leidet. Dies wird von dem Polizeibeamten, der mit dem oben zitierten Staatsanwalt (S4) zusammenarbeitet auf dem Punkt gebracht: ‚(...) wenn wir gemeinsam das nicht vernünftig auf die Beine stellen, geht so ein Verfahren komplett den Bach runter. Das ist so. Was auch passiert. Wir arbeiten ja nicht fehlerfrei. Keine. Keine Seite tut das. Kann auch gar nicht sein.‘ (P4, 78).

6.1.1.3 Bewertung des Gesetzes von Seiten der Polizei

Die konkrete Reaktion der Polizei auf das Auftreten des Staatsanwaltes wird noch von deren Bewertung des Gesetzestextes bezüglich der Weisungsbefugnis beeinflusst. Im Unterschied zu Staatsanwälten, welche aufgrund ihrer Ausbildung zu Juristen den Gesetzestext juristisch kompetent auszulegen vermögen, bewerten ihn die Polizeibeamten eher „laienhaft“. Diese Bewertung kann jedoch genauso wie eine kompetente Auslegung wiederum eher positiv oder negativ ausfallen; das Statusverhältnis also als legitim oder illegitim bewertet werden.

Insbesondere eine illegitime Bewertung des Statusunterschiedes von der Polizei geht mit konkretem Verhalten in Richtung Boykott einher. Beispielsweise leugnet P9, der besonders hervorhebt, dass er über den Personaleinsatz und die Verfahrensgestaltung zu bestimmen hat (vgl. Kapitel 6.1.1.2), explizit die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft: ‚Eine Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft gegenüber der Polizei gibt es ja nicht. Also die tatsächliche Begründungsfrage in Ermittlungsverfahren, über Verfügungen, Ersuchen schicken, aber eine tatsächliche Weisungsbefugnis über Tätigkeiten meiner Mitarbeiter haben sie eigentlich nicht‘ (P9, 117). Objektiv ist dies natürlich unrichtig, es gibt die Weisungsbefugnis über die Polizei tatsächlich. Für diesen Polizeibeamten scheint das eine Art Verleugnungsstrategie zu sein, die ihm hilft mit diesem Umstand zu Recht zu kommen. Er bevorzugt es, die Weisungsbefugnis als ‚Ersuchen‘ zu bezeichnen, was einen weniger autoritären Beigeschmack hat und die Staatsanwälte eher als „Bittsteller“ auftreten lässt. In etwas abgeschwächter Form formuliert es ein anderer Polizeibeamter: ‚Die Polizei ist ja oder ja, ist ja jeder Polizeibeamter ist ja Hilfsbeamter der Staatsanwaltschaft. Also mit diesem Mittel tue ich mir ein bisschen schwer.‘ (P2, 168). Aus seinem gleichzeitigen Wunsch nach ‚mehr gleichberechtigtem Arbeiten‘ (P2, 168), lässt sich weiterhin auf ein von Statusunterschieden geprägtes Verhältnis mit der Staatsanwaltschaft schließen.

Auf der anderen Seite geht eine kooperative Reaktion der Polizeibeamten auf das Auftreten der Staatsanwälte und das Wahrnehmen deren Leitungsfunktion einher mit einer als legitim bewerteten Weisungsbefugnis. In folgendem Textbeispiel wird dies veranschaulicht:

Auf die Frage...

Sie haben es ja schon angesprochen dieses normativ geregelte Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, wie beurteilen Sie das denn jetzt ganz generell?

...antwortet ein Polizeibeamter:

Ja ich denke es kann nicht anders sein, es muss immer ein muss eine Behörde oder eine Person wie der Staatsanwalt ja geben, der letztendlich diese diese juristische Würdigung vornimmt. (...) er hat ja Jura studiert wir sind gelernte Polizeibeamte (...) und haben dann auch jetzt nicht diese juristische Kompetenz (...) klar dafür hat er ja auch zwei Staatsexamen. (...) Ich denke es kann wahrscheinlich auch nicht anders funktionieren, weil muss ja irgendwo eine Stelle geben, die sagt okay, in die Richtung ermitteln wir weiter, in die weniger und ich möchte das soundso haben, weil dann kann ich es anklagen aufgrund ihrer Ermittlungsergebnisse in dem und dem Bereich. (P3, 157)

Dieser Polizeibeamte hat definitiv die Überzeugung gewonnen (,ich denke'), dass der Statusunterschied zwangsläufig richtig ist (,geben muss'). Mit dem Ausdruck ,juristische Würdigung' verleiht er der Weisungsbefugnis einen positiven Aspekt. Die Staatsanwaltschaft erkennt damit die Arbeit der Polizei an. Für ihn sind der fachliche Unterschied für das so normativ geregelte Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft ausschlaggebend. Schließlich wird bei seinem Wechsel in die direkte Rede der Bezug zur tagtäglichen Arbeit hergestellt. Bei der dortigen Zusammenarbeit scheint nicht nur ein gemeinsames Gruppendenken (,wir') vorzuherrschen, sondern dem Staatsanwalt liegt auch daran dem Polizeibeamten von seiner Entscheidung überzeugen zu wollen (,weil dann kann ich...').

Bei einem anderen Polizeibeamten wird seine Bewertung der Weisungsbefugnis als legitim durch folgende Antwort auf die Frage nach der Beurteilung der Weisungsbefugnis verdeutlicht:

Also ich habe damit eigentlich überhaupt kein Problem, die Staatsanwaltschaft ist die Kontrollinstanz für die Polizei, und das ist auch gut so. Womit ich ein Problem hätte, ist wenn man die unterschiedlichen Sichtweisen, die man unter Umständen hat, nicht ausdiskutieren kann. (...) und die die Weisungskraft der Staatsanwaltschaft, die akzeptiere ich in vollem Umfang. (P5, 119).

Dieser Polizeibeamte setzt Weisungsbefugnis mit ,Kontrollinstanz' gleich, wobei er diese als im Dienste oder im Sinne der Polizei ansieht (,für die Polizei'), und kein ,Problem' mit ihr hat¹⁰⁵. Mit ,Weisungskraft' spricht er eine

105 Sein benutztes ,eigentlich' in Bezug auf ,kein Problem' meint, dass er vom Grundsatz her kein Problem damit hat. Es wird damit jedoch gleichzeitig ein „aber“ oder „obwohl“ eröffnet, welches auch in der anschließenden Textpassage von P5 folgt. Diese Ausnahme bezieht sich anschließend auch auf ein ,rein nach Weisung gehen' (ausgelassene Passage); dies wurde bereits

potentielle Energie an, er ‚akzeptiert‘ also die Möglichkeit der Staatsanwaltschaft, Weisung zu erteilen. Was er nicht akzeptieren könnte, wenn keine Diskussionen zugelassen werden würden (im Sinne des ‚reindiktieren‘, wie es unter der Kategorie „gefühlte Weisung der Polizei“ bereits erläutert wurde).

6.1.1.4 Fazit

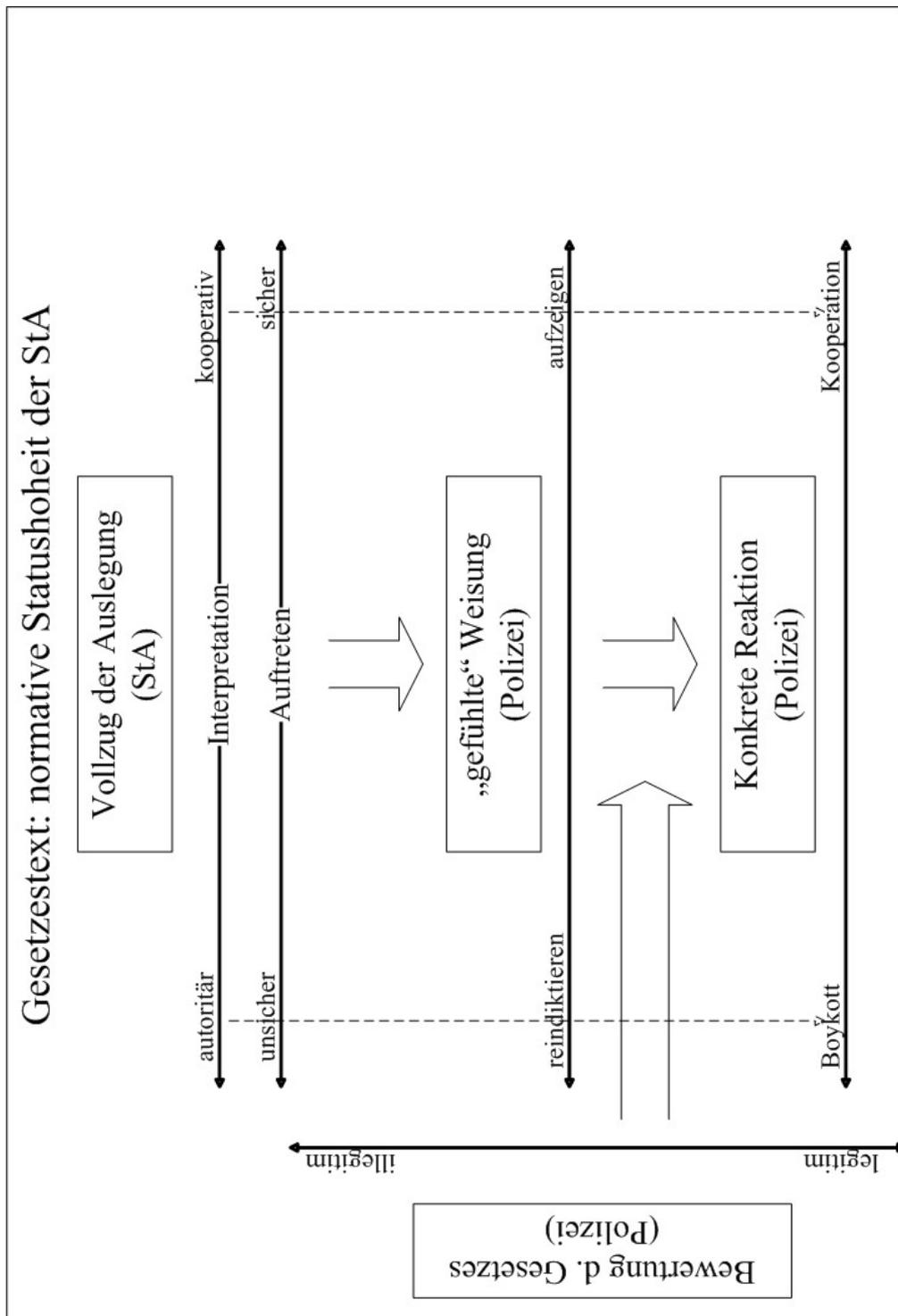
Insgesamt konnte in diesem Kapitel nachvollzogen werden, welche Möglichkeiten den Polizeibeamten und Staatsanwälten in der täglichen Zusammenarbeit zur Verfügung stehen, um sich mit dem gegebenen normativ geregeltem Verhältnis zu arrangieren und welche Aspekte letztlich für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ausschlaggebend sind. Die beschriebenen Phänomene und ihre jeweiligen Merkmalsdimensionen fasst Abbildung 9 zusammen.

Die Staatsanwaltschaft gibt den ersten entscheidenden Impuls für die Qualität der Zusammenarbeit mit der Polizei. Nur wenn der einzelne Staatsanwalt seine Weisungsbefugnis gegenüber der Polizei den gemeinsamen Zielen unterordnet und seine Leitungsfunktion lediglich als notwendiges Hilfsmittel sieht, die Ziele zu erreichen, ist der Grundstock für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit gelegt. Mit dieser Haltung der Staatsanwaltschaft wird die Grundlage dafür geschaffen, dass die Weisung bei der Polizei eher als Steuerung auf der Basis des besseren Arguments wahrgenommen wird und von ihr entsprechend mit kooperativem Verhalten reagiert wird.

An dieser Stelle sind jedoch die dahinter liegenden Strukturen noch nicht ausreichend herausgearbeitet, welche die jeweilige Einstellung und das jeweilige Verhalten der Beteiligten weitergehender erklären können. Was verbirgt sich dahinter, wenn beispielsweise ein Staatsanwalt seine Weisungsmacht eher im autoritären Sinne interpretiert und der Polizeibeamte mit Boykott darauf reagiert? Das Verständnis über diese tiefer liegenden Strukturen ist entscheidend, um wirkungsvolle Interventionsempfehlungen für die Praxis herausarbeiten zu können. In den folgenden zwei Kapiteln wird aus diesem Grund auf die zwei aus den Daten generierten Kernkategorien detaillierter eingegangen, welche das Zusammenwirken der Phänomene besser verdeutlichen können, nämlich die *Abgrenzungsdynamik* zwischen beiden Seiten (Kapitel 6.1.2) und die *Berufsgruppenidentifikation* (Kapitel 6.1.3).

bei der Kategorie „gefühlte Weisung der Polizei“ unter der Ausprägung „reindiktieren“ als Beispiel herausgegriffen (vgl. Kapitel 6.1.1.2).

Abb. 9: Phänomene bei der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft



6.1.2 Abgrenzungsdynamik – Kernkategorie zur Theorie des Statusarrangements

Die Kernkategorie *Abgrenzungsdynamik* hat sich im Rahmen der entwickelten Grounded Theory zum *Statusarrangement* als jenes wesentliche Strukturelement herausgestellt, welches das Beziehungsgeflecht zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft in Verbindung mit dem vorhandenen Statusunterschied bezüglich der Weisungsmacht umfassender ergründet. Zuerst werden die relevanten Bereiche für die Verschiedenheit der Behörden vorgestellt. Darauf aufbauend wird dann die Struktur beschrieben, welche sich zwischen zwei Betrachtungsebenen auf das Verhältnis aufspannt, der formalen Reflexionsebene und der materialen Handlungsebene. Diese Dialektik erklärt schließlich zu einem Großteil die Qualität des jeweiligen Verhältnisses zwischen den Polizeibeamten und Staatsanwälten.

6.1.2.1 Relevante Diversitätsbereiche zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft

Die Verschiedenheit zwischen den Behörden Polizei und Staatsanwaltschaft wird von den Befragten im Wesentlichen hinsichtlich dreier Bereiche gesehen: verschiedene fachliche Kompetenzen, die die Beamten mitbringen, verschiedene Aufgabenfelder, die die Behörden zu bearbeiten haben und verschiedene intraorganisatorische Kommunikationsformen, welche in den jeweiligen Behörden gegeben sind. Nachfolgend werden diese einzelnen Bereiche konzentriert veranschaulicht.

Verschiedene Fachkompetenzen

In dem Bereich verschiedene Fachkompetenzen werden solche Diversitätskriterien der Befragten subsumiert, welche aus den unterschiedlichen Ausbildungen – zum Polizeibeamten oder zum Juristen – abgeleitet werden. Beispielsweise wird die Kompetenz der Staatsanwaltschaft, rechtliche Fragen entscheiden zu können im Unterschied zu der Kompetenz der Polizei, taktisch operative Fragen entscheiden zu können, gesehen (P8, 116). Die Kompetenz im Bereich der Ermittlungsarbeit wird hier der Kompetenz im Bereich der juristischen Würdigung gegenübergestellt (P3, 153).

Allerdings wird ebenso die unterschiedlich enge Involviertheit der Beamten mit dem Geschehen vor Ort angesprochen und die daraus resultierenden Kompetenzen. Der Staatsanwalt, welcher mehr Distanz zum Einsatzgeschehen hat, vermag objektiver beim Prüfen der Ermittlungsergebnisse vorzugehen (P5, 165). Hingegen befähigt der aktive Einsatz der Polizei vor Ort den Polizeibeamten, sich einerseits emotional besser in den zu bearbeitenden Fall ein-

zudenken (S9, 110). Andererseits gelingt es ihm so, der Bevölkerung ein klares Signal von Sicherheit zu vermitteln (S5, 104).

Verschiedene Aufgabenfelder

Im Hinblick auf ihre verschiedenen Aufgabenfelder werden die Behörden Polizei und Staatsanwaltschaft fast ausschließlich von Seiten der befragten Polizeibeamten unterschieden. Der Fokus liegt dabei auf ein mehr oder weniger breites Tätigkeitsfeld, welches bearbeitet wird. Der Polizei wird aufgrund ihres grundsätzlichen Ansatzes möglichst alle Straftaten aufklären zu wollen (P1, 137), ein ‚breiteres‘ Betätigungsfeld zugeordnet (P7, 132). Die Sichtweise der Polizei ein breiteres Betätigungsfeld zu bearbeiten, kann sich auch auf ihren zusätzlichen Auftrag, der Gefahrenabwehr, beziehen (P5, 116; S5, 104). Der Aufgabenbereich der Staatsanwaltschaft wird insofern als ‚enger‘ wahrgenommen, als er sich auf die Anklage, die Hauptverhandlung vor Gericht konzentriert (P2, 163; P5, 116).

Mit der Wahrnehmung verschiedener Aufgabenfelder geht die Wahrnehmung verschiedener Zielrichtungen einher. So wird eine ‚vielfältigere‘ Sichtweise und das Beleuchten der Straftaten im Zusammenhang seitens der Polizei (P2, 163; P5, 116) gesehen. Diese wird einer auf das Ende des Verfahrens zielgerichteten und prozessökonomischen Denkweise der Staatsanwaltschaft gegenüber gestellt (P1, 137; P2, 163). Darüber hinaus entsteht als weitere Konsequenz von unterschiedlich wahrgenommenen Aufgabenfeldern der Eindruck von unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen oder unterschiedlichem Ressourceneinsatz von Zeit und Personal bei beiden Behörden (P1, 137; P5, 92).

In diesen Bereich der verschiedenen Aufgabenfelder lässt sich ebenso die Leitungsfunktion der Staatsanwaltschaft einordnen (P6, 121; S1, 148). Die Leitungsfunktion als Aufgabe der Staatsanwaltschaft ist in diesem Fall natürlich eng verknüpft mit ihrer juristischen Kompetenz (vgl. oben).

Verschiedene intraorganisatorische Kommunikationsformen

Ein weiterer Bereich, der insbesondere seitens der Polizei zur Unterscheidung zwischen den Behörden herangezogen wird, ist deren jeweilige intraorganisatorische Kommunikationsform. So werden innerhalb der Gesamt-Polizei eher als bei der Staatsanwaltschaft eine Kooperationsbereitschaft, ein gewisser Teamgeist und die Möglichkeit zur Netzwerkbildung gesehen. Den Staatsanwälten wird hingegen ein gewisses ‚Einzelgängertum‘ nachgesagt (z. B. P2, 163, 206; P4, 125; P6, 145; S7, 125).

Dieses Merkmal der intraorganisatorischen Kommunikationsformen bei Polizei oder Staatsanwaltschaft wird ausschließlich von den Paaren als Diversitätsbereich herangezogen, bei denen sich insgesamt ein eher schlechtes Verhältnis bei der Zusammenarbeit herauskristallisiert hat. Dies spricht dafür, dass die verschieden ausgeprägte Behördenstruktur nicht zwangsläufig auf die tägliche Zusammenarbeit determinierend wirken muss. Bei denjenigen, die gut zusammenarbeiten, fällt diese hier aufgezeigte strukturelle Einschränkung seitens der Staatsanwaltschaft anscheinend nicht ins Gewicht, da sie nicht erwähnt wird. Dort haben sich die Staatsanwälte scheinbar über die gewohnte Struktur hinwegsetzen können.

Diese drei einzelnen Diversitätsbereiche wurden an dieser Stelle zur besseren Nachvollziehbarkeit der damit assoziierten Inhalte kurz veranschaulicht. Allerdings war es weder ein erklärtes Forschungsziel, die Summe aller möglichen Unterscheidungsmerkmale zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft zu erfragen, noch diese im Detail darzustellen. Entscheidender ist, wie diese möglichen Diversitätsinhalte von den Betroffenen auf unterschiedlichen Ebenen gebraucht werden. Erst dann lässt sich ihre Bedeutung hinsichtlich des *Statusarrangements* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft einordnen. Vor diesem Hintergrund werden im nächsten Kapitel die beiden herausgearbeiteten relevanten Betrachtungsebenen des Verhältnisses – formale Reflexionsebene und materiale Handlungsebene – ausführlich vorgestellt.

6.1.2.2 Formale und materiale Betrachtungsebene auf das Verhältnis

Die bisher beschriebenen möglichen Diversitätsbereiche, Fachkompetenz, Aufgabenfelder und intraorganisatorische Kommunikationsformen, geben lediglich den propositionalen Gehalt des Gesagten der Beamten wieder. Neben dem „Was“ jemand gesagt hat, ist jedoch viel entscheidender, „Wie“ jemand diese Unterscheidung trifft und vor allem in welchem Kontext diese Unterscheidung getroffen wird. Der Kontext, der den abstrakteren Rahmen des Verhältnisses beschreibt, in dem Fall die Einordnung auf zwei Betrachtungsebenen, wird nachfolgend beschrieben. Daran anschließend können dann die Konsequenzen dieser Einordnung, also das „Wie“ etwas gesagt wurde, aufgezeigt werden.

Das Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft lässt sich aus zwei Blickrichtungen betrachten, sodass die vorgenommenen Unterscheidungen der Interviewpartner unterschiedlich zu gewichten sind. Zum einen lässt sich das Verhältnis mit dem Blick auf die formale Reflexionsebene prüfen. Mit dieser Ebene wird das umfasst, was sich auf die Rahmung oder Regelung der Zusammenarbeit bezieht und die Interviewpartner auch jeweils präsent haben. Dies zeigt sich darin, dass sie es auf die entsprechenden Fragen direkt aufzeigen

können. Letztlich werden damit die von den Befragten bewusst durchdrungenen Formalien der Zusammenarbeit im Hinblick auf die Arbeitsteilung, verschiedenen Aufgabenfelder oder Kompetenzen beschrieben. Zum anderen wird das Verhältnis der beiden Behördenvertreter mit Blick auf die materiale Handlungsebene fokussiert. Diese Ebene kommt bei der Schilderung von konkreten Beispielsituationen der Zusammenarbeit (z. B. zum konkreten Ablauf der Treffen) zum Ausdruck, insbesondere dann, wenn die Befragten in die direkte Rede wechseln. Die an diesen Stellen von ihnen präsentierten Inhalte bezüglich des Verhältnisses sind jedoch von den Befragten selbst nicht unbedingt als solche explizit reflektiert worden. Allerdings entsprechen sie ihren Handlungsgewohnheiten bei der tagtäglich praktizierten Zusammenarbeit.

Hinsichtlich beider Betrachtungsebenen lässt sich das vorgefundene Verhältnis entsprechend dem Grad an Diversität unterscheiden. Diese Dimension spannt sich auf Seiten der formalen Reflexionsebene von diffus – wenig, unklare Diversität – bis hin zu differenziert – hohe, gut reflektierte Diversität – auf. Auf Seiten der materialen Ebene reicht der Grad an Diversität ebenso von diffus – kaum bis keine Diversität – bis hin zu differenziert – starke Diversität durch Gegenüberstellung von Gegensätzen. Die sich aus dieser Betrachtungsweise auf das Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft ergebenden vier möglichen Extrempole werden im Folgenden ausführlicher dargestellt und mit Hilfe von beispielhaften Textausschnitten illustriert.

Formale Reflexionsebene – differenziert

Wenn die wesentlichen Unterschiede der beiden Behörden von den Betroffenen klar reflektiert wurden und entsprechend auf die direkten Fragen danach wiedergegeben werden können, wird von einem formal differenzierten Verhältnis oder formaler Differenziertheit gesprochen. Auf die Frage nach dem wichtigsten Unterschied zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft ganz allgemein, antwortet zum Beispiel ein Polizeibeamter Folgendes:

Ganz allgemein? Die Staatsanwaltschaft hat ihre Kompetenz in der Entscheidung rechtlicher Fragen, und wir haben die Kompetenz in der Entscheidung taktischer operativer Entscheidungsnotwendigkeit. Das ist der alles entscheidende Punkt. (P8, 116)

Mit seiner Antwort spricht dieser Polizeibeamte den Kompetenzunterschied zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft an, der für ihn der ‚entscheidende Punkt‘ ist. Er sieht durchaus mehrere Unterschiede, aber die sind nicht so relevant in seinen Augen, wie der hinsichtlich der fachlichen Kompetenz. P8 hat hier eine klare Arbeitsteilung vor Augen. Auf die Frage nach den spezifischen Vorteilen der Polizei gegenüber der Staatsanwaltschaft antwortet der gleiche Polizeibeamte schließlich:

Das Verfügen über personelle Ressourcen, technische Möglichkeiten, und taktische Ausbildung, das sind die Vorteile der Polizei, mit einer fundierten rechtlichen Ausbildung im Hintergrund. (...) Diese Kombination Verfügen über Ressourcen ne fundierte taktische Ausbildung dann (uv) rechtlichen Hintergrund, das ist der große Vorteil der Polizei. (P8, 150)

Auf diese direkte Frage benennt P8 die wesentlichen Punkte, die die Polizei von der Staatsanwaltschaft unterscheiden. Zusätzlich zieht er hier sogar noch die ‚fundierte rechtliche Ausbildung‘ der Polizei als weiteren Punkt hinzu, der allerdings nur in ‚Kombination‘ mit den zuerst genannten Aspekten insgesamt als ein Vorteil der Polizei gewertet wird. Indem dieser Polizeibeamte jedoch diesen Aspekt mit unter seine Vorteile subsumiert, findet gleichzeitig eine Annäherung an die Staatsanwaltschaft statt, da er deren Hauptkompetenz mit in seine Kompetenzen übernimmt.

Auf das Pendant, was die Vorteile der Staatsanwaltschaft gegenüber der Polizei seien, folgt von P8 diese Antwort:

Die wesentlich weitergehende fundierte rechtliche Ausbildung, dann die Rechtssicherheit in der Anwendung. (P8, 152)

Völlig korrekt hebt er hier deren fachliche Kompetenz hervor, welche im Vergleich zu seinem ‚fundiertem rechtlichen Hintergrund‘ weit umfassender ist. Darüber hinaus zählt P8 die Praxiserfahrung der Staatsanwälte als weiteren Pluspunkt. Demnach können die Polizeibeamten trotz ihres ‚fundiertem rechtlichen Hintergrundes‘ nicht sicher sein, wie man diesen jeweils anwendet. Darin haben sie sicherlich weniger Erfahrung als die Staatsanwälte.

Insgesamt wird deutlich, dass dieser Polizeibeamte die wesentlichen Unterschiede der Behörden klar und differenziert vor Augen hat. Implizit drückt er natürlich ebenso aus, dass das Tätigkeitsfeld der Polizei breiter gefächert ist und die Staatsanwaltschaft ihren Schwerpunkt im rechtlichen Bereich hat. Allerdings hebt P8 dies im Gegensatz zu anderen Polizeibeamten nicht explizit hervor. Dies weist gleichzeitig auf seine fehlende Absicht hin, seine Gruppe gegenüber der Staatsanwaltschaft aufzuwerten und positiv abzugrenzen. Er ist in seiner Darstellung sehr wertneutral.

Eine klare formal differenzierte Unterscheidung der Aufgabenbereiche und Kompetenzen von Polizei und Staatsanwaltschaft reicht bis hin zur korrekten Umsetzung im Abschlussbericht, wie bei diesem Polizeibeamten: ‚Wir vermeiden auch als Polizei irgendwelche persönlichen Einschätzungen im Abschlussbericht, (...) also die juristische Würdigung das ist einfach sein Ding oder seine Aufgabe, seine originäre, während die originäre Aufgabe der Polizei einfach die möglichst lückenlose Ermittlungsarbeit in einer Straftat darstellt.‘ (P3, 154). Dieser Polizeibeamte zeigt sich sehr bemüht, nicht in den Aufgabenbereich des anderen einzudringen. Mit ‚Würdigung‘ wählt er ein

sehr positives Wort für Weisungsbefugnis. Der Staatsanwalt weiß die Arbeit der Polizei zu schätzen, er würdigt sie. Da es hier die Sichtweise eines Polizeibeamten widerspiegelt, kommt gleichzeitig sein hohes Selbstbewusstsein zum Ausdruck. P3 bewertet damit indirekt sowohl seine Arbeit als auch die der Staatsanwaltschaft als positiv. Dies ist aber nur dann möglich, wenn dieser Polizeibeamte tendenziell zwischen dem Ziel seiner Arbeit und dem des Staatsanwaltes nicht mehr unterscheidet. Dies resultiert letztlich aus seiner Vorstellung eines Gesamtergebnisses. Hiermit ist bereits ein wichtiger Baustein der materialen Diffusität, nämlich die Zielidentität, erschlossen (vgl. ausführlicher Kapitel 6.1.2.3).

Von Seiten der Staatsanwaltschaft wird auf die Frage nach den wichtigsten Unterschieden zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft beispielsweise folgendermaßen geantwortet:

Ja das ist einmal schlichtweg so, dass der Staatsanwalt überwiegend Schreibtischarbeit macht und juristische Arbeit lernt, während der Polizeibeamte ja aktiv ermittelt. Das tut der Staatsanwalt seltener. (...) Das ist in den OK-Verfahren oder in größeren Rauschgiftverfahren anders, weil man da von Anfang an eben am Ball ist und mitgestaltet. Aber normalerweise macht er halt dann die rechtliche Würdigung. Während der Polizeibeamte den Zeugen hinterher rennt oder die erstmal ermitteln muss. (S1, 146)

Dieser Staatsanwalt differenziert hier klar die jeweiligen Aufgabenbereiche und Kompetenzen im Sinne einer Ergänzung. Die Unterscheidung zwischen ‚Schreibtischarbeit‘ des Staatsanwaltes und ‚aktiv ermitteln‘ seitens der Polizei wird für diesen Staatsanwalt als wesentliches Diversitätskriterium herangezogen. Für S1 wird damit genau sein Wunsch deutlich, selbst ermitteln zu wollen, wie zu seiner Antwort auf die Nachteile der Polizei noch deutlicher wird:

Ja. Ein Staatsanwalt ist selten in der Gefahr sein Leben einzusetzen, um Straftäter zu verfolgen beispielsweise. Ein Staatsanwalt muss selten des Nächtens auf der Strasse lauern, um einen Rauschgifttransport abzufangen. Der muss keinen Schichtdienst machen. Wenn er auch Bereitschaftsdienst hat, macht er den gemütlich mit einem Handy vom Biergarten aus. Und das Mitrausgehen oder Rausmüssen, Rausmüssen ist höchst selten. Bei großen Katastrophen oder Kapitaldelikten mit mehreren Toten vielleicht. Das Rausgehen-wollen hängt vom Einzelnen ab, aber beschränkt sich auch auf vielleicht zwei- dreimal im Jahr. Das sind die Nachteile (uv 4 Worte) die Bezahlung. Und mal von der tatsächlich existierenden Lebensgefahr abgesehen, sind die Beamten Tag und Nacht an der Front und sind allen Angriffen ausgesetzt. Und wenn die Straftäter dann im Sitzungssaal sitzen, sind sie meisten lammfromm. Also den ganzen Ärger und Frust, den kriegen die an der Front ab. Für ein recht bescheidenes Gehalt. Das sind die Nachteile. Und die Vorteile sind, dass sie im Vergleich zu jemanden, der so wie ich gern draußen ist, also gebe ich ja unumwunden zu, ich möchte immer

am liebsten selber dabei sein. Ja, dass man als Staatsanwalt halt nicht so im richtigen Leben dabei ist (...) (S1, 178)

Dieser Staatsanwalt hat ein sehr differenziertes Bild von der Arbeit der Polizei vor Augen. Hinter den geschilderten „Nachteilen“ der Polizei verbergen sich aus Sicht von S1 genau deren Vorteile. Er grenzt damit die Gruppe der Polizei positiv von der Staatsanwaltschaft ab und wertet sie gegenüber der eigenen Gruppe eher noch auf. Dies verdeutlicht gleichzeitig, wie sehr dieser Staatsanwalt bereits die Haltung der Polizei übernommen hat. Durch die Beschreibung der Straftäter im Sitzungssaal als ‚lammfromm‘ im Unterschied zu ihrem Verhalten ‚an der Front‘ kommt sein gemeinsam mit der Polizei tief verwurzeltes Gerechtigkeitsempfinden zum Ausdruck. Denn während des Prozesses mag ein Straftäter ‚lammfromm‘ sein und man kann mit ihm gut zurechtkommen. Wenn man jedoch weiß, welche verbrecherische Vergangenheit er hat und gleichzeitig sieht, wie wenig man ihm nachweisen kann, dann würde dieser Staatsanwalt wohl lieber wollen, dass weiter ermittelt wird. Mit dieser Einstellung kommt S1 der eines Polizeibeamten sehr nahe; ein gutes wechselseitiges Verstehen dürfte die Folge sein.

Ein formal sehr differenziertes Bild der Aufgaben von Polizei und Staatsanwaltschaft seitens der Staatsanwaltschaft, wird ebenso deutlich, wenn die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft explizit auf den repressiven Bereich beschränkt wird. Damit wird gleichzeitig die alleinige Verantwortung der Polizei im präventivem Bereich anerkannt, wie beispielsweise in diesem Zitat: ‚(...) von daher ist es korrekt zu sagen, auch in den Ermittlungen muss der Staatsanwalt die Weisungsbefugnis haben. Erstreckt sich ja auch immer nur auf die repressiven Maßnahmen, im präventiven Bereich ist das ja nicht der Fall.‘ (S5, 107).

Insgesamt erklärt die Einordnung eines Verhältnisses von Polizei und Staatsanwaltschaft als formal differenziert zum einen, warum der Staatsanwalt in der Lage dazu ist, den Gesetzestext und damit seine Weisungsbefugnis als kooperativ zu interpretieren (vgl. Kapitel 6.1.1.1). Zum anderen lässt sich durch die Einordnung als formal differenziert begründen, warum ein Polizeibeamter die Weisungsbefugnis durchaus als legitim bewerten kann (vgl. Kapitel 6.1.1.3). Nur wenn beide Seiten ein klares differenziertes Bild der verschiedenen Kompetenzen und Aufgabenbereiche vor Augen haben, wird die Weisungsbefugnis als nur ein Teil der Aufgabe – der Tätigkeit untergeordnet – interpretiert (seitens der Staatsanwaltschaft) und seitens der Polizei als notwendiges Mittel zur Zielerreichung bewertet.

Formale Reflexionsebene – diffus

Werden die Unterschiede zwischen den beiden Behörden von den Betroffenen nicht klar reflektiert und können aus diesem Grund nicht differenziert dargestellt werden, so wird von einem formal diffusen Verhältnis oder formaler Diffusität gesprochen. Beispielsweise wird dies in folgendem Textbeispiel eines Polizeibeamten als Antwort auf die Frage nach den wichtigsten Unterschieden zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft deutlich:

In der unterschiedlichen Bewertung dessen, wann ein Verfahren durch ermittelt ist, und für eine Anklageerhebung reicht, da denk ich liegen die größten Unterschiede. (P9, 114)

Auf die Nachfrage, ‚Also bei der Staatsanwalt ist immer eher Schluss als von Polizeiseite?‘, antwortet er dann noch mit ‚ja‘. Von diesem Polizeibeamten wird ausschließlich dieser Problemfall als Diversitätskriterium hier genannt und als der ‚größte Unterschied‘ bewertet. Dieses Thema scheint im Rahmen dieser OK-Stelle die größte Reibungsfläche darzustellen und für P9 als alleiniger Unterschied präsent zu sein. Auf die Frage nach den Vorteilen der Polizei gegenüber der Staatsanwaltschaft antwortet der gleiche Polizeibeamte schließlich:

Wie ich gerade schon gesagt habe, die Staatsanwaltschaft ist angewiesen auf die Polizei, weil sie keine eigenen Ermittlungsmöglichkeiten hat, das einzige was die ermitteln können, ist ja vom Schreibtisch. Also gut, sie können jemanden vernehmen, irgendwo zur Vernehmung vorladen, aber damit sind die hoffnungslos überfordert. Geht einfach gar nicht. (uv/4) bestimmte Art von Verfahren gemacht, aber eigentlich sind sie dazu nicht in der Lage. Dann würden die restlos in Papier umkommen, weil dann so eine Vernehmung ist ja geht dann oft über Tage. Da haben wir natürlich bessere Möglichkeiten, weil wir erstens so eine Vernehmung immer zu zweit machen, und wir uns auch die Zeit nehmen müssen einfach manchmal auch über Tage oder Wochen zu vernehmen. Das kann die Staatsanwaltschaft nicht, die haben nur die Zeit, die (uv) Maßnahmenermittlungen durchzuführen, wir machen sehr viele Telefonüberwachungen, fast alle unsere Verfahren werden ja durch Telefonüberwachungen begleitet, von daher sind die Möglichkeiten der Polizei natürlich erheblich besser als die der Staatsanwaltschaft. (P9, 137)

Der von P9 angeführten Abhängigkeit der Polizei von der Staatsanwaltschaft, die sich z. B. bei den von ihm genannten Unterschieden angedeutet hat (vgl. oben), nämlich bedingt durch die letzte Entscheidung der Staatsanwaltschaft über das Ende der Ermittlungen der Polizei, stellt er hier die Abhängigkeit der Staatsanwaltschaft wiederum von der Polizei gegenüber. Dieser Polizeibeamte ist auf das Hervorheben seiner Ermittlungsmöglichkeiten und der damit verbundenen Abhängigkeit der Staatsanwaltschaft angewiesen und bleibt hier deshalb formal diffus. Was bei seiner Antwort zu den Vorteilen der Staatsanwaltschaft noch deutlich wird:

Ja, wenn man an einem Verfahren keinen Spaß mehr hat, dann können die einfach durch einen Vermerk vornehmen so ein Ding kaputt schreiben, und eine Begründung fällt einem immer ein. Ja, das ist jetzt vielleicht ein bisschen sehr kritisch, aber es ist leider so. (P9, 140)

„Spaß“ bei der Verfahrenseinstellung und Willkür bei der juristischen Bewertung schreibt P9 den mit ihm zusammenarbeitenden Staatsanwälten zu. Da er es hier auch als Vorteil bezeichnet, handelt es sich dabei durchaus um etwas Erstrebenswertes für ihn. Also P9 würde ebenso gerne frei entscheiden können, wenn es darum geht Verfahren einzustellen oder nicht. Die „Begründung“ der Staatsanwälte für ihre Entscheidung scheint für ihn nicht nachvollziehbar zu sein und in seinen Augen je nach Lust und Laune gefällt. Mit seinem abschließendem Satz, dies sei vielleicht „sehr kritisch, aber es ist leider so“, kann man eine Relativierung der Aussage durch Ironie ausschließen. Und selbst wenn P9 es ironisch meinen sollte, also „Vorteil“ der Staatsanwaltschaft in gedachte Anführungszeichen setzt, wäre die Konsequenz, dass es gar keinen Vorteil der Staatsanwaltschaft in seinen Augen gibt. Dies wäre nicht ganz so stark abwertend gegenüber der Staatsanwaltschaft, aber Abgrenzungsprobleme seinerseits würden trotzdem deutlich werden. Insgesamt lässt diese Aussage auf ein wenig formal differenziertes Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft hinsichtlich der jeweiligen Funktionen und der Arbeitsteilung vor Ort schließen.

Auf ein formal diffuses Verhältnis lässt sich ebenso schließen, wenn von Seiten der Polizeibeamten beispielsweise lediglich auf die mehr (Polizei) oder weniger (Staatsanwaltschaft) üblichen Gewohnheiten einer behördeninternen Teambildung eingegangen wird (z. B. P4,124; vgl. Kapitel 6.1.2.1 zum Diversitätsbereich der intraorganisatorischen Kommunikationsform) oder allein auf den Aspekt der Staatsanwaltschaft als „Herrin des Ermittlungsverfahrens“ abgezielt wird (z. B. P6, 119).

Auch aus den Aussagen der Staatsanwälte lassen sich Rückschlüsse auf eine eher formal diffuse Reflexion des Verhältnisses vor Ort ziehen. Beispielsweise antwortet dieser Staatsanwalt auf die Frage nach den wichtigsten Unterschieden zwischen den Behörden Folgendes:

Tja, ganz allgemein der wichtigste Unterschied ist ja, dass wir ein Strafverfahren vom Anfang bis zum Ende begleiten. Das heißt, die Polizei kommt zu uns, trägt ein Ermittlungsverfahren an uns heran. Wir bestimmen quasi ja bestimmen gemeinsam mit der Polizei, wie das Verfahren zu laufen hat. Dann besorgen wir (uv) die (uv) die Beschlüsse, dann erheben wir die Anklage gegen den Fall, wir verfolgen das Ganze in der Hauptverhandlung natürlich vom Vertreter, machen einen konkreten Strafantrag. Wir sind in den Fall auch sehr gut eingearbeitet, weil wir ihn von Anfang an verfolgen und die ganze Dynamik und so weiter auch kennen und sind in der Strafvollstreckung auch noch tätig. Das heißt, wir verfolgen einen Fall von Anfang bis Ende und können dort mitbestimmen. Bei

der Polizei ist es so, dass sie eigentlich weniger Anträge erhoben haben, das heißt, dass die Polizei, nachdem wir unsere Anklage erhoben haben, dass sie ihre Arbeit abgeschlossen hat. Das ist eigentlich der größte Unterschied. (S4, 180)

S4 wertet seine Möglichkeiten aufgrund der Aufgabenteilung zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft einen „Fall“ länger ‚begleiten‘ zu können als seinen Vorteil und gleichzeitig als den für ihn ‚größten Unterschied‘ zwischen den Behörden. Allerdings geht es letztlich nicht um die alleinige „Begleitung“ des Falles, sondern um die immerwährende Kontrolle über den Fall („dort mitbestimmen“). Bei seinem Nachschub ‚wir bestimmen quasi ja zusammen mit der Polizei‘ ist eher ein Ausdruck von sozialer Erwünschtheit zu vermuten. Insbesondere deshalb, weil man ‚quasi‘ in Verbindung mit ‚gemeinsam‘ lesen muss. S4 bestimmt also nicht tatsächlich zusammen mit der Polizei. Darüber hinaus ist es faktisch auch falsch, da es nun einmal die alleinige Aufgabe der Staatsanwaltschaft ist, die Leitung eines Verfahrens zu haben.

Innerhalb des Ermittlungsverfahrens unterscheidet er nicht weiter, genauso wenig wie er die Arbeiten der Polizei im Vorfeld eines Ermittlungsverfahrens anführt. Nur weil S4 in dieser Hinsicht diffus bleibt, kann er seine Rolle insgesamt gegenüber der Polizei aufwerten. Dies wird noch einmal bei seiner Antwort auf die Frage nach den Vorteilen der Polizei...

Was meinen Sie jetzt mit Vorteilen? [Ja aus ihrer Sicht, wo sie jetzt aus ihrer Sicht einen Vorteil hat]. (7.0) Also bei klassischen OK Verfahren, würde ich sagen, dass es da keine Vorteile gibt. Weil ein OK Verfahren sich auch dadurch auszeichnet, dass die Staatsanwaltschaft im Ermittlungsverfahren sehr involviert ist, und wir versuchen, das gleiche Wissen wie die Polizei zu haben. Bei allgemeiner Kriminalität, so ganz normale Kriminalität, ist es sicherlich so, dass Polizeibeamte, weil sie mehr vor Ort sind, einfach das breitere Blickfeld haben. (S4, 239)

...und bei seiner Antwort auf die Frage nach den Vorteilen der Staatsanwaltschaft deutlich:

Das man ein Verfahren von Anfang an mit durchlaufen kann. [Ist für Sie ein klarer Vorteil?] Natürlich. (S4, 241)

Auch hier zeigt sich, dass es diesem Staatsanwalt auf die Länge und Dauer seiner Einflussmöglichkeiten ankommt. Diese sind für ihn bei Verfahren der Organisierten Kriminalität in höherem Maße gegeben. Insgesamt wird durch diese formal diffuse Reflexion des Verhältnisses die Abwertung der Polizei deutlich. Nach dem Verständnis von S4 hat die Polizei nur den unwichtigeren Part eines größeren Ganzen zu bearbeiten.

Ein formal diffuses Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft wird ebenso sichtbar, wenn ein Staatsanwalt lediglich darin einen Unterschied zwischen den Behörden zu erkennen vermag, dass die Staatsanwälte mehr und die Polizeibeamten weniger emotional abstrahieren können (S9, 110). Genauso verhält es sich, wenn ein Staatsanwalt nur darin unterscheidet, dass die Staats-

anwälte mehr und die Polizeibeamten weniger die Absicht haben, juristisch verwertbares Beweismaterial zu erhalten (S6, 110). Die Vorteile der anderen Behörde gegenüber der eigenen zu ignorieren, ist in den meisten Fällen ebenso ein Zeichen formaler Diffusität¹⁰⁶.

Schließlich erklärt die formale Diffusität das herausgearbeitete Phänomen, wenn Staatsanwälte ein einseitiges, autoritäres Verständnis des Gesetzestextes haben, indem sie ihre Weisungsbefugnis über die Tätigkeit stellen. Ein formal diffuses Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft schließt ebenfalls ein, dass die konkreten Regelungen hinsichtlich der Verfahrensverantwortung und deren Einbettung im Rahmen der Zusammenarbeit nicht explizit zwischen den Beteiligten formuliert werden können. Autoritäre Interpretationen seitens der Staatsanwaltschaft genauso wie eine Bewertung der Weisungsbefugnis als illegitim seitens der Polizei sind die Konsequenz.

Materiale Handlungsebene – different

Aus einem anderen Blickwinkel heraus erkennt man dann, wie die Beteiligten tatsächlich bei ihrer Zusammenarbeit miteinander umgehen. Wenn die Gegensätze zwischen den Behördenvertreter dort sehr hervorgehoben werden, wird im Folgenden von einem material differenten Verhältnis oder materialer Differenz gesprochen. Beispielsweise wird dies wieder bei P9 deutlich, nachdem er abgestritten hat, dass es eine Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft gibt, sondern nur ein ‚Ersuchen‘ und dieses folgendermaßen beurteilt:

Das ist teilweise ganz gut, weil man darin oft erkennt, dass ein Staatsanwalt sich Gedanken gemacht hat, nämlich was könnte man noch machen in dem Verfahren? Es kommt allerdings auch ab und zu mal vor, dass man an diesen Ersuchen auch erkennen kann, die Hilflosigkeit des Staatsanwalts, wenn der noch irgendwas sucht. Oder manchmal vielleicht auch ein Ersuchen stellt, wo wir sagen, was soll das denn jetzt? Das ist so ein Abdrück-Ersuchen, um das Ding jetzt mal loszuwerden. Und manche Verfahren, die sind natürlich auch unbequem, hat man nicht so einen richtigen Spaß dran, merkt man schon, wenn man so lange mit der Staatsanwaltschaft auch zusammen arbeitet, wie wir, dann weiß man schon aus dem und dem Vorgang und wenn er zurückkommt, und dann noch irgendwas auf Seite 22 Rückseite noch mal was Neues ermittelt werden soll, nur weil sie da nicht richtig gelesen haben, dann ist man schon ein bisschen knurrig. Na gut, dann muss man auch den Mut haben, ihn anzurufen und zu sagen, wenn Sie einmal richtig geguckt hätten, auf der und der Seite steht es schon, dann können wir uns die eine oder andere Maßnahme nämlich sparen, das läuft in der Regel auch. (P9, 119)

106 Eine Ausnahme bildet hier beispielsweise S5, der aus Gleichheitsbestrebungen heraus auf die Nennung von Vorteilen – jedoch beider Behörden – auf die direkten Fragen danach verzichtet (128 ff.). An anderer Stelle jedoch vermag er durchaus welche zu nennen (z. B. 104).

In diesem Textbeispiel wird sowohl ein formal diffuses als auch ein material differentes Verhältnis deutlich. Aufgrund der Tatsache, dass ein material differentes Verhältnis immer mit einem formal diffusen Verhältnis einhergeht, wie weiter unten noch ausgeführt wird (vgl. Kapitel 6.1.2.3), soll an dieser Stelle die komplette Interpretation dieser Textpassage wiedergegeben werden, um die enge Verzahnung beider Positionierungen zu verdeutlichen.

Abgesehen von dem generellen Abstreiten der Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft (vgl. Kapitel 6.1.1.3) drückt sich das formal Diffuse an dieser Stelle durch die Beurteilung des ‚Ersuchens‘ aus. Dieses ‚Ersuchen‘ der Staatsanwaltschaft ist aus Sicht dieses Polizeibeamten deswegen als ‚teilweise‘ positiv einzuordnen, da man daran das „Mitdenken“ eines Staatsanwaltes erkennt. Zum einen scheint es eine Besonderheit für ihn zu sein, dass der Staatsanwalt mitdenkt, was man als Polizeibeamter daran erkennen könne, dass er an den fachlichen Inhalten der Polizei partizipiert. Ein Mitdenken der Staatsanwälte scheint für ihn auch nicht unabhängig vom ‚Ersuchen‘ aufzutreten. Zum anderen ist dieser Zweck des ‚Ersuchens‘ – Mitdenken der Staatsanwälte – in seinen Augen das einzig positive daran. Allerdings sollte die Weisungsbefugnis als Mittel zum Erreichen einer bestmöglichen Anklagevertretung vor Gericht fungieren und nicht irgendeinen Qualitätsmangel hinsichtlich des Denkens der Staatsanwaltschaft liefern. P9 hat nicht vor Augen, wofür die Weisungsbefugnis wichtig ist.

Die nächste Sequenz, eingeleitet mit ‚kommt allerdings auch ab und zu mal vor‘, ist als Teilbereich der ersten Sequenz zu interpretieren. Selbst innerhalb des Bereichs – anhand des ‚Ersuchens‘ kann man normalerweise erkennen, dass sich die Staatsanwälte Gedanken gemacht haben – präsentieren sie sich ‚ab und zu‘ als hilflos, also eher inkompetent. Auch wenn P9 auf bewusster Ebene mit ‚ab und zu‘ sein vorher Gesagtes wieder etwas relativieren möchte, gelingt es ihm nicht aufgrund selbst produzierter Widersprüche.

Das material differente Verhältnis dort wird in den nachfolgenden Sequenzen deutlich. Die verschiedenen Positionen von Polizei und Staatsanwaltschaft werden im täglichen Umgang miteinander hervorgehoben; es bestehen Meinungsverschiedenheiten aufgrund der Unterschiede zwischen den Behörden. Mit ‚was soll das denn jetzt‘ wird sein Unverständnis deutlich; er unterstellt der Staatsanwaltschaft insgesamt Inkompetenz hinsichtlich polizeilicher Bereiche und Desinteresse im Hinblick auf ihre Aufgaben. Anhand des von ihm konkret geschilderten Beispiels erkennt man wiederum, dass dort tatsächlich die Aufträge schriftlich hin und her geschickt werden und es aufgrund mangelnder oder sogar mangelhafter Kommunikation dann zu Missverständnissen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft bis hin zu aggressivem Verhalten (‚knurrig‘; ‚wenn sie richtig gelesen hätten‘) kommt. Die Polizeibeamten die-

ser OK-Dienststelle müssen erst ‚Mut‘ aufbringen, um den Staatsanwalt anzurufen, wie P9, damit dort überhaupt Kommunikation stattfindet. Durch seinen Wechsel in die direkte Rede wird genau der Tonfall wiedergegeben, der dort vorherrschend sein dürfte: sehr ironisch. Mit seinem Hinweis darauf, dass die Polizei sich die eine oder andere Maßnahme sonst hätte ‚sparen‘ können, werden darüber hinaus die unmittelbaren Auswirkungen einer mangelnden Kommunikation auf die Effizienz der Arbeit deutlich. Sein abschließendes ‚läuft in der Regel‘ bezieht sich immer noch auf den vorangehenden Satz. Es ist demnach dort regelmäßig notwendig ‚Mut‘ aufzubringen, um bei der Staatsanwaltschaft anzurufen, weil etwas missverstanden wurde.

Insgesamt wird in dieser Textpassage deutlich, wie sich ein differentes Arbeitsverhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft in der tagtäglichen Zusammenarbeit offenbart. Eine ähnlich material differente Situation ist dann gegeben, wenn ein Polizeibeamter seine Kompetenzen gegenüber der Staatsanwaltschaft als Druckmittel verwendet, wie das folgende Beispiel verdeutlicht: ‚(...) das haben wir sehr oft, irgendwelche Situationen, wo man sagt, also entweder das Verfahren geht kaputt, oder wir kriegen jetzt den Haftbefehl.‘ (P6, 58). Im Rahmen eines material differenten Verhältnisses zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft werden demnach ebenso konkrete Boykott-Reaktionen seitens der Polizei auftreten (vgl. Kapitel 6.1.1.2).

Von Seiten der Staatsanwaltschaft präsentiert sich die Schilderung eines material differenten Verhältnisses vor Ort komplementär. Auf die Fragen, ob die erhofften Ziele der gemeinsamen Treffen erreicht wurden, antwortet beispielsweise dieser Staatsanwalt:

Nicht alle, hat nicht immer geklappt. Aber manche Dinge muss man jedes mal wieder auf die Tagesordnung setzen, weil man im Laufe des im Drange der Geschäfte alles Mögliche dann immer wieder doch nach hinten runterfallen lässt. Und wir sagen immer wieder, wenn ihr Durchsuchungsbeschlüsse oder TUs¹⁰⁷ für denselben Tag haben wollt, kommt bitte vor elf Uhr, weil ab eins ist der Schreibdienst im Amtsgericht nicht mehr da. Und wenn, kommen sie eben doch, weil sie vielleicht auch in diesem konkreten Fall noch irgendetwas anderes vorher fertig machen wollten, erst um viertel vor drei. Und dann haben wir wieder Zusammenstöße und Schimpfen und ihr wusstet doch seit heute morgen um neun, und wie oft haben wir schon gesagt? Das gibt es auch. Gibt es immer wieder. (S9, 98)

Dieser Staatsanwalt schildert mit Hilfe eines konkreten Beispiels eine mögliche Konfliktsituation zwischen den Betroffenen vor Ort, welche noch dazu ‚immer wieder‘ vorkommt. Ein formal differentes Verhältnis des „9er Paares“ wird entsprechend den Schilderungen von P9 auch hier wieder deutlich. Die

107 Gemeint sind Telefonüberwachungen (vgl. Kapitel 2.2.3).

unterschiedlichen Positionen, welche auf verschiedene Aufgabenbereiche basieren, werden hier vehement gegenüber gestellt. Die seitens der Polizei eigenverantwortlich zu gestaltende Organisation ihrer Ermittlungsarbeit kollidiert in dieser Situation mit der rechtlichen Verantwortung der Staatsanwaltschaft, insbesondere hinsichtlich der Genehmigung von Rechtsbeschlüssen. Anstatt im kooperativen Einvernehmen eine Lösung finden zu können, sind ‚Zusammenstöße‘ und eine differente Praxis vor Ort die Folge.

Insgesamt erklärt eine material differente Ausprägung des Verhältnisses sowohl das Phänomen des autoritären Auftretens seitens der Staatsanwaltschaft als auch das gefühlte „Reindiktieren“ seitens der Polizei genauso wie ihre konkrete Boykott-Reaktion (vgl. Kapitel 6.1.1.2). Wenn die Unterschiede zwischen den Behörden, genauso wie die Weisungsbefugnis als Aufgabe der Staatsanwaltschaft, bei der konkreten Zusammenarbeit jeweils von beiden Seiten extrem in den Vordergrund gestellt werden, sind unkooperatives Verhalten und entsprechende Wahrnehmungen der Beteiligten die Konsequenz.

Materiale Handlungsebene – diffus

Die andere mögliche Ausprägung des Grades an Diversität im Kontext der materialen Handlungsebene, wird als material diffuses Verhältnis oder materialer Diffusität bezeichnet. Folgendes Textbeispiel, die Antwort auf die Frage nach dem Ablauf von fest institutionalisierten Treffen, veranschaulicht dies:

Ja es gibt immer was zu trinken und vielleicht auch Butterbrötchen oder was zu Essen, also es ist insofern eine gemütliche Atmosphäre. Es kennen sich ja eigentlich auch alle und irgendeiner fängt halt an zu sagen, wir machen gerade das, wir haben da und da ein Problem. Und es ist ganz erstaunlich, wie oft dann aus einer anderen Ecke kommt, da weiß ich auch was dazu, den hatten wir da schon mal oder an dem ist gerade die und die Dienststelle dran. Und dann beredet man halt den aktuellen, was weiß ich die Strukturermittlungen, die jetzt gerade betrieben werden. (S1, 81)

Dieser Staatsanwalt unterstreicht die ‚gemütliche Atmosphäre‘ bei gemeinsamen institutionellen Treffen und stellt ein gleichberechtigtes Arbeiten heraus (‚irgendeiner fängt an‘, ‚aus einer ganz anderen Ecke‘ oder ‚man beredet‘). Damit wird verdeutlicht, dass die verschiedenen Kompetenzen, Erfahrungen und Einschätzungen gleichberechtigt nebeneinander stehen und nicht gegeneinander ausgespielt werden. Synergieeffekte hinsichtlich des Arbeitsergebnisses aufgrund eines gleichberechtigten Austausches zwischen den Teilnehmern sind dann die Konsequenz (‚da weiß ich auch was dazu...‘).

Ein material diffuses Verhältnis wirkt sich jedoch nicht nur in gemeinsamen Treffen zu übergeordneten Themen aus (wie bei S1 verdeutlicht, vgl. oben), sondern genauso in fallbezogenen Treffen, bei denen die Weisungsbefugnis

der Staatsanwaltschaft noch eher akut werden könnte, wie mit dieser Antwort eines Staatsanwaltes auf die Frage, wie es zu einer Entscheidungsfindung kommt, sichtbar wird:

Wie kommt eine Einigung zustande, das ist klar, irgendwann, wenn man sich nicht einigt, ich sagte schon, dann muss man einmal, wenn es nicht geht muss ja eine Entscheidung getroffen werden. Es geht ja nicht, dass die Polizei jetzt bestimmte Akten so aufbaut und wir das hier anders zusammenstellen, sondern dann muss man im Zweifelsfalle die Entscheidung so treffen und es gibt zwei Möglichkeiten, entweder man einigt sich oder, wenn man das nicht macht und keiner den anderen überzeugen kann, dann ist nun mal, ob einem das passt oder nicht, aber das ist ausgesprochen selten der Fall, eben der formale Punkt entscheidend, dass Herr des Ermittlungsverfahrens die Staatsanwaltschaft ist. Also das ist jetzt, klingt jetzt so bombastisch und sagt man also doch hier Direktiven erteilen, aber irgendwie muss man sich ja dann einigen. Aber wie gesagt, also häufig ist es so, dass der eine den anderen überzeugt. Es kommt also durchaus vor, dass man sagt, richtig, so wie Sie, die Polizei, das sehen. (...) Das sind so Fälle auch, die man jetzt nicht so am Telefon mal eben bereden kann, wie machst du es eben am besten, sondern wo man sich schon mal zusammensetzen sollte und auch zusammensitzt, nicht? Und nur im äußersten Fall, es muss ja gehen, es kann ja nicht chaotisch gehen. (S8, 66)

Dieser Staatsanwalt bringt die dortige Praxis auf den Punkt. Erst, wenn man sich nicht gemeinsam einigen kann, keiner den anderen überzeugen kann, muss die letzte Entscheidung von ihm kommen. Allerdings zählt bis zu dieser in seinen Augen „Notsituation“ das bessere Argument und zwar unabhängig davon, von welcher Seite – Polizei oder Staatsanwaltschaft – es kommt. Insofern verhält es sich bei dieser Zusammenarbeit material diffus, weil es bei den konkreten Besprechungen völlig irrelevant ist, wer welche Aufgabe zu bearbeiten hat; die Grenzen verwischen. Es zählt die Logik des besseren Argumentes. Gleichzeitig wird an dieser Stelle jedoch deutlich, dass der ‚formale Punkt‘, die Staatsanwaltschaft hat die Leitung des Verfahrens, nicht vernachlässigt wird. Es verhält sich hier so, dass die Entscheidung nicht nur in Ausnahmefällen, wenn keine Einigung erzielt werden konnte, vom Staatsanwalt kommen muss. Unabhängig davon hat der Staatsanwalt mit seiner Entscheidung, dem Vorschlag des Polizeibeamten zu folgen, ebenso das letzte Wort.

Darüber hinaus wird bei dieser Textpassage bereits die Verknüpfung zwischen formaler Differenziertheit und materialer Diffusität deutlich. Dieser Staatsanwalt greift in dem Moment, in dem im Rahmen der material vorherrschenden Diffusität kein Ergebnis erzielt werden kann, auf ein formales Diversitätskriterium zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft zurück, auf seine Weisungsbefugnis. Dies ist immer nur dann möglich, wenn alle Beteiligten die Diversitätsbereiche formal differenziert vor Augen haben. Auf diese Gesetzmäßigkeiten, die sich aufgrund unterschiedlicher Positionierungen des Verhältnisses

von Polizei und Staatsanwaltschaft in Bezug auf diese beiden Ebenen ergeben, wird im folgenden Kapitel eingegangen.

Insgesamt können mit der Einordnung eines Verhältnisses als material diffus die Phänomene erklärt werden, warum ein Staatsanwalt im Rahmen der konkreten Zusammenarbeit sicher auftreten kann und dabei seine Weisungsbefugnis dennoch als „aufzeigen“ von den Polizeibeamten empfunden wird und diese mit entsprechendem kooperativen Verhalten reagieren können (vgl. Kapitel 6.1.1.2). Nur wenn es bei der Lösung eines Problems auf die beste Lösung ankommt und nicht darauf, von wem diese Lösung stammt und dabei entsprechend von allen Beteiligten die verschiedenen Kompetenzen als ein Pool gemeinsamen Wissens betrachtet wird, ist die Basis für kooperatives Verhalten geschaffen.

6.1.2.3 Formale und materiale Positionierung des Verhältnisses und ihre Auswirkungen

Die dieser Auswertung zugrunde liegenden 18 Interviews, welche neun Beziehungen zwischen zusammenarbeitenden Polizeibeamten und Staatsanwälte widerspiegeln, lassen sich hinsichtlich der analysierten Betrachtungsebenen folgendermaßen einordnen. Bei vier der befragten Paare (1er, 3er, 5er, 8er) zeigt sich eine gute Zusammenarbeit hinsichtlich dessen, wie sie sich mit dem Statusunterschied arrangieren. Seitens der Staatsanwaltschaft wird ihre Weisungsbefugnis im kooperativen Sinne interpretiert, nämlich als der Aufgabe untergeordnet und dies klar und offen gegenüber der Polizei vertreten. Die Polizeibeamten fühlen sich in Bezug auf ihre Kompetenz akzeptiert und erleben die Weisung nicht als Befehl, sondern als der Aufgabenteilung dienlich. Ein kooperatives miteinander Arbeiten ist die Konsequenz. Bei diesen Paaren zeigt sich gleichzeitig, dass es sich hinsichtlich der herausgearbeiteten Betrachtungsebenen jeweils um ein formal gut differenziertes und ein material sehr diffuses Verhältnis handelt.

Im Unterschied dazu lässt sich bei den fünf anderen Paaren (2er, 4er, 6er, 7er¹⁰⁸, 9er) eine hinsichtlich ihres *Statusarrangements* eher schlechte Zusammenarbeit beobachten. Dort sind Indizien für Boykott-Reaktionen seitens der Polizei keine Seltenheit, da sich die Polizei eher noch als Befehlsempfänger wahrnimmt und sich nicht unbedingt in ihrer Kompetenz anerkannt fühlt. Der

108 Bei den 7ern verhält es sich etwas anders. Das Verhältnis insgesamt ist zwar klar als formal different und material diffus einzustufen, jedoch trägt hier nicht der Staatsanwalt den Hauptanteil daran (aufgrund einer autoritären Gesetzesinterpretation). Dies klärt sich erst mit der zweiten Kernkategorie des *Statusarrangements* von Polizei und Staatsanwaltschaft auf, der *Berufsgruppenidentität* (vgl. Kapitel 6.1.3).

Staatsanwalt stellt seine Statushoheit in den Mittelpunkt der Zusammenarbeit, aufgrund seiner autoritären Interpretation des Gesetzestextes. Gleichzeitig versucht er dies jedoch nach außen zu verbergen. Diese Paare können hinsichtlich der beiden möglichen Betrachtungsebenen auf ihr Verhältnis als formal diffus und material different eingestuft werden.

Auf die weitergehenden Auswirkungen dieser Positionierung der Verhältnisse zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, soll im Folgenden noch genauer eingegangen werden.

Zielintegration

Eine Zielintegration findet man bei den Paaren, bei denen es sich um ein formal differenziertes und material diffuses Verhältnis handelt. Hier formulieren die Polizeibeamten ihre Zielen beispielsweise so, dass der Wunsch, letztlich eine Anklage vor Gericht zu erreichen, mit integriert wird. Neben dem Ermitteln verdächtiger Personen ist für sie beispielsweise darüber hinaus entscheidend, „diese Personen eben irgendwo im Rahmen eines Strafverfahrens letztendlich dann soweit zu bringen, dass sie angeklagt werden können. Das ist also unser, unser Ziel.“ (P1, 127). Da es sich bei dem „Anklagen“ an sich nicht um eine Aufgabe eines Polizeibeamten handelt, sondern um die eines Staatsanwaltes, wird mit solchen Zielintegrationen die Verbundenheit zur Staatsanwaltschaft deutlich. Diese Zielintegration spiegelt sich auch in den erklärten Gemeinsamkeiten der beiden Behörden bei diesem Polizeibeamten wieder:

Gemeinsamkeiten. Straftäter so zu überführen, dass sie eben auch einem Gerichtsverfahren zugeführt werden können. So, dass es auch vor Gericht dann hält. Das sehe ich eigentlich so. (P1, 145)

Seinen zuvor als eigenes Ziel deklarierten Wunsch, eine positive Anklage bei Gericht zu erreichen, drückt P1 an dieser Stelle wiederum als gemeinsames Ziel zusammen mit der Staatsanwaltschaft aus. Eine exakte Trennung zwischen den Zielen der eigenen Gruppe und den Zielen der anderen Gruppe ist hier nicht mehr möglich. Ein anderer Polizeibeamter formuliert diese Zielintegration ähnlich, benennt jedoch zusätzlich ein davon abgetrenntes eigenes Ziel:

Also ich verfolge zwei Ziele, das eine Ziel ist eigentlich im präventiven Bereich, zu versuchen, dass sich im Regierungsbezirk (Name der Region) so wenig wie bloß möglich OK-Gruppierungen etablieren können. Das ist das erste Ziel. Und wenn das in den repressiven Bereich geht, dann verfolge ich das Ziel, diese Gruppierungen strafprozessual so anzugehen, dass die entsprechenden Beweise für eine Verurteilung vorhanden sind. Also der qualitative Aspekt in Richtung Verurteilung steht eigentlich im repressiven Bereich absolut im Vordergrund. (P5, 108)

Sein „erstes Ziel“, der präventive Bereich ist für den Bereich der Organisierten Kriminalität schon eher ungewöhnlich und völlig losgelöst von den Zielen der Staatsanwaltschaft. Erst in seinem zweiten Ziel findet dann wiederum die Annäherung an die Staatsanwaltschaft statt; eine erfolgreiche ‚Verurteilung‘ von ermittelten Straftätern steht hier ‚im Vordergrund‘. Interessanterweise verhält es sich jedoch bei dem mit diesem Polizeibeamten zusammenarbeitenden Staatsanwalt so, dass er genau dieses „präventive Ziel“ beispielsweise bei der Frage nach den Gemeinsamkeiten aufgreift:

Ja, Gemeinsamkeit ist einfach mal die Aufgabe, das Ziel, warum wir arbeiten, was wir arbeiten, nämlich Verbrechensbekämpfung. Das ist unser gemeinsames Arbeitsverhältnis, unsere Aufgabe. Wie gesagt, bei der Polizei wird es ergänzt durch die präventiven Dinge und bei uns ergänzt dann im Praktischen, eben die Vertretung dann vor Gericht. Wobei das natürlich zu der Aufgabe der Verbrechensbekämpfung dazugehört. Was nützt es mir, wenn ich ermittle und alles Mögliche weiß und nachher kommt kein Urteil raus. Also das ist dann auch nicht das Richtige. (S5, 111)

Neben dem gemeinsamen Ziel der ‚Verbrechensbekämpfung‘ lagert dieser Staatsanwalt die präventive Arbeit der Polizei vor dieses Ziel und die Gerichtsvertretung der Staatsanwaltschaft danach. Die letztere Einteilung ist verfahrensrechtlich etwas ungenau, weil er die Vertretung vor Gericht gleichzeitig der Verbrechensbekämpfung zuordnet, was durchaus korrekt ist. Im Endeffekt ist es so zu verstehen, dass die Vertretung vor Gericht alleine von den Staatsanwälten geleistet wird (‚im Praktischen‘), auch wenn sie noch im Rahmen des gemeinsamen Ziels der Verbrechensbekämpfung anzusiedeln ist. Prävention hingegen ist nicht mehr unter dem Ziel der Verbrechensbekämpfung zuzuordnen. In diesem Sinne ist S5 sich mit P5 einig. Dass er an dieser Stelle überhaupt das zusätzliche Ziel der Polizei erwähnt (wie auch an anderen Stellen, z. B. S5, 104), spricht dafür, dass er es anerkennt und damit letztlich die Polizei insgesamt¹⁰⁹. Mit seinem abschließenden Satz hebt S5 jedoch den Anteil der Staatsanwaltschaft am Gesamtziel hervor. Er hat neben der Anerkennung der Ziele der Polizei schon klar vor Augen, dass ohne seine Arbeit die der Polizei nutzlos ist.

Auch bei den anderen Polizeibeamten und Staatsanwälten, deren Verhältnis formal differenziert und material diffus ist, finden diese Zielintegrationen statt. Anders hingegen verhält es sich bei den Paaren, deren Verhältnis als formal diffus und material different einzuordnen ist. Dort können die Polizeibeamten beispielsweise generell keine Gemeinsamkeiten aufzeigen:

109 Diesem Staatsanwalt kommt das präventive Ziel der Polizei auch insofern entgegen, weil er als eigenes Ziel „ein bisschen für Recht und Ordnung sorgen“ formuliert und damit die Verbrechensbekämpfung auch durchaus weiter fasst (S5, 99).

Die wichtigsten Gemeinsamkeiten? Äh das ist zum einen auch wieder die Entscheidungsbefugnis, die man wechselseitig treffen darf, die man gemeinsam treffen kann. Tja ansonsten (4.0) Gemeinsamkeiten noch? (9.0) Gemeinsamkeiten noch? Fällt mir jetzt jetzt ist mir der Faden weg, Faden weg. (P7, 140)

I: Kein Problem, man könnte ja noch zum Beispiel das Ziel, dass beide Straftaten verfolgen, also letztlich Strafverfolgungsbehörden sind, als eine Gemeinsamkeit auch sehen?

Die Gesetzgebung dazu, die gesetzliche Regelung dazu, ist schon so die Gemeinsamkeit, also als Strafverfolgungsbehörden. Das ist schon richtig so. (P7, 142)

Die Gemeinsamkeiten zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, die dieser Polizeibeamte zu berichten vermag, sind eher dürftig und ausschließlich auf die gesetzliche Regelung bezogen. Die Gemeinsamkeit einer ‚wechselseitigen Entscheidungsbefugnis‘, knüpft an seine vorherige Aussage an (P7, 132), dass die Polizei im Rahmen ihres ‚breiteren Betätigungsfeldes‘ ebenso selbstständige Entscheidungen zu treffen vermag. Diese Eigenverantwortlichkeit der Polizei im präventiven Bereich vergleicht P7 mit der Eigenverantwortlichkeit der Staatsanwaltschaft im repressiven Bereich und verbindet sie mit ‚wechselseitige Entscheidungsbefugnis‘ zu einer Gemeinsamkeit der beiden Behörden. Für diesen Polizeibeamten stellt der Status der Staatsanwaltschaft offensichtlich ein Problem dar; seine Abgrenzungsbestrebungen gegenüber der Staatsanwaltschaft werden hier deutlich.

Auch von den Staatsanwälten können bei diesen Paaren beispielsweise kaum oder nur pauschalisierte Gemeinsamkeiten genannt werden, wie bei diesem Staatsanwalt:

Ja, die Gemeinsamkeiten sind klar, ganz klar da, dass wir alle das gemeinsame Ziel haben, Straftaten aufzuklären. (S4, 193)

Bereits an dieser Stelle wird deutlich, dass sein gemeinsames Ziel mit der Polizei kein übergeordnetes Ziel darstellt, sondern eine Schnittmenge mit seinen Zielen. Straftaten ‚aufzuklären‘ ist der erste Schritt, der nötig ist, um Strafen vollstrecken zu können. Bei dem letzten Schritt ist S4 der Alleinverantwortliche (vgl. seine Antwort zu seinen eigenen Zielen S4, 168). Der erste Schritt, die Aufklärung, stellt die Basis für sein eigentliches Ziel dar; nur an dieser Basis ist die Polizei beteiligt, ein Mittel zum Zweck. Bei genauerem Nachfragen, nämlich was eine Strafverfolgungsbehörde, das Gemeinsame von beiden Behörden, denn auszeichnet, wird die Polizei indirekt doch wieder ausgeschlossen:

Also die Strafverfolgungsbehörde zeichnet aus, dass sie weitestgehend objektiv ist, das heißt nicht (uv) Strafverfolgung betreibt, sondern, dass man auch durchaus, wenn jemand unschuldig ist, dass man das Verfahren möglichst schnell einstellt beziehungsweise keine Anklage erhebt und dass das auch ganz klar abgesprochen wird meinetwegen (uv/3). Und eine gute Strafverfolgungsbehörde

zeichnet weiterhin aus, dass sie motiviert und engagiert (uv) Straftaten verfolgt. (S4, 195)

Mit dieser Aussage bezieht sich S4 wieder ausschließlich auf die Staatsanwaltschaft, denn Verfahren einstellen und Anklage erheben zählt zu ihren alleinigen Aufgaben. Seine Betonung an dieser Stelle auf das Einstellen von Verfahren ist eher eine ungewöhnliche erste Assoziation, verglichen mit den Assoziationen anderer Staatsanwälte und Polizeibeamten, zu einer Strafverfolgungsbehörde. Allerdings kommt damit gleichzeitig seine Macht gegenüber der Polizei zum Vorschein, denn mit einer Einstellung des Verfahrens erscheint die Arbeit der Polizei im Nachhinein überflüssig. Erst recht, wenn auf Seiten der Polizei das gemeinsame Ziel einer Verurteilung als eigenes Ziel verinnerlicht wurde. Auch die vermeintliche gemeinsame Komponente der Objektivität als Kennzeichen einer Strafverfolgungsbehörde, ist für S4 im Endeffekt nur auf Seiten der Staatsanwaltschaft zu finden, wie sich bei der nachfolgenden Frage nach der typischeren Strafverfolgungsbehörde bestätigt: ‚Im tatsächlichen Bereich, so wie ich gerade bei der Strafverfolgung vorhin das skizziert habe, auch diese objektive Sichtweise, ist es meiner Meinung nach die Staatsanwaltschaft.‘ (S4, 202).

Insgesamt wird an dieser Stelle deutlich, je differenzierter jemand auf der formalen Reflexionsebene die Gemeinsamkeiten zwischen den Behörden vor Augen hat, desto eher können die Zielvorstellungen der jeweils anderen Seite mit den eigenen Zielvorstellungen verschmelzen.

Fachliche Haltungsübernahmen

Gleichzeitig mit dieser wechselseitigen Übernahme von den Zielen der Arbeit gehen fachliche Haltungsübernahmen (vgl. Mead 1973) im konkreten Arbeitskontext einher. Also hinsichtlich der materialen Handlungsebene wird das Verhältnis auch in dem Sinn diffus, dass die Unterschiede in den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Einzelnen den Arbeitsalltag immer weniger bestimmen. Zum Beispiel wie bei dieser Antwort eines Polizeibeamten zum Ablauf eines übergeordneten Treffens zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft:

Ja, jedes Mal eine sehr umfangreiche Tagesordnung, deswegen seit zwei, drei Jahren inzwischen auch eine zweitägige Veranstaltung. (...) In diesem Jahr werden wir uns intensiv noch einmal Gedanken darüber machen, welche Konsequenzen und Schlussfolgerungen aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu treffen sind. Es geht um audiovisuelle Vernehmungen von Vertrauenspersonen, von verdeckten Ermittlern, da gibt es halt so einen recht merkwürdigen Beschluss des BGHs, der diesen Weg eröffnet. In zwei Fällen haben wir in (Name des Bundeslandes) trotz dieser rechtlichen Forderungen eine Sperrklärung erwirkt, weil wir der Auffassung waren eine audiovisuelle Vernehmung verbietet

sich in den Einzelfällen. Und solche Rechtsprobleme werden dann miteinander erörtert, um zu erreichen, dass wir da eine einheitliche Sprache finden, dass wir die Probleme in ihrer Dimension besser beurteilen können. (P8, 65)

Die hier verwandten ‚wir’s‘ beziehen sich immer auf Polizei und Staatsanwaltschaft gemeinsam, was ein „Gruppendenken“ nahe legt. Also auch die Polizeibeamten machen sich dort zusammen mit den Staatsanwälten über ‚höchstrichterliche Rechtssprechung‘ Gedanken, obwohl dies eindeutig das primäre Fachgebiet der Staatsanwaltschaft ist. Seine Bewertung des Rechtsbeschlusses als ‚merkwürdig‘ legt ebenso gutes rechtliches Wissen nahe, weil P8 diesen Beschluss von einem normalen oder üblichen Beschluss unterscheiden kann. Dieser Polizeibeamte setzt sich auf jeden Fall mit der rechtlichen Problematik intensiv auseinander. Allerdings könnte er diese Bewertung auch von „seinem“ Staatsanwalt übernommen haben. Dies würde jedoch nur signalisieren, dass sie bereits komplett zu einer Gruppe verbunden sind, da P8 das Urteil des Staatsanwaltes als sein eigenes übernimmt. Nichtsdestoweniger ist ebenso bei dieser Interpretation sicher, dass er ein ausgeprägtes Rechtsinteresse haben muss, sonst würde er dieses Thema nicht als Beispiel zu dieser Frage aufgreifen. P8 bringt es mit der Zielvorstellung des Treffens auf den Punkt: Es muss eine ‚einheitliche Sprache‘ gefunden werden. Damit man dieses Ziel erreicht, muss im wahrsten Sinne des Wortes kommuniziert werden (‚miteinander erörtert‘). Die ‚einheitliche Sprache‘ bestätigt sich noch an anderer Stelle bei P8 im umgekehrten Sinn, da die Staatsanwälte seinen genuinen Bereich genauso beherrschen: ‚Sie kennen unsere technischen und taktischen Möglichkeiten fast genau so gut wie wir. Das einzige was sie nicht richtig einschätzen können, sind die personellen Ressourcen, über die wir verfügen.‘ (P8, 171)

Das hier vorhandene vertiefte Rechtsverständnis der Polizei wird von dem Staatsanwalt bestätigt und anerkannt. Auf die Frage nach den wichtigsten Unterschieden zwischen den Behörden antwortet S8:

Ja, die wichtigsten Unterschiede sehe ich darin, dass die Polizei die Ermittlungsarbeit in der Hauptsache macht, das ist gar keine Frage. Und wir die rechtliche Umsetzung letztlich, nicht alleine machen, sondern es muss ja die Polizei auch machen, die muss ja nicht ins Blaue hinein ermitteln, sondern in Betrugsfällen muss sie also schon grob wissen oder auch grob natürlich die Rechtssprechung kennen bei jedem Delikt auch. Aber letztlich verantworten muss es ja nicht die Polizei nebenbei gesagt, (...) wir müssen eben halt das so ja praktisch rechtlich umsetzen, wir sind es ja, die die Anklage, oder zunächst mal prüfen müssen, so sind denn die Ermittlungen nun wirklich abgeschlossen. Muss das Eine oder Andere noch ermittelt werden. Auch das ist ja ein Punkt, wo man sich dann kurz vor Schluss der Ermittlungsarbeit dann zusammensetzt und sagt, so soundso sieht es aus, muss dies und jenes vielleicht noch gemacht werden oder sollte man das noch machen. Auch ein Punkt wo man dann darüber spricht und sich nach Möglichkeit natürlich einigt. Aber das, was angeklagt wird hat der Staatsanwalt zu

verantworten. (...) Er hat es auch zu verantworten nachher in der Vollstreckung kann einer, ein ausländischer Straftäter beispielsweise so etwa nach der Hälfte der vollstreckten Zeit gemäß vier sechsfünftzig a ins Heimatland zurückkehren. Wobei ich keinen Hehl daraus mache, dass ich da die Entscheidung auch mit danach oder ich mich danach richte, so, wie hat er sich eigentlich verhalten im Ermittlungsverfahren und im Strafverfahren hat er sich geständnisfreudig gezeigt beispielsweise oder nicht. (S8, 94)

Dieser Staatsanwalt erkennt auf der einen Seite die rechtlichen Kompetenzen der Polizei an und befürwortet deren rechtliches Know-how im Sinne der Sache. Auf der anderen Seite wird ebenso sichtbar, dass er natürlich ebenso einen Anteil an der Ermittlungsarbeit hat, auch wenn die Polizei dies in der ‚Hauptsache macht‘. Sein alleiniger Schwerpunkt liegt jedoch auf seiner ‚Verantwortung‘ der Ergebnisse, nicht so sehr auf der rechtlichen Beurteilung insgesamt. Die Grenzen zwischen Polizei- und Staatsanwaltschaftskompetenzen innerhalb dieser OK-Gruppe sind fließend, da die jeweilige fachliche Haltung des anderen mit übernommen wurde. Dies widerspricht sich jedoch nicht damit, dass sie ihre jeweiligen Aufgaben und Kompetenzen auf einer formalen Ebene durchaus gut differenziert haben. An dieser Stelle wird dies durch seine Verantwortung deutlich. Diese trägt S8 komplett für die Ermittlungen, deren Inhalt und Umfang, die Anklage, was und wo angeklagt wird, und wie letztlich die Vollstreckung erfolgt.

S8 sieht sich auf der einen Seite durchaus als Prüfinstanz (‚wir müssen prüfen, ob Ermittlungen abgeschlossen...‘), auf der anderen Seite wird bei seinem Wechsel in die direkte Rede im Rahmen der fallbezogenen Treffen deutlich, dass dort ein miteinander Gestalten und Weichen stellen die Praxis ist. Dieser Staatsanwalt weiß sehr wohl, dass er von jeder gemeinsam entwickelten Strategie selbst überzeugt sein muss. Darüber hinaus signalisiert S8 sogar, dass er seine Entscheidungspraxis hinsichtlich einer Strafrestausssetzung von der Einschätzung der Polizei abhängig macht. Damit wird wiederum seine Wertschätzung gegenüber der Polizei deutlich.

Ein anderer Staatsanwalt formuliert seine Anerkennung der juristischen Kompetenzen der Polizei im OK-Bereich folgendermaßen: ‚(...) beim Polizeibeamten, das ist schön, das ist auch mal ein bisschen juristisch fordernd.‘ (S5, 118; z. B. auch S8, 72, vgl. Kapitel 6.1.1.2). Hinter dieser Aussage verbirgt sich ebenso, dass bei dieser Zusammenarbeit die Polizei hinsichtlich ihrer juristischen Kompetenzen durchaus an die Staatsanwaltschaft heranreichen kann und dies gleichzeitig vom Staatsanwalt nicht als Bedrohung, sondern als Herausforderung erlebt wird. Schließlich ist eine solche Annäherung der Kompetenzen nur als Synergieeffekt für die Arbeit zu sehen.

Insgesamt wird mit diesen Beispielen deutlich, obwohl jeder ursprünglich von der Unterscheidung in der Ausbildung, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Zustän-

digkeiten weiß, sind diese Unterschiede immer weniger bestimmend für den Arbeitsalltag. Die Zielintegration und fachliche Haltungsübernahmen scheinen insbesondere dann möglich, wenn die Polizeibeamten und Staatsanwälte einer OK-Gruppe sich als eine Gesamtgruppe auffassen. Um zu einer Gruppe zu werden, müssen Aspekte vorhanden sein, die man gemeinsam trägt, wie beispielsweise eben die Ziele, eine „gemeinsame Sprache“ oder ähnliche Arbeitseinstellungen. Eine vollzogene Gruppenbildung manifestiert sich auch im Gebrauch der Sprache durch die Nutzung von gemeinsamen „wir’s“, die sich explizit auf Polizei *und* Staatsanwaltschaft beziehen, wie es bei den Paaren mit einem formal differenziertem und material diffusen Verhältnis durchgehend der Fall ist.

Auswirkungen auf die Arbeitseffektivität

Die Positionierung eines Verhältnisses von Polizei und Staatsanwaltschaft auf den unterschiedlichen Ebenen – formale Reflexionsebene und materiale Handlungsebene – aufgrund ihres Grades an Diversität (vgl. Kapitel 6.1.2.2) wirkt sich natürlich auf die jeweilige Arbeitseffektivität aus. Bei einem material differenten Verhältnis, das auf unkooperativer Einstellung der Staatsanwaltschaft und Boykott-Verhalten der Polizei basiert, können nicht die Arbeitsergebnisse erzielt werden, wie bei einem material diffusen Verhältnis. Da dort eine gemeinsame Zielerreichung im Vordergrund steht, jeder als gleichberechtigter Partner anerkannt wird und einer Logik des besseren Argumentes gefolgt wird, ist mit besseren Arbeitsergebnissen zu rechnen.

Diese Zusammenhänge in Bezug auf die Arbeitseffektivität sind bereits immer wieder bei der Darstellung der Textbeispiele erschlossen worden (z. B. S. 135; S. 149). Diese Zusammenhänge werden darüber hinaus auch dort deutlich, wo als Unterscheidungsmerkmal zwischen den Behörden auf die verschiedenen intraorganisatorischen Kommunikationsformen der Behörden verwiesen wird (vgl. Kapitel 6.1.2.1). Das folgende Textbeispiel soll dies illustrieren. Auf die Frage nach den Vorteilen der Polizei gegenüber der Staatsanwaltschaft antwortet ein Polizeibeamter:

Na gut, wir sind flexibler. Arbeiten gerade in dem OK-Bereich, ich sage Ihnen mal ein Beispiel. Wir haben hier ein ganz großes Verfahren, (...) ein OK-Verfahren, (...) Leute (...) gründen Firmen, GmbHs, weil bei einer GmbH kann man also nachher nicht haftbar gemacht werden als Geschäftsführer, (...) machen erst paar legale Geschäfte und nachher wird bestellt, bestellt, bestellt, und dann fliegen da Leute ein, die unter falschem Namen Bestellungen machen, und dann wird abgeräumt. Und dann, was übrig bleibt, ist ein Strohmann (...) und der Geschäftsführer. Und das ist also in ganz Deutschland passiert. (...) Das fing damit an, (...) ein junger Student (...) ist in Haft gegangen und hat aber lange nicht herausgerückt, was da eben gelaufen ist. (...) Stellte sich dann eigentlich erst einmal

durch informelle Dinge, die er uns gesagt hat heraus, dass da offensichtlich ein Strohbetrug abgelaufen ist. Und dann haben wir festgestellt, die gleichen Leute, haben ja eine Menge Firmen aufgemacht, und dann haben wir bis zu fünfzehn Tatorte festgestellt, wo jedes Mal ein Sachschaden von zwei bis sieben Millionen passiert ist. So, die Geschichte haben wir zuerst mit der Staatsanwaltschaft (Name dieser Stadt) angefangen. Als wir dann (...) eine Tü haben wollten, da haben die dann gesagt, ach das ist zu groß für uns. Dann habe ich den (Name des Staatsanwaltes) überredet, das Ding zu übernehmen. Und dann kamen erst diese ganzen Weiterungen mit den anderen. Dann hat der (Name des Staatsanwaltes) nachher, weil ich ihm eine kriminelle Vereinigung vorgelegt habe und mit (uv/3), das kann ich gar nicht machen. (...) Bis ich dann eine Staatsanwaltschaft hatte, die das Ding gemacht hatte. Der (Name des Staatsanwaltes) hat sämtliche Staatsanwälte die betroffen waren, angeschrieben, ob es irgendeine Zentrale übernehmen wird, hat keiner die Zentrale übernommen. Also man kriegt auch elf Pöpste wahrscheinlich eher zusammen wie elf Staatsanwälte. Und das ging bis eigentlich, muss jetzt sehr hart formulieren, aber das ist ganz klar (uv) gegen die Wand gefahren worden, weil das Justitielle nicht so in Griff gekommen ist. (...) Aber ich sage mal, die Schwierigkeit liegt ganz einfach darin, wir fangen täterbezogen an. Die Staatsanwaltschaft ist eine Tatortbehörde. Und dann gehört also auch schon viel Flexibilität dazu. (...) Unsere Verfahren lassen sich nicht auf irgendeinen Bezirk, staatsanwaltschaftlichen Bezirk, dann kommt nachher die Aufteilung der Verfahren, und das also ist immer schwierig. (...) Das ist halt die Problematik, und da kommen wir dann manchmal nicht zu den Ergebnissen, die das Verfahren äh zu bieten hätte. Aber, da gibt es ja einen Spruch (...), Gott gibt die Nüsse und wir müssen sie knacken. (P6, 145)

Interessanterweise wird hier dieser Mangel an „Flexibilität“ der Staatsanwaltschaft wie ihn P6 an dieser Stelle beklagt, ausschließlich von Polizeibeamten angesprochen, die in einem formal diffusen und material differenten Verhältnis mit „ihren“ Staatsanwälten stehen. Anscheinend wird von den Staatsanwälten der material diffusen Paare die gesetzlichen Möglichkeiten (§ 13 StPO) eher ausgeschöpft, sodass der grundsätzliche strukturelle Unterschied der Behörden (,Wir fangen täterbezogen an. Die Staatsanwaltschaft ist eine Tatortbehörde.‘) dem dort vorhandenen gemeinsamen Arbeitziel nicht zuwider läuft. Bessere *gemeinsame* Arbeitsergebnisse – und damit auch im Sinne der Polizei – sind die Konsequenz.

Mit Hilfe eines material diffusen Verhältnisses kann schließlich ein Stück weit eine „Gangstruktur“ nachgebildet werden. Denn nur so kann ein kriminelles Netzwerk, das massive Drohungen und Gewalt oder auch familiäre Strukturen zusammenschweißen, bekämpft werden.

6.1.2.4 Gemeinsame Treffen als Plattform für Abgrenzungen

Die aufgezeigte Dialektik, die sich zwischen formaler Reflexionsebene und materialer Handlungsebene aufspannt, und je nach Verortung des Verhältnis-

ses positive oder negative Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit sich bringt, spielt sich vor dem Hintergrund einer mehr oder weniger fest institutionalisierten Zusammenarbeit ab. Bei der Auswahl der neun zusammenarbeitenden Interviewpartner wurde hinsichtlich ihrer Häufigkeit von fest institutionalisierten gemeinsamen Arbeitstreffen variiert (vgl. Kapitel 5.2.6.1). Dieser Aspekt erweist sich jedoch als völlig unabhängig zum Vorhandensein eines formal differenzierten und material diffusen Verhältnisses zwischen den Polizeibeamten und Staatsanwälten vor Ort. In diesem Sinne stellen diese mehr oder weniger häufig stattfindenden gemeinsamen Arbeitstreffen eine Plattform dar, auf der die *Abgrenzungsdynamik* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft Gelegenheit hat, sich auszugestalten. Auf die im Detail zu unterscheidenden Charakteristiken der gemeinsamen Treffen wird nachfolgend etwas genauer eingegangen.

Hierarchische Struktur und Grad an Formalität

Bei einem formal diffusen und material differenten Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft gestalten sich die gemeinsamen Treffen – unabhängig von ihrer Häufigkeit und ihrem Inhalt – sehr formell und hierarchisch strukturiert. Dies wird beispielsweise dadurch deutlich, dass die Treffen immer von Seiten der Staatsanwaltschaft ‚anberaumt‘ werden und die Gestaltung der Treffen eher in der Hand der Staatsanwaltschaft liegt (z. B. S2, 87; P2, 102; P4, 64; S7, 76; S9, 71).

Die Beschreibungen von gemeinsamen Arbeitstreffen, bei denen sich gemeinsam auf einen Termin geeinigt wird und eine gleichberechtigte Atmosphäre unter den Teilnehmern herrscht, stammen immer von Interviewpartnern, welche aus formal differenzierten und material diffusen Verhältniskonstellationen Polizei/Staatsanwaltschaft stammen (z. B. P1, 74; P5, 60; S5, 72). Eine gewisse informelle Atmosphäre während solcher gemeinsamen Arbeitstreffen wird beispielsweise durch das Anbieten seitens des Staatsanwaltes von Getränken und Gebäck gefördert (P1, 74; S1, 81). Solche eher informellen Treffen bringen den Vorteil mit sich, dass sie zu einem „weisungsfreien Raum“ beitragen. Hierzu sind die Inhalte dieser Treffen jedoch unabhängig von konkret anstehenden Einzelfällen gestaltet, sodass das Weisungsrecht der Staatsanwaltschaft in dem Moment irrelevant ist. Auf diesen Aspekt, die Rolle der Weisungsbefugnis in den Treffen wird im nächsten Abschnitt noch eingegangen.

Ebenso zur Struktur der Treffen gehörend ist der Aspekt, inwieweit es sich um ein festgelegtes Treffen handelt, welches in regelmäßigen Abständen erfolgt, oder um ein rein anlassbezogenes Treffen. Ein festgelegtes Treffen, das regelmäßig zu einem festen Zeitpunkt stattfindet, muss nicht unbedingt einen formellen Charakter haben. Dies hängt auch davon ab, wer diese feste Regel-

mäßigkeit ursprünglich festgelegt hat; war das nur die Staatsanwaltschaft oder beide Seiten gemeinsam oder eine mehr oder weniger neutrale „dritte“ Stelle. So eine neutrale „dritte“ Stelle könnte z. B. ein Zusammenarbeitsmodell sein, an dem man sich gemeinsam orientiert, wie es beispielsweise im Bereich der Wirtschaftskriminalität mit den so genannten „WESPen“ der Fall ist (vgl. Kapitel 2.2.2). Diese Festlegung wird dann einer unabhängig von der Staatsanwaltschaft waltenden Instanz zugeordnet. Dies verleiht ebenso der Polizei Rechte, nämlich genau das Recht zu Besprechungen (P3, 81 ff.). Darüber hinaus können diese festgelegten Treffen insofern von Vorteil sein, als sie ebenso die Möglichkeit eines weisungsfreien Raumes eröffnen. Denn nicht bei jedem Treffen wird ein konkretes Problem zu besprechen sein oder die Absegnung eines Beschlusses seitens der Staatsanwaltschaft im Mittelpunkt stehen. Auf die Bedeutung problemorientierter Treffen und der Relevanz eines weisungsfreien Raumes wird im folgenden Abschnitt eingegangen.

Problemorientierte Inhalte und Relevanz der Weisungsbefugnis

Bei den material differenten Paaren werden gemeinsame Arbeitstreffen meist genutzt, um Probleme, Schwierigkeiten und Konflikte anzusprechen, unabhängig davon, ob es um fallübergreifende oder einzelfallbezogene Inhalte geht. Beispielsweise können der Personalmangel der Polizei (P4, 64; S4, 109) oder abweichende Vorstellungen hinsichtlich des Aktenaufbaus (S2, 90) thematisiert werden. In fallbezogenen Treffen kann dann beispielsweise die Diskussion um die Zuständigkeit eines aktuellen Falls Inhalt (S6, 73; vgl. Kapitel 6.1.2.1 zu verschiedenen intraorganisatorischen Kommunikationsformen) oder die Problematik rund um den Einsatz verdeckter Ermittler sein, wie in diesem Interviewausschnitt zur Frage nach dem Anlass eines persönlichen Gespräches deutlich wird:

Der Anlass? Ja gut, erstens mal, das fängt ja so an, (...) dass man bei so komplexen Verfahren schon mal alle vier Wochen mal rüber fährt und berichtet, wo stehen wir. (...) Ja und dann auch schon mal so strategische Zielrichtungen, wo wir eigentlich hinwollen, denn es gibt noch eine Problematik bei den verdeckten Ermittlungen, insbesondere, wenn man jetzt mal Rotlicht Menschenhandel betrachtet. Es ist praktisch unmöglich gegen Zuhälter zu ermitteln, die noch in Freiheit sind. Weil die Abhängigkeit zwischen Prostituierten und Zuhälter, der in Freiheit ist, so groß ist, dass wir gar keine Aussage bekommen. Wir haben nur eine Chance, wenn wir den dringenden Tatverdacht durch verdeckte Ermittler kriegen, dass wir den dann in einem großen Schlag wegnehmen und dann versuchen zu Aussagen zu kommen. Diese Ermittlungstaktik muss ein Staatsanwalt mittragen, auch als Jurist. Wobei immer in allen großen Verfahren, ob das Mordermittlungsverfahren sind, oder hier, muss immer, manchmal zwischen juristischen Anforderungen und ermittlungstaktischen Anforderungen Reibungsflächen gibt, die aber selbstverständlich normalerweise im Einvernehmlichen dann ausge-

räumt werden. Die Spielregel ist nun einmal die Strafprozessordnung und es wird, ja, das ist, das wird immer, das sind Konfliktfelder, die auch immer da sind. Und da haben wir also mit unseren OK-Staatsanwälten, sind in der Regel doch ausgesuchte Leute, bisschen, die auch ermittlungstaktisch denken können, die schon größere Verfahren gemacht haben. (P6, 58)

Da von diesem Polizeibeamten „Reibereien“ schwerpunktmäßig auf diese Frage thematisiert werden, scheinen sie den zentralen Anlass für gemeinsame Treffen mit der Staatsanwaltschaft darzustellen. Als Ausgangsposition für diesen Anlass und damit auch für die „Reibereien“ schildert er die Abhängigkeit der Polizei von dem „Mittragen“ der Ermittlungstaktik vom Staatsanwalt. In dem Fall bezieht sich wahrscheinlich das ‚wir‘ nach ‚strategischer Zielrichtung‘ lediglich auf die Polizei. P6 und seine Mitarbeiter erstatten gegenüber dem Staatsanwalt Rapport. Dies muss nicht unbedingt freiwillig geschehen, wie seine nachfolgenden Ausführungen zu den bestehenden Schwierigkeiten nahe legen. Dieser Pflichtbericht hinsichtlich der Planung könnte hier entweder von den Staatsanwälten eingefordert werden oder P6 selbst zieht dieses Vorgehen vor. Beides würde jedoch aus ihrer jeweiligen Erfahrung resultieren, während der Fallbearbeitung weitere Schwierigkeiten vermeiden zu wollen.

In jedem Fall unterstellt er der Staatsanwaltschaft, dass ihr keine andere Wahl bleibt, die Ermittlungstaktik mit zu tragen (‚muss mittragen‘), und zwar aufgrund der spezifischen Sachlage im Bereich Menschenhandel. Der Staatsanwalt will oder wird sich in seinen Augen nur widerwillig darauf einlassen, wie diese Unterstellung gleichzeitig impliziert. Sein Zusatz ‚auch als Jurist‘ kann nur so interpretiert werden, dass P6 den Staatsanwalt (der ja ausgebildeter Jurist ist) hinsichtlich seiner Haltung einmal in Jurist und zum anderen in einen Strafverfolger aufspaltet. Also es gibt in seinen Augen viele Juristen, die unterschiedliche Haltungen aufweisen. Der Jurist „im“ Staatsanwalt hat immer Bedenken bei den aufgezeigten Ermittlungstaktiken, der Strafverfolger „im“ Staatsanwalt trägt die eher mit. Unglücklicherweise ist ein Staatsanwalt jedoch immer Jurist, sodass es an diesen Stellen unvermeidlich zu Reibereien kommt. „Seine“ OK-Staatsanwälte sind genau deswegen – zumindest ein ‚bisschen‘ – ‚ausgesuchte Leute‘, weil sie ‚ermittlungstaktisch denken können‘, also eine juristische Haltung mit der eines Strafverfolgers in sich vereinen.

Darüber hinaus wird an diesem Beispiel wieder die herrschende Tendenz zu sozial erwünschten Antworten deutlich. P6 zensiert sich selbst zweimal von einer ersten sehr radikalen Äußerung hin zu einer abgeschwächten Form, welche sich eher für die Öffentlichkeit eignet. Durch die Zensur von ‚immer immer‘ hin zu ‚manchmal‘ gibt es ‚Reibungsflächen‘ wird deren Bedeutsamkeit vor Ort trotzdem deutlich. Genauso wie seine Verbesserung von ‚selbstver

ständig' hin zu ‚normalerweise im Einvernehmlichen‘ deutlich macht, die Treffen laufen durchaus nicht einvernehmlich ab. Letzteres wird noch durch seinen Zusatz bestätigt, dass dies ‚immer‘ ‚Konfliktfelder‘ sein werden.

Von Treffen, welche nicht hauptsächlich Probleme zum Schwerpunkt haben, sondern eher einen konstruktiven Wissensaustausch bis hin zu gewinnbringenden Diskussionen zum Schwerpunkt haben, können hingegen nur diejenigen mit einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis berichten. Als Beispiel für ein übergeordnetes regelmäßiges Treffen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft soll dieser Textausschnitt dienen, der sich auf die Frage nach dem Ablauf solcher Treffen bezieht:

Ich war bei (Name StA) und da haben wir festgestellt, dass wir uns schon lange nicht mehr getroffen haben, dass mal wieder Zeit wäre (...). Und dann habe ich mit den maßgeblichen Leuten (...) mal telefoniert und wir haben uns dann telefonisch eigentlich auf einen Termin geeinigt, abgestimmt mit (Name StA) und seinen Staatsanwälten. Sind dann letztendlich auf einen Termin gekommen, wo wir alle Zeit haben und den wollte (Name StA) diesmal in dem Gebäude der Justiz abhalten. Und zum Termin sind dann alle gekommen und dann sind wir lose umeinander gestanden, da werden dann auch andere Dinge noch, entweder persönliche oder sonst fachliche, sachliche, einfach im Dialog irgendwo besprochen. Und als wirklich dann alle da waren, dann hat man angefangen. (...) Es gibt also keine Tagesordnungspunkte, sondern man setzt sich dann einfach an den runden Tisch und dann fängt irgendeiner, entweder die Staatsanwaltschaft oder die Polizei fängt dann an, ihre Fälle zu beschreiben. (...) Staatsanwaltschaft hat dann ab und zu mal Fragen oder man wirft irgendwann Fragen in den Raum, die man dann gemeinsam, jeder gibt seine Meinung dann ab und versucht letztendlich eine Lösung zu finden. Es wird dazu Kaffee und Tee gereicht und Gebäck und also ist ganz locker und ja, bis dann alle ihre Sachverhalte vorgetragen haben. Dann ist es eigentlich schon wieder erledigt, der offizielle Teil. Dann steht man halt so noch a bisschen herum und redet noch und sonst geht man wieder auseinander. Ohne dass also jetzt ein Protokoll offiziell geführt wird, es wird also nicht irgendwie jetzt schriftlich etwas fixiert, sondern jeder macht für sich Stichpunkte, wo er meint, das ist interessant oder wichtig, was er festhalten möchte. Und es wird auch nicht gleich ein neuer Termin vereinbart. Das wird dann erst wieder aufgegriffen, wenn man meint jetzt ist wieder die Zeit. (P1, 74)

Mit dieser Passage wird der dort herrschende Teamcharakter deutlich, da sie dominiert wird von vielen gemeinsamen ‚wir's‘ und ‚man's‘ für Polizei und Staatsanwaltschaft. Es wird hier auch kein Termin von der Staatsanwaltschaft vorgegeben, sondern man ‚einigt‘ sich gemeinsam auf einen Termin. Sein Einschub, dass der Staatsanwalt ‚diesmal‘ das Treffen in den Räumen der Justiz abhalten wollte, erweckt zwar einen direktiven Anschein. Allerdings wird mit ‚diesmal‘ eher die Ausnahme angesprochen. Während dieser Treffen kann ‚irgendeiner‘ anfangen, was ein gleichberechtigtes Miteinander impliziert (vgl. oben zum Aspekt von hierarchisch strukturierten Treffen), welches in

dem Schlüsselsatz: ‚Jeder gibt seine Meinung ab und versucht letztendlich eine Lösung zu finden‘ noch expliziert wird.

Genauso wie bei diesem Treffen eine informelle, gemütliche Atmosphäre mit Hilfe von ‚Kaffee‘ und ‚Gebäck‘ geschaffen wird (vgl. oben). Durch sein ausdrückliches Verweisen auf ein fehlendes schriftliches Protokoll, wird deutlich, dass P1 gerade das Flexible, Unstandardisierte an diesen Treffen zu schätzen weiß; dadurch bekommen sie einen persönlicheren Charakter (wird vorab und danach auch über ‚persönliche Dinge‘ gesprochen). Egal was im Rahmen dieser Treffen besprochen wird, es gibt nichts Schriftliches, auf das im Zweifelsfall zurückgegriffen werden könnte. Dies könnte von ihm durchaus als Vertrauensbeweis seitens der Staatsanwaltschaft bewertet werden. Jedoch stellt dieser Polizeibeamte dennoch einen ‚offiziellen‘ Teil einer Vor- und Nachphase gegenüber. Es ist zwar die informelle Atmosphäre entscheidend, jedoch muss es auch diesen offiziellen Teil geben. Bei dem Paar P1/S1 wird damit der Versuch unternommen eine gegenläufige Bewegung zur ‚offiziellen‘, festgelegten Weisungsbefugnis zu starten. Dies wird ebenso in ihrer Praxis hinsichtlich der Organisation ihrer regelmäßigen Treffen deutlich. Statt festzulegen, die Treffen finden beispielsweise an einem festen Tag im Quartal statt, nehmen sie immer wieder einen organisatorischen Mehraufwand in Kauf und telefonieren mit den einzelnen Leuten, bis wieder ein gemeinsamer Termin gefunden wurde. Dieses eher unpragmatische Vorgehen dient womöglich dem einzigen Zweck ein Gefühl der ‚Anordnung‘ zu vermeiden. Alles, was die gegebene Hierarchie zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft bewusst macht, könnte eher das Verhältnis beschweren und jemanden dazu veranlassen, sich zu zensieren, wenn es um die Sache geht.

Bei dieser Textpassage wird insgesamt der Sinn und Zweck eines eher informellen Treffens verdeutlicht. Diese Form von Treffen kann dazu verhelfen, eine tendenziell weisungsfreie Zone zu schaffen, obwohl man natürlich trotzdem um die Existenz der Weisungsbefugnis weiß. Das Wissen darüber ist überhaupt erst die Voraussetzung dafür, sich um die Schaffung eines weisungsfreien Raumes zu bemühen (wie sich an anderen Stellen bestätigt, handelt es sich bei dem Paar P1/S1 um ein formal differenziertes Verhältnis). Es verbirgt sich die Überzeugung beider Seiten dahinter, nur auf diesem Wege zu einem besseren Informationsaustausch zu kommen, es also letztlich ein Gewinn im Sinne des Arbeitszieles ist. Dieser Ansatz wird natürlich durch den Rahmen eines fallübergreifenden Treffens unterstützt, da hier keine akuten Entscheidungen gefällt werden müssen. Allerdings werden natürlich das in so einem Rahmen aufgebaute Vertrauen und die Herausbildung eines gemeinsamen Teamgedankens und gemeinsamer Ziele in die Besprechungen zu Einzelfällen übergreifen. Wie sich mit der Antwort von P1 zu der Frage, bei welchen

Gelegenheiten ihm bewusst wird, dass es sich bei seinem Gegenüber um einen Staatsanwalt handelt, aufzeigen lässt:

Nein, nein eigentlich, nein, nein. Gibt eigentlich aus meiner Sicht nichts. Weil ihm dann ja so eine Art beratende Funktion also obliegt, bekommt man dann eben auch wieder vom rechtlichen her. Aber das uns der Eindruck vermittelt wird, die Staatsanwaltschaft als Herr, der sämtliche Ermittlungsverfahren, sagt jetzt, wo es langgeht. Das ist nicht so. Es ist einfach irgendwo, man ist auf einer Ebene für mich, also nicht mehr so, dass man jetzt das Gefühl hat, es wird der Hilfsbeamte, die Hilfsbeamten, was wir eigentlich sind. (P1, 86)

Auch wenn es um Einzelfälle geht, empfindet P1 die Weisungsbefugnis des Staatsanwaltes als rechtliche Beratung und eben nicht als Weisung (vgl. Kapitel 6.1.1.2). An dieser Stelle reflektiert er eindeutig die Praxis und wird von daher material diffus. Er nimmt diese Bezeichnung ‚beratende Funktion‘, obwohl sie außerhalb des objektiv Richtigen liegt. Dies macht P1, weil sich die Situation, so wie er sie in der Praxis erlebt, nicht mehr mit den formal möglichen Begrifflichkeiten beschreiben lässt. Aus diesem Grund muss P1 ein Wort wählen, das eher dem dortigen Verhältnis gerecht wird. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Praxis nicht mehr in formalen Termini beschrieben werden kann. Mit seinem Schlusssatz ‚Hilfsbeamte, was wir eigentlich sind‘ kontrastiert er enorm zu seinem bisher Gesagten. P1 weiß trotz einer diffusen Praxis sehr wohl, wie die Aufgabenverteilung ist. Hier wird die dort herrschende formale Differenziertheit wiederum deutlich.

Mit Hilfe eines anderen Paares, das ebenso formal differenziert und material diffus ist, lässt sich illustrieren, dass das Abhalten informeller Treffen jedoch keine Voraussetzung für die Herausbildung materialer Diffusität darstellt. Obwohl bei dem Paar P8/S8 kein solch ein Treffen existiert, äußert sich dieser Staatsanwalt auf die Frage danach, in welchen Situationen er sich in seiner Rolle als Staatsanwalt besonders angesprochen fühlt folgendermaßen:

Ja gut, ich weiß, das kann man nicht verhehlen, dass man auch dann, wenn man sogar spricht oder man, ich neige persönlich dazu, den Staatsanwalt jetzt nicht in der Weise heraushängen zu lassen. Da braucht man sich nicht zu unterhalten, wenn ich von vorne herein nur sagen würde, so Müller, Sie machen das so, wie ich das haben will. Da braucht man darüber nicht zu sprechen, sondern man spricht darüber, weil man sehen will welche Argumente gibt es für die Lösung A, welche Argumente gibt es für die Lösung, für meine Lösung? Und ich lasse den Staatsanwalt in dem Sinne nicht heraus hängen, dann bräuchte man solche Besprechungen nicht. Dann könnte ich ganz einfach sagen, so wird es gemacht und nicht anders, sondern, in einem Fall muss ich es tun, gar keine Frage nämlich dann, so man hat sich nicht einig können und es muss irgendwie weitergehen und ja oder eine Entscheidung getroffen werden und da ist es nun einmal so, ob einem das passt oder nicht, sonst würde es ja letztlich im Chaos herrschen oder im Chaos enden. (S8, 69)

Dieser Staatsanwalt wechselt hier mit dem Gebrauch der direkten Rede wieder auf die materiale Ebene. Durch die Verwendung des Konjunktivs wird jedoch deutlich, dass seine Zitate gerade nicht aus der aktuellen Zusammenarbeit stammen. Allerdings wird durch seinen Wechsel in die direkte Rede offensichtlich, dass S8 über die Vorstellung darüber verfügt, beispielsweise aufgrund früherer eigener Erfahrungen. Er könnte z. B. selbst einen Lernprozess dahingehend durchschritten haben. Sicherlich wird jedoch bei der aktuellen Zusammenarbeit der Logik des besseren Argumentes gefolgt. Im Argumentieren sind alle gleichberechtigt, der Staatsanwalt verantwortet jedoch welchem Argument nachgekommen wird (vgl. Kapitel 6.1.2.3 zu den Auswirkungen von materialer Diffusität).

Als Gegenbeispiel zu einer möglichen positiven Auswirkung von „reinen“ Informationstreffen (wie bei dem Paar P1/S1), soll folgendes Beispiel dienen. Ein Polizeibeamter antwortet auf die Frage, wie es zu einer Entscheidungsfindung im Rahmen der übergeordneten Treffen kommt:

Also richtige Entscheidungen sind da eigentlich nicht zu treffen. Ich meine, es ist ja auch, es ist ja auch vom Grundsatz her, klar geregelte Sache, die Staatsanwaltschaft ist weisungsbefugt. Insofern kann man zwar über manche Dinge reden, aber die Entscheidung liegt letztendlich dann immer beim Staatsanwalt. Wobei ich noch einmal, es werden eigentlich grundlegende Dinge besprochen und da gibt es dann eigentlich nichts zu entscheiden. Da geht es eigentlich nur um einen Informationsaustausch. Oder um zu bereden, wie kann man manche Dinge umsetzen? Und das macht man gemeinsam. (P2, 110)

Rein vom propositionalen Gehalt her möchte dieser Polizeibeamte ebenso sagen, dass es sich dort bei den übergeordneten Informationstreffen um einen weisungsfreien Raum handelt, dies misslingt ihm allerdings. Die Opposition zu ‚richtigen Entscheidungen‘, wie sie seiner Meinung nach in der fallbezogenen Zusammenarbeit anzutreffen sind, wären falsche oder unrichtige Entscheidungen. Damit betrachtet P2 diesen Aspekt jedoch vom Ergebnis her. Die Tatsache als solche, die Existenz von Entscheidungen, bleibt bestehen. Auch falsche Entscheidungen sind Entscheidungen. Gleich im Nachsatz geht P2 dann auf die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft ein. Daraus ist für diese OK-Stelle auf den Charakter von fallunabhängigen Treffen zu schließen. Diese dienen zwar nur dem Informationsaustausch, trotzdem werden jedoch Entscheidungen getroffen und die Staatsanwaltschaft ist dort als Herrin des Verfahrens genauso präsent. Hier wird wiederum deutlich, dass es bei dem Paar P2/S2 auf der materialen Ebene different bleibt; eine Logik des besseren Argumentes ist ihnen fremd.

Insgesamt muss man feststellen, dass Paare, welche ein formal differenziertes und material diffuses Verhältnis aufweisen, nicht mehr auf die Verordnung von gemeinsamen Treffen von oben angewiesen sind und nicht unbedingt

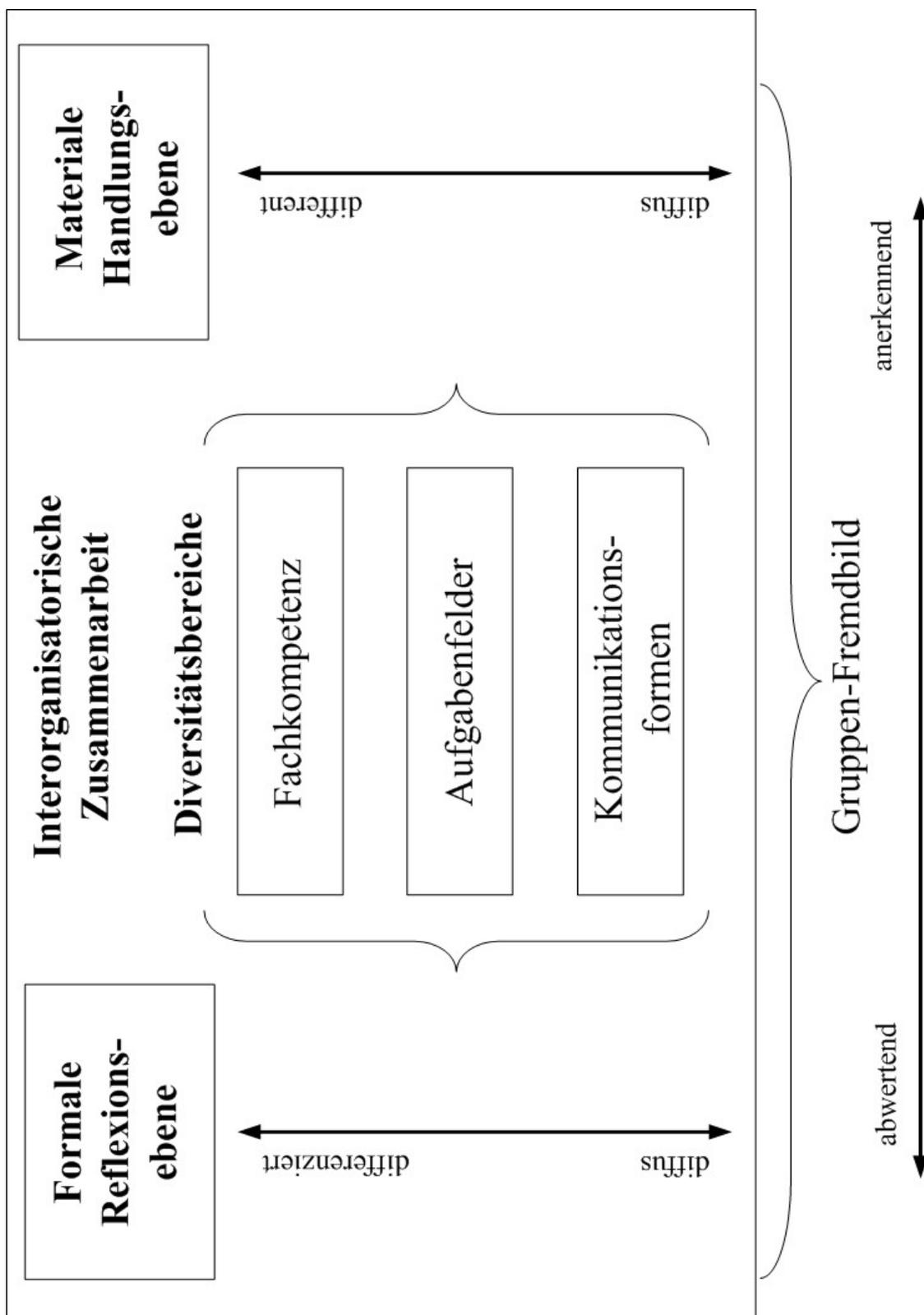
festgelegte regelmäßig stattfindende Treffen brauchen. Wenn sie jedoch (noch) regelmäßige Treffen benötigen, um sich einen weisungsfreien Raum zu sichern, dann geschieht das sozusagen, von „innen“ und „unten“ heraus. Hier muss keine höhere Instanz ein Treffen aus strategischen Gründen vorschreiben. Auf der andern Seite dienen den Paaren, welche ein formal diffuses und material differentes Verhältnis aufweisen, alle gemeinsamen Treffen – unabhängig von ihrem Grad an Institutionalisierung oder ihren Inhalten – lediglich dazu ihr material differentes Verhältnis auszuleben.

6.1.2.5 Fazit

Insgesamt konnte mit der beschriebenen Kernkategorie *Abgrenzungsdynamik* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft ein wichtiges Strukturelement herausgebildet werden, welches die Dynamik des *Statusarrangements* besser veranschaulicht. Ein differenziertes Präsenthaben der Verschiedenheit auf formaler Reflexionsebene gepaart mit einem diffusen Handhaben dieser Verschiedenheit im Rahmen der materialen Handlungsebene ist eine gute Basis für die Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft. Solch ein Verhältnis zeichnet sich dadurch aus, dass zum einen der Staatsanwalt seine Weisungsbefugnis als eine Aufgabe gleichberechtigt neben anderen Aufgaben im Gesamtprozess beurteilt und sie demnach der Tätigkeit, dem gemeinsamen Ziel unterordnet. Zum anderen ist dieses Verhältnis geprägt durch den ausnahmslosen Einsatz von Seiten der Polizei. Bei einem auf diese Weise ausgestalteten Verhältnis können dann gemeinsame Zielvorstellungen, fachliche Haltungsvernahmen bis hin zur Ausbildung eines gemeinsamen Teamgedankens einhergehen. Die aufgezeigte Dialektik der Kernkategorie *Abgrenzungsdynamik* wird mit folgendem Schaubild überblicksartig zusammengefasst.

Mit dem Begriff der „interorganisatorischen Zusammenarbeit“ sind alle Formen von gemeinsamen Arbeitstreffen, unabhängig von ihrem Institutionalierungsgrad und ihren Inhalten umfasst, welche als Plattform für die sich aufspannende Dialektik zwischen der formalen Reflexionsebene und der materialen Handlungsebene dient.

Abb. 10: Abgrenzungsdynamik zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft



Wie bereits immer wieder bei den einzelnen Analysen zu den Textbeispielen deutlich gemacht werden konnte, geht je nach Positionierung des Verhältnisses zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft hinsichtlich dieser beiden Ebenen eine unterschiedliche Gesamtgruppenbewertung der zusammenarbeitenden Behörde einher. So ist ein formal diffuses und material differentes Verhältnis immer gepaart mit Abwertungen des Gegenübers, also Polizei oder Staatsanwaltschaft. Wie beispielsweise daran zu erkennen ist, dass ein Polizeibeamter formal keine Vorteile der Staatsanwaltschaft benennen kann (P2, 209) und gleichzeitig bei der Beschreibung der täglichen Arbeit die Staatsanwaltschaft abwertet, indem er ihr eine einfältige Sichtweise unterstellt (P2, 163). Umgekehrt können diejenigen aus einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis die gegenüberliegende Seite in ihrer Gesamtheit – hinsichtlich Kompetenz, Aufgabenbereich und Organisationsstruktur – sehr wohl anerkennen. Dort können z. B. die Beteiligten jeweils formal die Vorteile der anderen Seite herausstreichen und gleichzeitig deren Know-how, welches sie in die tägliche Arbeit einbringen anerkennen (S3, 156).

An dieser Stelle muss noch die Frage aufgeworfen werden, inwieweit die individuelle Haltung des Einzelnen Einfluss auf das Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft nehmen kann. Die Dialektik zwischen formaler und materialer Ebene bezieht sich immer auf das Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft und die Strukturen der je konkreten Zusammenarbeit. Der einzelne Polizeibeamte oder Staatsanwalt kann natürlich theoretisch schon die möglichen Unterschiede wissen (wobei sogar das nicht unbedingt bei allen gegeben ist, z. B. S4 oder S9) und trotzdem lässt sich das Verhältnis als formal diffus charakterisieren. Hierzu gehört neben dem Wissen der verschiedenen Kompetenzen oder des Gesetzestextes auch deren Interpretation, also inwieweit dieses Wissen durchdrungen worden ist. Das womöglich differenzierte Wissen des Einzelnen wird dann nicht klar zum Teil des Regelwerks zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft (z. B. P2, 114). In diesen Fällen wird dann dort, wo es um das Verhalten des Gegenübers geht oder die eigene Reaktion darauf deutlich, dass das Verhältnis formal diffus bleibt.

Bei dem Wesen der Zusammenarbeit geht es nicht um den Einzelnen, sondern um das Zusammenspiel aller. Dennoch lassen sich aus den Daten gewisse Prädispositionen bei den Einzelnen herausfiltern, die vor allen Dingen eine gemeinsame Zielausrichtung und fachliche Haltungsübernahmen unterstützt, nämlich die *Berufsgruppenidentität* des Einzelnen. Auf die sich in dieser Kernkategorie herauskristallisierten Teilstruktur wird im folgendem Kapitel genauer eingegangen.

6.1.3 Berufsgruppenidentität – Kernkategorie zur Theorie des Statusarrangements

Neben der Kernkategorie *Abgrenzungsdynamik* bildet die zweite wichtige Teilstruktur der *Theorie des Statusarrangements* die *Berufsgruppenidentität*. Als wichtige Einflussgröße auf das *Statusarrangement* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft hat sich die Identifikation des Einzelnen mit seiner Berufsgruppe und zwar über seine Tätigkeit herausgestellt. Darüber hinaus lassen sich jedoch für Polizeibeamte und Staatsanwälte verschiedene Ziele und Motive herausarbeiten, welche deren grundsätzliche Identifikation mit ihrer Berufsgruppe noch spezifizieren können. So haben sich sowohl bei den Polizeibeamten als auch bei den Staatsanwälten jeweils zwei differente Prototypen hinsichtlich ihrer Arbeitshaltung herauskristallisiert. Diese verschiedenen beruflichen Habitusformationen (anlehnend an *Weber 1968*, zit. in *Oevermann 2005*, S. 17) stellen Ausprägungen ihrer mehr oder weniger hohen Identifikation mit der Berufsgruppe dar. Diese einzelnen Kategorien werden nachfolgend veranschaulicht.

6.1.3.1 Grad an Identifikation mit der Berufsgruppe

Unabhängig von den einzelnen Zielen oder Motivationen der einzelnen Beamten ist bei allen ihr Ausmaß an Identifikation mit der Berufsgruppe und zwar über die Tätigkeit für die Zusammenarbeit entscheidend.

Beispielsweise zeigt sich auf die Frage, inwieweit er mit seiner Arbeitstätigkeit zufrieden sei, bei diesem Polizeibeamten eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit:

Sehr zufrieden. Das ist eigentlich, weil der Bereich der Kriminalitätsbekämpfung der am interessantesten ist, wo man eigentlich sehr tiefe Einblicke bekommt. Nicht nur in dem Bereich der organisierten Kriminalität in der Bundesrepublik, sondern auch europaweit und da sogar noch darüber hinaus. Es ist ein rechtlich hochinteressanter Bereich und teilweise sehr schwierig, wenn man nur solche Stichworte zieht wie Lauschangriff, TKÜ-Problematik, Einsatz verdeckter Ermittler. Es ist ja nicht nur die Ermittlung, sondern auch einsatztaktische Geschehen zu berücksichtigen. (...) Der erste Prüfungsschritt ist ja eigentlich der rechtliche Prüfungsschritt, und da sind natürlich schon teilweise sehr anspruchsvolle Geschichten dabei, die man auch rechtlich lösen muss und deshalb durchweg zufrieden. (P5, 37)

Dieser Polizeibeamte ist insbesondere mit seiner Tätigkeit als OK-Ermittler ‚sehr zufrieden‘. Im Rahmen der Begründung seiner Zufriedenheit schließt er den Aufgabenbereich der Staatsanwaltschaft sogar mit ein (‚rechtlich hochinteressant‘, ‚rechtliche Prüfschritt...sehr anspruchsvoll‘). Hier kommt zum einen seine hohe Identifikation mit der Tätigkeit zum Ausdruck. Zum anderen zeigt sich hier auch die enge Verknüpfung einer hohen Identifikation mit einer

fachlichen Haltungsübernahme, wie sie als ein Aspekt der materialen Diffusität bereits herausgearbeitet wurde (vgl. Kapitel 6.1.2.3).

Eine hohe Identifikation eines Staatsanwaltes wird an diesem Textbeispiel wiederum als Antwort auf die Frage nach der Zufriedenheit deutlich:

Ja, bin ich sehr zufrieden, muss ich sagen. Also ich würde es auf alle Fälle wieder so machen, dass ich hier anfangen würde. Wobei ich sagen muss, ich habe beim Staat eigentlich mit dem Ziel angefangen, mal im Zivilrechtsbereich was zu machen (...) Das erste Jahr als Zivilrichter hat mir dann auch Spaß gemacht. Und dann bin ich hierher gekommen und das hat mir, macht mir jetzt aber doch noch mehr Spaß als die Tätigkeit als Zivilrichter, sodass ich mir jetzt im Moment nicht vorstellen könnte, zu wechseln, auch wenn irgendwie eine Gelegenheit sich ergeben würde. (...) Auch hier mit der Stelle an sich bin ich sehr zufrieden. (S2, 47)

An diesem Beispiel wird ebenso ersichtlich, dass S2 sehr hoch mit seiner Tätigkeit – insbesondere durch die Verknüpfung mit der Möglichkeit zu bestrafen – identifiziert ist. Darüber hinaus wird an dieser Stelle auch die enge Verknüpfung des Grades an Identifikation mit der Berufsgruppe als Basis mit der spezifischen Haltung zum Beruf deutlich. Dieser Staatsanwalt zieht dann doch das Strafrecht dem Zivilrecht vor, was bereits auf eine bestimmte berufliche Habitusformation, nämlich der des Strafstaatsanwalts, hinweist (vgl. Kapitel 6.1.3.3).

Eine niedrige Identifikation mit der Berufsgruppe zeigt sich eher in Ausnahmefällen (S4, S9 und P7). Dies ist nicht verwunderlich, da die Wahl eines Berufes wie Staatsanwalt genauso wie Polizeibeamter – zumindest im Bereich der Organisierten Kriminalität – wohl überlegt und gut vorbereitet werden muss. Insbesondere das juristische Studium verlangt allein auf Grund seiner Dauer und Schwierigkeit hohen persönlichen Einsatz, der am ehesten erbracht werden kann, wenn eine hohe Überzeugung bezüglich der angestrebten Tätigkeit dahinter steht. Eine niedrige Identifikation mit seiner Tätigkeit repräsentiert dieses Textbeispiel eines Polizeibeamten auf die Frage nach seinen Zielen:

Ja eigentlich den Eid, den man mal geschworen hat, jederzeit da sein bestmögliches zu geben, beruflich und die Aufgaben, die dort anstehen, abstrichlos zu erfüllen, das hat man sich mal geschworen. Das ist oftmals nicht einfach, aber man ist unter den gegebenen Umständen natürlich ständig bemüht das auch in die Reihe zu bekommen. Es ist ja nicht nur die Aufgabe, die ich jetzt hier zu erfüllen habe, als verantwortlicher Leiter (...) auch noch nebenbei Bereitschaftsdienst dann, (...) und ich denke, dass man da zufrieden ist, was ich da so mache. Ist nicht immer so gewesen, es gibt schon einmal Dinge, wo man sagt, ja, das hätte ich anders entschieden oder das gefällt mir nicht, was Du da so gemacht hast, das ist nun mal aber so das Leben. Das ist nicht jeden Tag Sonnenschein, klar. Und so wie das von oben nach unten geht, geht das auch von unten nach oben. Oder mit einem Kollegen, dass man da auch mal sagen muss oder mal schimpfen muss. (...) Das war ein Kindheitswunsch von mir, und ich hatte dann auch von

den Kinderstiefeln an die Entwicklung nach oben vernommen. Also ich habe da fast jeden Dienstgrad mitgenommen, den es da gibt. (...) Wie lange das noch geht, wie wir mal da noch arbeiten müssen, oder können oder dürfen, das weiß sowieso keiner, in der heutigen Zeit. Ich denke mal eher länger als kürzer, wobei ich mich so persönlich nicht fühle, dass ich, ich kann mich nicht da hineinversetzen, dass ich mal in paar Jahren vielleicht einmal Rentner bin, oder so. Also kann ich mich noch nicht rein versetzen. Ich will mich da auch noch nicht rein versetzen, weil ich da eigentlich viel zu sehr an meiner Arbeit hänge dann, ne? So. Ich geh eigentlich wirklich gerne arbeiten, und auch wenn nicht jeder Tag Sonnenschein ist, aber man geht doch gerne. (P7, 124)

Dieser Polizeibeamte stellt die Erfüllung eines Eides als seine Zielvorstellung in den Mittelpunkt. Mit diesem abstrakten schon fast religiösen Berufsethos, der von oben auferlegt wurde, wird sein hierarchisches Denken deutlich. Unabhängig davon, an welcher Stelle man sich befindet, man muss sein bestmöglichstes geben. ‚Abstrichlos‘ steht hier für ein System von Befehl und Gehorsam. Nach „oben“ will P7 gehorchen und anerkannt sein (‚dass man zufrieden ist, was ich da so mache‘). Damit ist jedoch das Ventil eröffnet, nach „unten“ ebenso Befehle zu erteilen (‚mit Kollegen schimpfen‘). Definitiv steht hier nicht seine Tätigkeit im Vordergrund, diese ist für ihn unerheblich in Hinblick auf seine Arbeitsmotivation. Der Grund, warum P7 dennoch an dem Beruf festhält, verbirgt sich hier in der hierarchischen Struktur, die in einer Polizeibehörde vorherrschend ist und mit der sein Obrigkeitsdenken sehr gut kompatibel ist.

Die bei diesem Polizeibeamten vorliegende mangelnde Identifikation mit seiner Tätigkeit wird von der anderen Seite als solche „enttarnt“ und sorgt natürlich ebenso für Verstimmungen, wie es beispielsweise durch diesen Textauschnitt von S7 zu den Vorteilen der Staatsanwaltschaft deutlich wird:

Ich glaube der große Vorteil ist der, ja das mag jetzt etwas überheblich klingen, aber, der einer etwas weiter gehenden Sicht, ne? Bei der Staatsanwaltschaft sind Sachbearbeiter tätig, juristische Sachbearbeiter, ganz überwiegend ein zumindest mal juristischen und meistens auch tatsächlichen Erfahrungsschatz haben, den ein Polizeimitarbeiter so nicht unbedingt haben kann und haben muss meines Erachtens auch. In anspruchsvollen Ermittlungsbereichen aber im Idealfall selbstverständlich haben sollte. Ich halte sehr viel davon, dass jedenfalls anspruchsvolle Ermittlungsverfahren von Leuten bearbeitet werden, die der Verantwortung wirklich vollends gerecht werden können, die solche Ermittlungen dann mit sich bringen. Aber des soll jetzt nicht falsch verstanden werden, in dem Sinne, dass das eine sehr überhebliche Sicht der Justiz, die über allem schwebt, ist. Es ist einfach so. (...) ein Staatsanwalt (...) ist auch derjenige, vorausgesetzt er hat einigermaßen ausreichende Berufserfahrung, der ein Gefühl für die Rechtsfolgen der Tat hat, die bei der Polizei leider nicht vorhanden sind. Aber da muss ich sagen, Asche auf das Haupt der Strafverfolgungsbehörde Staatsanwaltschaft, dass ist auch etwas, was man besser zurückkoppeln muss. Da wird zwar eine Formblattmitteilung gemacht, in jedem Verfahren sagen wir mal sollte sie ge-

macht werden, die Polizei moniert da gelegentlich, dass diese Zettel da nicht ankommen, aber selbst wenn die da ankommen, werden die geknickt, gelocht, abgeheftet und das ist es. Das ist vielleicht auch eine Frage des individuellen Engagements, was man auch nicht unbedingt erwarten kann. Weil sich aber der polizeiliche Sachbearbeiter nicht immer noch mit auseinander setzen kann. Ach ja das ist ja der Herr Müller, was ist denn eigentlich aus dem geworden? Ah ja, sechs Monate mit Bewährung, ja gut. Mh, hat sich ja gelohnt, oder so. In dem Sinne findet eben eine Reflexion bei der Polizei ganz überwiegend nach meiner Einschätzung nicht statt. Wäre aber ganz gut zu wissen, denn wenn dann der Fall Meyer kommt der so ähnlich ist wie der Fall Müller, dann wüsste ich ja schon, wie ich mit Meyer umgehen muss, ne? (S7, 128)

Die auf den ersten Blick überzogen wirkende Einschätzung seiner Gruppe von diesem Staatsanwalt erklärt sich durch die Einordnung von P7 als gering mit seiner Tätigkeit identifiziert. Die beschriebene fehlende Eigeninitiative seitens der Polizei entspricht der tatsächlichen Erfahrung von S7, welche er an dieser Stelle ehrlich wiedergibt. Seinen Frust aufgrund dieser Situation kann er nicht mehr verbergen. Abgrenzungen zur anderen Gruppe sind die Konsequenz.

Ein Beispiel für einen wenig mit seiner Tätigkeit identifizierten Staatsanwalt stellt diese Antwort auf die Frage nach der Zufriedenheit dar:

Sehr. [Woran machen Sie das fest?] Ja, Zufriedenheit setzt sich also aus mehreren Faktoren zusammen. Erst einmal sind es die äußeren Faktoren, die uns hier gegeben werden, wie das Gebäude, wir haben ein sehr schönes Gebäude, wir haben eine Vollausstattung, eine Computervollausstattung und wir haben sehr viele junge Kollegen. Das heißt unsere Behörde hat eine sehr interessante Struktur (...) und das ist schon ein sehr interessantes Zusammenarbeiten. (...) Dann weitere Faktoren sind sicherlich auch die Arbeitsbedingungen. Das heißt unser Abteilungsleiter, der leitende Oberstaatsanwalt, da habe ich auch sehr viel Glück gehabt. Vor allen Dingen wieder beim Abteilungsleiter der mir sehr viel sehr viel zugetraut hat. Weil es ist nicht selbstverständlich, dass man nach zwei Jahren die Abteilung Organisierte Kriminalität bekommt. Das sind halt einfach Straftaten, die ja von erheblichem Gewicht auch sind und wo man halt auch so von der Behördenleitung signalisiert bekommt, dass ein Vertrauensverhältnis da ist. Das habe ich hier sehr früh bekommen und das ist natürlich auch sehr nett und das sind halt die Faktoren, weshalb ich sagen kann, ich bin sehr zufrieden. Oder so andere Sachen, dieser Beruf des Staatsanwalts ist sehr, finde ich, vielfältig. Es ist ja nicht nur so, dass ich in meinem Büro von morgens bis abends Akten lese. Zum Beispiel bin ich in der Referendarausbildung tätig. Das heißt (...) es gibt dann diese integrierte Arbeitsgemeinschaft, die ich leiten darf. Dann gibt es natürlich weitere Sachen, zum Beispiel, wir bekommen ein neues Computerprogramm (...) wo ich den Beauftragten dafür spreche und Multiplikator hier bin. (...) Oder jetzt werde ich demnächst (...) wahrscheinlich auch prüfen für das Erste Staatsexamen. Und das sind halt alles so solche Sachen, die die Behördenleitung mir ermöglicht hat und das ist halt hier sehr angenehm, weil man nicht nur den ganzen Tag am Schreibtisch sitzt. (S4, 36 ff.)

Dieser Staatsanwalt zählt zwar eine Reihe von Gründen auf, welche seine Zufriedenheit bestimmen, aber keiner davon hat was mit tatsächlichen Inhalten seiner Tätigkeit zu tun. Selbst als er auf die Vielfältigkeit des Berufes zu sprechen kommt, wird seine Tätigkeit auf ‚von morgens bis abends Akten lesen‘ reduziert und damit abgewertet. Bei allen von ihm benannten Aspekten geht es um Prestige und einen hohen Status. Auf das kommt es ihm an, allein aus diesen Gründen speist sich seine Arbeitsmotivation. Die Tätigkeit als solches, die juristische Einordnung und Bewertung von Sachverhalten im Kontext der Organisierten Kriminalität, welche allen Staatsanwälten gemeinsam ist und damit deren Berufsgruppe auszeichnet, ist für ihn nicht relevant.

Bei einem weiteren Staatsanwalt, welcher wenig mit seiner Tätigkeit identifiziert ist, da er sich zu sehr mit den Opfern identifiziert (S9, 106 ff.), werden die Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit der Polizei auch bei P9 beispielsweise auf die Frage danach, welche Behörde mehr eine Strafverfolgungsbehörde verkörpert, deutlich:

Eigentlich beide, nur eben mit unterschiedlichen Aufgaben. Die eigentlichen Ermittlungen sind nun mal unsere Aufgabe, auch wenn der Staatsanwalt ermittelnder Staatsanwalt heißt, aber eigentlich ermittelt der ja nicht, sondern der fasst ja nur zu Ergebnissen zusammen. Und der Staatsanwalt betreibt eben anders als wir, die wir ja viel näher am Täter sind, der Aufgabe, das was wir anliefern, so aufzubereiten, dass es zu einer Anklageerhebung kommen kann. Oder aber, wenn es nicht ausreicht, das Verfahren einzustellen. Oft würde ich mir wünschen, dass auch von der Staatsanwaltschaft irgendwelche innovativen Ideen kommen, wo man in dem einen oder anderen Bereich noch was verbessern kann, aber es ist leider eher seltener der Fall. Seltener bis gar nicht der Fall. (P9, 126)

Mit seiner Eingangssequenz ‚eigentlich beide‘ Behörden verkörpern die Strafverfolgungsbehörde, drückt P9 aus, dass es dem Wesen nach so sei. Allerdings zeigt sich die Praxis vor Ort anders. Dort entspricht dann in seinen Augen tatsächlich die Polizei mehr einer Strafverfolgungsbehörde, da auf der Seite der Staatsanwaltschaft Eigeninitiative fehlt. An dieser Stelle wird wiederum deutlich, wie sehr eine mangelnde Identifikation mit der Tätigkeit eines Beteiligten negativen Einfluss auf die Zusammenarbeit zwischen den Behörden nimmt.

Insgesamt ist mit dem Grad, mit dem jemand über seine Tätigkeit mit seiner Berufsgruppe identifiziert ist, auch eng ein mehr oder weniger selbstbewusstes Gruppenselbstbild verbunden. Wobei sich bei der Wahrnehmung der eigenen Gruppe wiederum der Grad an formaler Differenziertheit als ausschlaggebend erweist. Wenn ein selbstbewusstes Gruppenbild mit einer hohen formal differenzierten Arbeitsteilung zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft einhergeht, sind davon keine negativen Auswirkungen auf die Zusammenarbeit zu erwarten (wie z. B. P3, 186 ff.; vgl. Kapitel 6.1.2.3). Nach wie vor kann sich das

Verhältnis auf der materialen Ebene diffus zeigen (bei den 3er wird das z. B. deutlich bei P3, 109). Auf der anderen Seite zeigt sich ein sehr überzeugtes Gruppenselbstbild gepaart mit einer diffusen Vorstellung der Gruppenunterschiede zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft in der Praxis der Zusammenarbeit (der materialen Ebene) wiederum als sehr different (wie z. B. bei den Paaren P2/S2 und P6/S6; vgl. Kapitel 6.1.2).

Schließlich erklärt eine mangelnde Identifikation, warum beispielsweise ein Polizeibeamter (wie z. B. P7) hinsichtlich der formalen Reflexionsebene diffus bleibt, auch wenn wie in diesem Fall der zusammenarbeitende Staatsanwalt für sich genommen durchaus ein formal differenziertes Bild der Aufgabenteilung vor Augen hat. Dies hilft in dem Fall jedoch wenig, wenn er einen Polizeibeamten gegenüber hat, der nur darauf wartet Befehle zu erhalten. Auf diese Weise entsteht eine Dynamik, welche insgesamt einem formal diffusen und material differenten Verhältnis entspricht. Auch wenn es diesmal nicht an einem ersten Schritt der Staatsanwaltschaft in Richtung kooperativer Gesetzesauslegung mangelt. Insgesamt lässt sich demnach festhalten, dass eine hohe Identifikation mit der Berufsgruppe über die Tätigkeit aller betroffenen Beamten die Grundlage für die Entwicklung eines formal ausdifferenzierten und material diffusen Verhältnisses darstellt.

Zu der Frage warum jemand wie P7 oder S4 weniger mit seiner Tätigkeit per se identifiziert ist, lassen sich zwar Hinweise in den Daten finden. Diese können aber hier nicht näher bestimmt werden. Jedoch ist das Wissen über solche womöglich ursächlichen individuellen Erfahrungen oder Charakteristiken einzelner Personen nicht dafür notwendig, das Verhältnis der beiden Behördenmitglieder bestimmen zu können. Denn die Struktur des Verhältnisses ist alleine durch die Dialektik zwischen formaler und materialer Ebene und das Passungsverhältnis beruflicher Habitusformationen ausreichend erschlossen. Auf letzteres wird im Folgenden noch genauer eingegangen.

6.1.3.2 Berufliche Habitusformationen der Polizeibeamten

Die allgemeine Kategorie *Identifikation mit der Berufsgruppe* lässt sich durch die Beschreibung *unterschiedlicher Habitusformationen* sowohl für Polizeibeamte als auch für Staatsanwälte noch spezifizieren.

Allen Polizeibeamten gemeinsam ist natürlich die Ermittlungsaufgabe per se, aber mit jeweils unterschiedlichen Motivationen und Hintergründen. Je nachdem, welche Einstellung oder Haltung beim Polizeibeamten vorrangig ist oder welchen Stellenwert der eigenen Tätigkeit zugeschrieben wird, können zwei unterschiedliche Prototypen von beruflichen Habitusformationen unterschied-

den werden: zum einen der *Rätsellöser* (P2, P3, P4, P6) und zum anderen der *Beutefänger* (P1, P5, P7¹¹⁰, P8, P9).

Letzterer Typ will als Endziel den Täter „fangen“ und ihn „hinter Gitter bringen“. Die Ermittlungen sind dabei nur Mittel zum Zweck. Als Beispiel für diese Habitusformation soll folgender Textabschnitt auf die Frage nach den eigenen Zielen dienen:

Die Kernziele der OK-Bekämpfung allgemein, das Zerschlagen von Strukturen, verhindern dass sich Strukturen verfestigen, hier in unserem Verantwortungsbereich. Um das zu erreichen, versuchen wir das gesamte Instrumentarium, was uns zur Verfügung steht, dann auch zum Tragen zu bringen. Und da gibt es noch nichts, was wir noch nicht gemacht haben, im rechtlichen Bereich, im taktischen Bereich, im operativen Bereich. Muss es anders herum formulieren, wir versuchen auf der gesamten Klaviatur zu spielen, vom höchsten C bis zum tiefsten Bass. (P8, 101)

Bei diesem Polizeibeamten steht eindeutig das Zerschlagen von Strukturen und die OK-Bekämpfung im Mittelpunkt und nicht das Ermitteln dieser Strukturen per se. Zwar nennt P8 hier keine Personen, keine Täter, dennoch ist er ein typischer Beutefänger. Da ‚Strukturen‘ so abstrakt sind, dass sie nicht wirklich ‚zerschlagen‘ werden können, müssen die dahinter liegenden Personen von ihm gemeint sein. Ebenso typisch für einen Beutefänger ist das Ausnutzen sämtlicher ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten (‚gibt es noch nichts, was wir noch nicht gemacht haben‘). Er lässt (fast) nichts unversucht, um seine Beute zu fassen.

Eine Besonderheit im Bereich der Organisierten Kriminalität stellt noch die Orientierung an dem „Täterboss“ als Beuteziel dar, wie in diesem Beispiel deutlich wird:

Polizeiliche Ziele? (...) Unser Hauptziel ist es, nicht die armen Würstchen in der Kette, also Kuriere, Zwischenhändler, Organisatoren im unteren Bereich, eben die zu ermitteln, und Ergebnisse zu erzielen, die zu einer Anklage und zu einer Verurteilung führen. Sondern wir möchten natürlich versuchen, Ermittlungen zu führen gegen Leute, die damit wirklich ihren Lebensunterhalt bestreiten. (P9, 106)

Mit ‚armen Würstchen‘ als Bezeichnung für „zwischen geschaltete“ Straftäter verdeutlicht sich darüber hinaus auch der moralische Aspekt der Motivation eines Beutefängers. Dieser moralische Aspekt wird auch dann erkennbar,

110 Bei wenig identifizierten Beamten fällt eine Zuordnung zu den herausgefundenen Habitusformationen dementsprechend schwerer (z. B. P7, 124; vgl. oben). Es ist bei P7 jedoch anzunehmen, dass aufgrund seiner hierarchischen Orientierung die Haltung eines Beutefängers nahe liegender ist. Der Fokus auf Straftäter als etwas, das unter ihm angesiedelt ist, müsste ihm näher liegen als der Wunsch, das komplette Rätsel zu lösen.

wenn sich ein Beutefänger über die Einstellung eines Verfahrens oder ein geringeres Strafmaß entrüstet (z. B. P9, 90).

Im Unterschied zum Beutefänger geht es dem Rätsellöser um das Herausfinden einer objektiven Wahrheit, eher unabhängig davon, was im Endeffekt mit dem Täter geschieht. Bei ihm steht die Rekonstruktion der Taten im Mittelpunkt seiner Arbeit. Im Gegensatz zum Beutefänger ist er etwas weniger persönlich involviert und wird nicht so euphorisch und verbissen auf die Festnahme und Bestrafung des Täters hinwirken. Seine Leidenschaft drückt sich nicht in moralischen Werten aus, sondern ist sublimiert. Als Beispiel für diese berufliche Habitusformation soll die Aussage eines Polizeibeamten auf die Frage nach den eigenen Zielen dienen:

Mein persönliches Ziel ist so gut wie möglich zu ermitteln, ob jetzt diese Straftat begangen worden ist oder nicht. Also es kommt auch oftmals vor, dass Anfangsverdachtsmomente geäußert werden durch Anzeigen, die sind dann nachher ungerechtfertigt und dann ist es denke ich unser Aufgabe den Verdächtigen auch sage ich mal rein zu waschen. Dass man sagt, okay, nein also die Ermittlungen haben nichts ergeben oder aber auf Grund der Ermittlungen kann man ihm das und das nachweisen. Das man einfach auch sauber ermittelt und dann auch zum eindeutigen Urteil kommt. Wobei das natürlich auch nicht immer der Fall ist. Es gibt nicht weiß oder schwarz, es gibt viele graue Stufen. Des ist natürlich sehr subtil, wäre es natürlich, dass man entweder sagt ja oder nein, ja? (P3, 147)

Dieser Polizeibeamte stellt eindeutig einen Rätsellöser-Typen dar. Die Aufklärung der Straftat, die Rekonstruktion dessen, was im Detail geschehen ist – mit allen Graustufen – stehen hier im Mittelpunkt. An den Folgen einer Tat, wie z. B. eine Strafe und deren Höhe, zeigt P3 weniger Interesse. Ein anderes Beispiel für diese Habitusformation stellt die Antwort eines Polizeibeamten auf die Frage, inwieweit er sich selbst als typischen Polizeibeamten einstuft, dar:

Was bei uns abläuft, das gilt aber nicht für meine Person, sondern des gilt eigentlich für fast alle, die im Bereich der organisierten Kriminalität tätig sind. Da ist dann, wie soll ich sagen, so ein gesunder Jagdtrieb. Also ich möchte nicht nur das, was hier offensichtlich ist, was hier angezeigt ist, sondern ich möchte wissen, was weiß ich, der Pizzeriabetrieb, der da hier einen Ferrari fährt, und dessen Pizzeria, wo jeden Abend nur drei Leute sitzen, ich möchte wissen, wo kommt das Geld bei denen her. Und dann versucht man hier Initiativermittlungen zu machen, also auch immer über die (uv) zu gucken. Wo kommt denn das Geld her, mit wem gibt er sich ab und was hat er für Beziehungen. Und ja, das sind Ermittlungen, dazu kann man eigentlich niemanden verpflichten. Aber wenn man halt daran interessiert ist, dann kann man da sehr viel, sehr viel machen. (P2, 157)

Dieser Polizeibeamte beschreibt hier durch sein Beispiel des ‚Pizzeriabetriebes‘ eindeutig die Haltung eines Rätsellösers, er möchte ein Phänomen aufklären. Gleichzeitig ordnet er sich selbst auf der manifesten Ebene (mittels ‚gesunder Jagdtrieb‘) eher einem Beutefängertyp zu. Nebenbei bemerkt wird an dieser Stelle der Sinn eines qualitativen Vorgehens deutlich. Dieser Polizeibe-

amente hat für die Beschreibung seiner Haltung ein allgemein bekanntes Stereotyp der Polizei übernommen, weil ihm für seine tatsächliche Arbeitsmotivation letztlich die Begriffe fehlen.

Für einen Rätsellöser gelten die gesetzlichen Regelungen ebenso als seine ‚Spielregeln‘, an denen er sich orientieren muss, welche seine Möglichkeiten, das „Rätsel“ zu lösen abstecken (z. B. P6, 44). Einem Rätsellöser fällt es im Unterscheid zum Beutefänger leichter sich an einen vorgegebenen Rahmen zu halten. Dieser erschwert womöglich das „Rätsellösen“, aber stellt gleichzeitig auch eine gegebene Herausforderung dar, der man sich stellen muss. Die Äußerung eines Rätsellösers, nachdem er die Schwierigkeiten einer OK-Ermittlung ausgeführt hat: ‚Gott gibt die Nüsse und wir müssen sie knacken‘, bringt seine Haltung auf den Punkt (P6, 145).

Beiden beruflichen Habitusformationen seitens der Polizei liegt das Wissen zugrunde, Verbrechen nicht komplett verhindert zu können. Man kann nur besser darauf vorbereitet sein. Aus diesem Grund ist bei beiden Typen eine präventive Zielausrichtung möglich, nur mit jeweils anders gelagerter Motivationsgrundlage. Aus dem Blickwinkel eines Beutefängers ist die „Beute“ latent schon bei präventiven Maßnahmen vorhanden, auch wenn sie sich noch nicht zu erkennen gegeben hat. Ab der Täterbestimmung ist die „Beute“ dann manifest und seine Straftäterverfolgung kann beginnen. Hingegen ermittelt ein Rätsellöser dann präventiv, wenn er sozusagen Grundlagenforschung betreibt. Nur so kann er gewappnet sein, wenn tatsächlich das nächste Rätsel (nächste konkrete Tat) ansteht (vgl. oben Textbeispiel von P2, 157). Einen Rätsellöser interessiert generell die Wahrheit als Ganzes in seinem geographischen Zuständigkeitsbereich. Diese muss dann verzeichnet und dokumentiert werden, mit der Gewissheit, dass es irgendwann gebraucht wird.

Bevor auf die Auswirkungen dieser unterschiedlichen beruflichen Habitusformationen auf die Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft eingegangen wird, werden deren herausgearbeiteten Typen noch illustriert.

6.1.3.3 Berufliche Habitusformationen der Staatsanwälte

Alle Staatsanwälte sind Gesetzeshüter, was ihre Tätigkeit mit sich bringt. Allerdings lassen sich auch hier zwei Typen von Staatsanwälten unterscheiden, nämlich der *Strafstaatsanwalt* (S1, S2, S4, S6, S8, S9) und der *Apologet* (S3, S5, S7). Beide werden nachfolgend kurz illustriert.

Hinter der beruflichen Habitusformation des Strafstaatsanwaltes verbirgt sich ein Staatsanwalt für den der Täter der Bezugspunkt seiner Tätigkeit ist. Auf die Frage nach seinen Zielen antwortet ein Staatsanwalt zum Beispiel: ‚Möglichst viele Verbrechen bestrafen lassen, in der Hoffnung, dass wenigstens die

nicht wieder was anstellen.’ (S1, 137). Ein anderer Staatsanwalt drückt sein Ziel auf diese Frage folgendermaßen aus: ‚...dass ich (...) in diesem Bereich, für den ich zuständig bin (...) mit dazu beitrage, die Straftäter oder Straftaten aufzuklären, Straftäter zu verfolgen und diese einer gerechten Strafe zuzuführen.’ (S8, 86). Trotz der Verbesserung von ‚Straftäter’ in ‚Straftaten’ entspricht S8 aufgrund seines Nachsatzes eindeutig einem Strafstaatsanwalt.

Das Bestrafen der Täter stellt also die Motivationsgrundlage für diese Habitusformation dar. Im Unterschied zu einem Beutefänger auf Seiten der Polizei ist ein Strafstaatsanwalt jedoch immer noch aufgrund seiner grundsätzlichen Haltung als Gesetzeshüter distanzierter gegenüber einem Täter.

Eine anders gelagerte Schwerpunktsetzung der beruflichen Haltung liegt bei der Habitusformation eines Apologeten vor. Diese Staatsanwälte sind hauptsächlich an Recht und Ordnung interessiert und wollen das Rechtssystem als solches mit ihrer Arbeit erhalten. Dabei vernachlässigen sie auf jeden Fall den Strafaspekt; dieser dient nur als ein Mittel zum Zweck, um die Wirklichkeit bestenfalls als einen Spiegel des Gesetzes darstellen zu können. Deutlich wird diese Habitusformation z. B. in folgender Antwort eines Staatsanwaltes auf die Frage nach seinen Zielen:

Ich versuche in dem Bereich, in dem ich die Zuständigkeit habe, (...) bestimmte Strukturen, die der Gesetzgeber vorgegeben hat, durchzusetzen. (...) Also bei uns, aus meiner Sicht, ist es nicht eine Frage der Moral und der Ethik was hier das Strafrecht setzt, es sei denn man sieht es in einem weiteren Sinn, sondern das ist eine Frage der (...) Sicherung des Funktionierens dieses Systems. Das sehe ich als meine Aufgabe hier. (S3, 121)

Für diesen Staatsanwalt gehört es zu seinem beruflichen Selbstverständnis, mit seiner Aufgabe zum Funktionieren des Rechtssystems beizutragen. Mit ‚Moral und Ethik’ verbindet er Emotionen und Gefühle in Verbindung mit einem Straftäter und womöglich seinen Opfern, welche er für sich völlig ablehnt. Damit grenzt sich S3 auch vom Strafstaatsanwalt ab. Er richtet sich ganz klar nach der Rationalität des Gesetzes. Diese Haltung setzt natürlich eine hohe Identifikation mit der Idee der Rechtsstaatlichkeit voraus, auch wenn man qua Fachmann einzelne gesetzliche Bestimmungen durchaus als unzureichend zu bewerten vermag. Etwas abstrakter noch formuliert es dieser Staatsanwalt:

Meine persönlichen Ziele. Ja, mit dazu beitragen, dass das Zusammenleben bei uns nach gewissen Regeln ablaufen kann. Das nicht jeder tut und lässt, was er gerade will, was zwar immer schwieriger wird. Also ich mache mir da nicht die Illusion, wenn wir hier (Anzahl) Staatsanwälte nicht mehr existieren, dann die Welt unterging. Aber andererseits haben wir auch nur einen Tropfen auf dem heißen Stein, und wenn man einmal raushört, was so alles abläuft, das ist schon klar. Aber halt in unserem gesellschaftlichen Gefüge mit dazu beitragen, dass ein bisschen Recht und Ordnung herrscht. Also das ist so der Hintergrund, warum

ich diese Tätigkeit mache. (...) Ich meine, man muss halt auch Sanktionen aussprechen, und ohne Druck geht einfach nichts. Die Erfahrung machen sie immer wieder. (S5, 99).

Bei diesem Beispiel wird deutlich, dass für einen Apologeten eben nicht das Strafen, das Sanktionieren im Mittelpunkt seiner Tätigkeit steht, sondern es lediglich als Mittel zum Zweck betrachtet wird. Er will letztlich mit seiner Arbeit dazu beitragen, das Handeln der Menschen im positiven Sinne zu beeinflussen (,nicht jeder tut und lässt'). S5 geht in seiner Zielvorstellung noch über das Wahre von bestehenden Strukturen hinaus, indem er für Harmonie sorgen will.

Diese Textbeispiele verdeutlichen, dass es durchaus jeweils etwas anders gelagerte Apologeten gibt. Einmal kann der Schwerpunkt auf der Verbreitung und Durchsetzung des Gesetzes per se liegen (S3) und zum anderen kann, wo sich die Gesetze bereits durchgesetzt haben, für deren Einhaltung gesorgt werden (S5). Allerdings ist ihnen im Unterschied zu einem Strafstaatsanwalt (vgl. Kapitel 6.1.3.2) dennoch gemeinsam, dass sie an der Erhaltung von Recht und Ordnung interessiert sind und das Strafen im Endeffekt nur als ein Mittel zum Zweck gesehen wird.

Durch die unterschiedlichen Zielrichtungen, die sich aus den aufgezeigten unterschiedlichen Habitusformationen auf beiden Seiten ergeben, können unterschiedliche Konsequenzen für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft resultieren. Je nachdem, welcher Typ seitens der Polizei und welcher seitens der Staatsanwaltschaft bei der Zusammenarbeit zusammentreffen, wird die Bildung von gemeinsamen Zielen zwischen den betroffenen Beamten vereinfacht oder erschwert.

6.1.3.4 Auswirkungen der Habitusformationen auf die Zusammenarbeit und deren optimales Passungsverhältnis

Im Folgenden werden kurz die möglichen Auswirkungen der oben skizzierten beruflichen Habitusformationen von Polizei und Staatsanwaltschaft auf die Zusammenarbeit skizziert und schließlich deren unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten.

Zusammenarbeit mit einem Beutefänger

Bei einer beruflichen Habitusformation in Richtung Beutefänger ist mit unterschiedlichen Konsequenzen für die Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft zu rechnen. Einmal liegt es einem Beutefänger an hohen Strafen und er vermag daher die Ziele der Staatsanwaltschaft, wie eine gute Beweiskraft vor Gericht zu erreichen, leicht zu übernehmen. Dies führt jedoch zu einer Ab-

hängigkeit seiner Zielerreichung von der Arbeitseinstellung der Staatsanwälte. Wenn diese dann aufgrund geringerer Identifikation mit der Tätigkeit (vgl. Kapitel 6.1.3.1) sich weniger engagieren, ist ein Beutefänger im Unterschied zum Rätsellöser leichter frustriert.

Ebenso wird ein Beutefänger leichter die prozessökonomischen Beschränkungen seitens der Staatsanwaltschaft akzeptieren können. Er verfolgt eine klare Linie in Richtung Täterverurteilung, denn nur dann ist seine „Beute erlegt“. Allerdings tendiert er aufgrund seiner stärkeren emotionalen Involviertheit eher dazu, den Gesetzesrahmen sehr großzügig auszulegen, um sein Ziel möglichst ohne Umwege zu erreichen. Dieser erste Impuls eines genuinen Beutefängers kann jedoch durch die Erfahrung bei der Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft durchaus abgedämpft werden. Hier wirkt das Maß an Erfahrung – gerade auch im juristischen Bereich – als Selbstkontrolle für diese Neigung. Allerdings muss ein Beutefänger bereit und offen dafür sein, gerade diese juristische Erfahrung zuzulassen und in sein Repertoire mit aufzunehmen. Dies wird erleichtert, wenn er sich bereits der Gruppe der StA angenähert hat oder sie schon zu einer gemeinsamen verschmolzen sind (im Sinne der materialen Diffusität, vgl. Kapitel 6.1.2.2).

Trifft ein Beutefänger mit einem Strafstaatsanwalt zusammen (Paare P1/S1, P8/S8, P9/S9), dann ist eine gute Basis für eine gemeinsame Zielentwicklung gegeben, da sie von ihrer grundsätzlichen beruflichen Haltung her die gleichen Ziele anstreben, wie auf die Frage nach den Gemeinsamkeiten dieser Staatsanwalt formuliert: ‚In den Zielen denke ich schon mal. Der Bekämpfung.‘ (S1, 151). Selbst bei dem Paar P9/S9, bei dem ein formal diffuses und material differentes Verhältnis herausgearbeitet werden konnte (vgl. Kapitel 6.1.2.2), vermag diese gemeinsame Haltung in kritischen Situationen wieder einen gemeinsamen Nenner zu schaffen. So antwortet dieser Staatsanwalt ebenso auf die Frage nach Gemeinsamkeiten mit der Polizei: ‚Ach das ist, alle wollen Verbrecher fangen, ganz einfach. Das ist, wenn wir Streit haben, oder Konflikte haben, bei Einzelfällen, ist immer das, worauf man sich dann innerhalb von drei Sekunden wieder geeinigt hat, ne? Das, was streiten wir uns jetzt, wir wollen alle Verbrecher fangen.‘ (S9, 116).

Wenn ein Beutefänger auf Seiten der Polizei jedoch mit einem Apologeten als Staatsanwalt gegenüber zusammenarbeiten muss, bereitet das bei der Entwicklung gemeinsamer Ziele durchaus Schwierigkeiten (Paare P5/S5, P7/S7). Selbst bei dem Paar P5/S5, welches formal differenziert und material diffus ist, deuten sich solche Interessenskonflikte an. Dies zeigt sich beispielsweise bei der Antwort von S5 auf die Frage, ob es sich seiner Meinung nach bei „seinen“ Polizeibeamten um typische Polizeibeamte handelt:

Was ist ein typischer Polizeibeamte? (...) Natürlich gibt es, genauso wie bei uns auch, Beamte, die etwas forscher an die Sache heran gehen. Die auch einmal nach einer Hauptverhandlung bei uns anrufen und sagen, warum hat denn der jetzt nur drei Jahr gekriegt und keine fünf? Mit so einem kleinen vorwurfsvollen Unterton, wieso haben sie denn da nicht mehr herausgeholt Herr Staatsanwalt? Das ist aber, ist auch gut so. Man wird das erklären, und wird sagen, ja bei dem ist die, er soll froh sein, dass der nicht eine Bewährungsstrafe gekriegt hat, dass er wenigsten drei Jahre gekriegt hat. (S5, 118)

Hier wird deutlich, dass die ungleichen Zielrichtungen eines Beutefängers im Unterschied zu einem Apologeten in der gemeinsamen Zusammenarbeit zum Vorschein kommen. In dem Fall des Paares P5/S5 kompensiert jedoch ihre sehr hoch differenzierte formale Ebene diesen Habitusunterschied.

Zusammenarbeit mit einem Rätsellöser

Im Gegensatz zum Beutefänger ist ein Rätsellöser weniger emotional involviert. Er kann sich also durchaus mit einem geringeren Strafmaß arrangieren, da zu dem Zeitpunkt sein Rätsel schon gelöst sein dürfte. In dem Sinne braucht ein Rätsellöser die Zusammenarbeit mit dem Staatsanwalt nicht in dem Maße zu seiner Zielerreichung wie ein Beutefänger. Sogar wenn Verfahren eingestellt werden, kann er damit wahrscheinlich besser umgehen als ein Beutefänger, da sein Schwerpunktinteresse an der Rekonstruktion der Gegebenheiten liegt. Mit Staatsanwälten gemeinsam ist ihm aus diesem Grund eher ein objektives Herangehen an die Aufklärung von Straftaten. Hierfür ist er durchaus bereit die Spielregeln im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zu akzeptieren. Sie bilden für ihn lediglich eine zusätzliche Herausforderung im Hinblick auf die Lösung des Rätsels. Allerdings führt sein großes Interesse am Herausfinden der kompletten Lösung eines Falles auch dazu, dass er im Vergleich zu dem geradlinigen Ermitteln eines Beutefängers geneigt ist, möglichst jedes Detail noch ausermitteln zu wollen. Dies steht dann dem prozessökonomischen Ansatz der Staatsanwaltschaft entgegen.

Die Zusammenarbeit zwischen einem Rätsellöser und einem Apologeten stellt wiederum eine sehr gute Ausgangsbasis für das Herausbilden gleicher Zielrichtungen dar (Paar P3/S3). Wie es wiederum bei der Antwort auf Gemeinsamkeiten zwischen den Behörden von S3 deutlich wird: ‚Na ja, wir haben ein gemeinsames Ziel. Wir haben das Ziel den Sachverhalt aufzuklären und das (...) verbindet uns. (...) Da haben wir Gemeinsamkeiten, den Stoff zu erarbeiten, das nach außen zu vertreten, was wir gemeinsam gefunden haben und durchzusetzen natürlich auch.‘ (S3, 133). Gerade ein Apologet sollte von seiner grundsätzlichen Haltung her positiv gegenüber breit angelegten Ermittlungen oder Vorfeldermittlungen eingestellt sein, da ihm generell an dem Schaffen von Recht und Ordnung gelegen ist.

Bei der Zusammenarbeit eines Rätsellösers mit einem Strafstaatsanwalt existieren wiederum Schwierigkeiten bei einer gemeinsamen Zielausrichtung (Paare P2/S2, P4/S4, P6/S6). Dies wird beispielsweise bei der Antwort auf die Unterschiede zwischen Polizei und Staatsanwalt bei P2 deutlich: ‚Die Polizei versucht, oder wir versuchen, wie soll ich sagen, soweit wie möglich so einen Verfahrensinhalt im Zusammenhang zu beleuchten. Und ein Staatsanwalt guckt eigentlich von Anfang an mehr so in Richtung Ende des Verfahrens. Auf die Verhandlung vor Gericht. Uns ist es eigentlich im Moment relativ egal, was jetzt hier noch alles dazukommt.‘ (P2, 163). Das zielgerichtete Handeln eines Strafstaatsanwaltes im Hinblick auf das Bestrafen eines Täters vor Gericht läuft diametral entgegengesetzt zu dem Ziel einer möglichst lückenlosen Ermittlung eines Rätsellösers. Wie es auch in diesem Textausschnitt von P4 verdeutlicht wird:

Wobei natürlich in der Vergangenheit (...) sehr viel Gespräche zwischen der Staatsanwaltschaft und mir geführt wurden, um also den Umfang bestimmter Verfahren in Ermittlungen neu zu definieren. Man muss einfach sehen, traditionell ist also ein Kriminalbeamter geneigt, ein hundertprozentiges Ergebnis abzuliefern. Das Problem ist nur, nehmen wir mal ein banales Beispiel, wir haben also einen Täter, der also, ich sage jetzt mal, drei Banküberfälle und zehn PKW-Diebstähle zugegeben hat. Da wird ein Staatsanwalt immer hingehen und die zehn PKW-Diebstähle sofort einstellen, juristisch, und nur die drei Banküberfälle tatsächlich zur Anklage bringen. Um also auch hier ein effektives Strafverfahren vor Gericht dann durchzuführen. Das ist also, sag ich mal, einem Kriminalbeamten immer ein Dorn im Auge gewesen. Er hat ja auch sehr viel ermittelt in dem Delikt. So. Meine Aufgabe besteht darin, genau dieses Maß zu finden, wie viel ermittele ich da noch und das also genau auch mit der Staatsanwaltschaft gleichwertig abzusprechen. Nicht, das ich irgendwie noch sage, das geht noch und das will ich haben und das will ich haben. Obwohl das letztendlich für eine Verurteilung überhaupt gar keine Rolle mehr spielt. Diese Art der Gespräche, die sind also mit Sicherheit in den letzten drei Jahren des Häufigeren geführt worden. (P4, 94)

Unterschiedliche Habitusformationen führen bei dieser OK-Gruppe definitiv zu mehr Gesprächsbedarf und bieten Konfliktpotential. Seitens eines Beuteängers wird diese Problematik auf die Frage nach den Unterschieden zwischen den Behörden ebenso aufgegriffen – aufgrund der Erfahrung mit „Rätsellöser-Kollegen“ und einem Strafstaatsanwalt beim Gegenüber:

Die Staatsanwaltschaft, die zieht eigentlich sehr schnell über (uv) im Ermittlungsverfahren, wie können wir das prozessökonomisch am besten bewältigen und bei uns ist es so, wir wollen natürlich möglichst viel aus einer Sache herausholen und dadurch dauert es oft lange. Oder wir würden gerne in eine Richtung weiter machen und dann sagt die Staatsanwaltschaft natürlich nein, aus den und den Gründen das geht unter im ganzen Strafmaß, das brauchen wir gar nicht verfolgen. Also ich persönlich habe jetzt da weniger ein Problem damit, aber es gibt Kollegen hier, die sagen, das muss ich doch auch noch ausermitteln und da sagt

eben die Staatsanwaltschaft, Sie brauchen nicht weitermachen, schreiben Sie das zwar auf, also es wird nicht unter den Tisch gekehrt, aber das wird von mir eingestellt im Hinblick auf die zu erwartende Strafe, auf des Gesamtmaß. Und da sitzen halt die unterschiedlichen Blickrichtungen. Der Polizist ist immer bestrebt alle Straftaten irgendwo aufzuklären und die Staatsanwaltschaft sieht des prozessökonomisch. (P1, 137)

An diesem Beispiel werden die Unterschiede der Haltung eines Beutefängers, wie P1 einer ist, und der eines Rätsellösers im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit einem Strafstaatsanwalt (wie auch S1) deutlich. Während P1 persönlich mit dem zielorientiertem Vorgehen eines Strafstaatsanwaltes ‚weniger ein Problem‘ hat, entsteht das durchaus bei seinen polizeilichen ‚Kollegen‘, welche die berufliche Haltung eines Rätsellösers haben. Er macht jedoch gleichzeitig deutlich, wie vor Ort – bei einem formal differenten und material diffusen Verhältnis – seitens der Staatsanwaltschaft damit umgegangen wird. Ein Strafstaatsanwalt kann dem Rätsellöser entgegenkommen, indem er zumindest Interesse an den ermittelten Ergebnissen (‚schreiben Sie das auf, also es wird nicht unter den Tisch gekehrt‘) zeigt. Gleichzeitig erklärt dieser Strafstaatsanwalt jedoch (‚aus den und den Gründen‘), er könne keine Garantie dafür geben, dass es im Endeffekt für die Bemessung der Strafe bedeutsam wird. Der Aspekt des Strafmaßes ist für einen konsequenten Rätsellöser sowieso unwichtiger, Hauptsache er hat den Fall aufgeklärt.

Also idealerweise erhält der Rätsellöser ab und zu seitens der Staatsanwaltschaft die Möglichkeit die komplette Wahrheit herauszufinden, dann gelänge es ihm in den anderen Fällen auch wieder, sich an die Spielregeln der Staatsanwaltschaft zu halten. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass ein Rätsellöser diese ökonomischen Prinzipien im Laufe der Zeit als eine neue Spielregel akzeptieren wird, die zu den Bedingungen des Rätsellösens gehört.

Insgesamt wird deutlich, dass diese grundsätzliche Erschwernis bezüglich der Zusammenarbeit zwischen tendenziell gegensätzlichen Habitusformationen auf beiden Behördenseiten mittels einer völlig klaren und differenzierten Vorstellung von der Aufgabenteilung aufgefangen werden kann. Beispielsweise kann dann ein Rätsellöser, der ursprünglich weniger Interesse an einer Verhaftung hat, seine Haltung mit dieser Zielrichtung durchaus ergänzen, weil er es als zu seiner Aufgabe dazugehörend empfindet, auch wenn die Fallaufklärung per se für ihn erst einmal interessanter ist. Allerdings ist zu vermuten, dass im Zweifelsfall, also gerade dann, wenn Zielkonflikte mit der Staatsanwaltschaft auftreten und ein material differentes Verhältnis vorherrschend ist, die ureigenen Ziele nicht so schnell aus den Augen verloren werden wie die gemeinsamen.

Schließlich variiert der Grad von Boykottneigung seitens der Polizei (vgl. Kapitel 6.1.1.2) mit den unterschiedlichen Habitusformationen. Insbesondere der

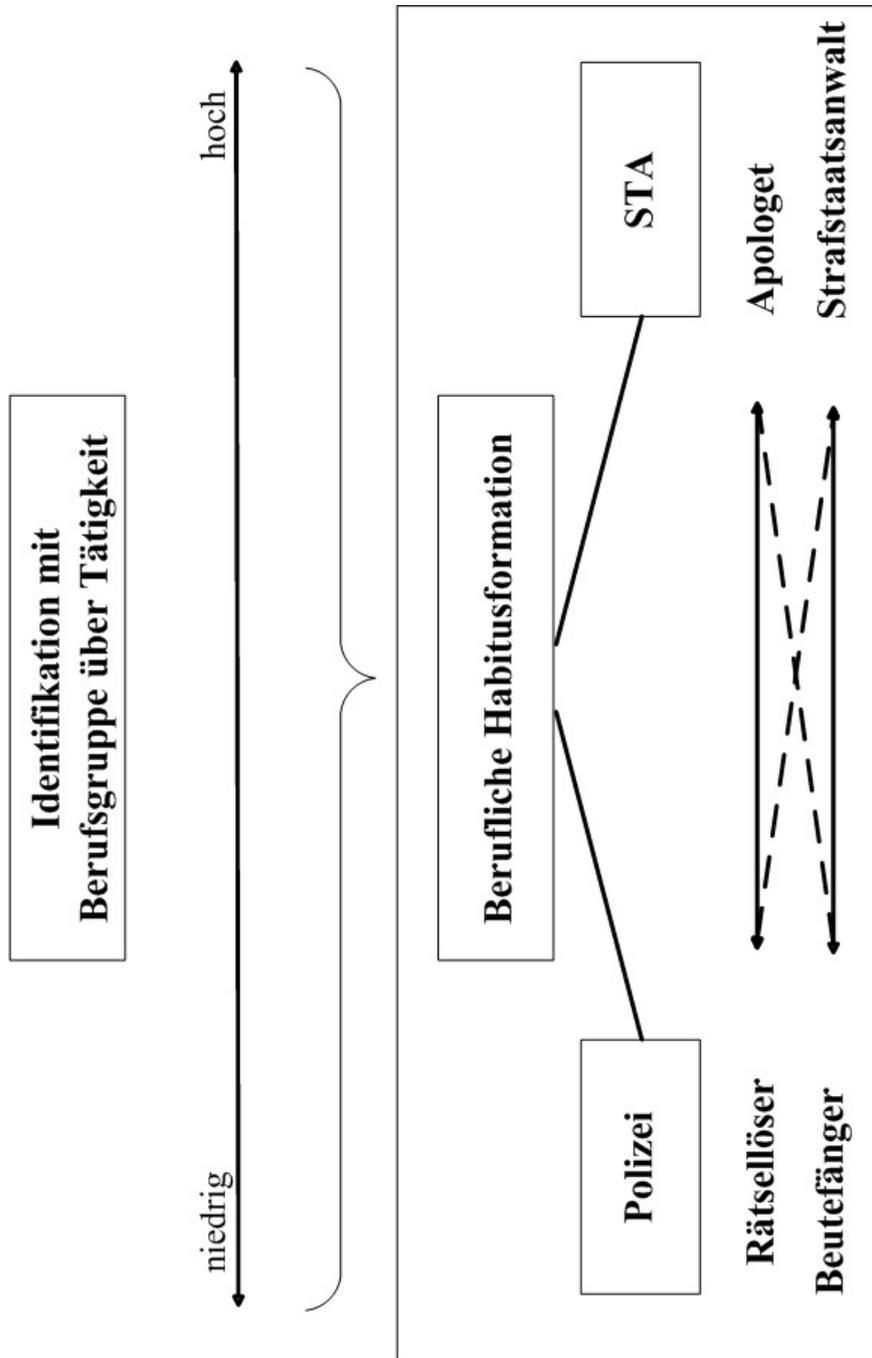
Beutefängertyp würde durch vehementes Boykottverhalten nicht nur den Staatsanwalt verärgern, sondern vor allen Dingen seine eigenen Zielvorstellungen gefährden. Aus diesem Grund wird er im Zweifelsfall autoritäres Auftreten seitens des Staatsanwaltes eher hinnehmen können als dies ein Rätsellöser vermag. Drohungen mit Personalmangel etc. seitens der Polizei finden sich demnach nur bei Rätsellösertypen (vgl. Kapitel 6.1.1.2). Nichtsdestotrotz bleiben natürlich einem Beutefänger genug Möglichkeiten, sich als Gegenreaktion unkooperativ zu verhalten. Dies geschieht lediglich subtiler, um der Staatsanwaltschaft keinen objektiven Grund zur erneuten Gegenwehr zu geben. Mit Sicherheit spielt hier ebenso das Kontrollvermögen des Einzelnen eine Rolle, ob er sich in entscheidenden Situationen von Affekten leiten lässt, oder sich aufgrund des Gesamtzusammenhangs doch kontrollieren kann, was mittels dieser Daten nicht abschließend geklärt werden kann.

6.1.3.5 Fazit

Insgesamt konnte mit dieser Kernkategorie *Berufsgruppenidentität* aufgezeigt werden, welchen Einfluss die Identifikation über die Tätigkeit mit seiner Berufsgruppe und die Kombination beruflicher Habitusformationen auf das Arbeitsverhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft nehmen. Dabei handelt es sich bei den beruflichen Habitusformationen um spezifische Ausprägungen der jeweiligen Identifizierung mit dem Beruf. Abbildung 11 visualisiert die entsprechenden Kategorien im Überblick.

Ähnliche Einstellungen zur Tätigkeit von Polizeibeamten und Staatsanwälten und eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit vereinfachen eine gemeinsame Zielausrichtung und damit die Zusammenarbeit. Hingegen bilden unterschiedliche Haltungen zwischen Polizeibeamten und Staatsanwälten zum Sinn und Zweck ihrer Arbeit oder eine geringe Identifikation mit der Tätigkeit zumindest von einer Seite eine schwächere Basis, um eine gut funktionierende Zusammenarbeit aufzubauen. In dem Fall ist das Arbeitsverhältnis weit mehr auf das individuelle Engagement der Beteiligten angewiesen, um zu einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis zu gelangen.

Abb. 11: Berufsgruppenidentität



Schließlich erweist sich ein optimales Passungsverhältnis der beruflichen Habitusformationen bei den Polizeibeamten und den Staatsanwälten als gute Grundlage dafür, die fachliche Haltung des anderen jeweils zu übernehmen. Da ein Beutefänger aufgrund seiner eigenen Haltung eher nachvollziehen kann, welches Ziel ein Strafstaatsanwalt verfolgt, kann er diesem dahingehend entgegenkommen, noch bevor es zu grundlegenden Diskussionen kommt. An dieser Stelle wird die Brücke zur Kernkategorie der *Abgrenzungsdynamik* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft deutlich. Dort hat sich gerade das Vorhandensein wechselseitiger fachlicher Haltungsübernahmen als ein Aspekt von materialer Diffusität herausgestellt.

Eine zusammenfassende Bewertung der entwickelten gegenstandsbegründeten *Theorie des Statusarrangements* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft findet abschließend zur GT-Darstellung statt.

6.1.4 Zusammenfassende Bewertung

Aus dem zugrunde liegenden Interviewmaterial von neun zusammenarbeitenden Polizeibeamten und Staatsanwälten konnte eine feldspezifische *Theorie des Statusarrangements* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft entwickelt werden. Hinter der sichtbaren Seite des *Statusarrangements* sind im Wesentlichen zwei Strukturelemente, Kernkategorien, verborgen, welche die einzelnen Phänomene des *Statusarrangements* erfassen und erklären können. Zum einen ist dies die Kernkategorie der *Abgrenzungsdynamik* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft und zum anderen die Kernkategorie zur *Berufsgruppenidentität*.

Inwieweit sich Polizei und Staatsanwaltschaft hinsichtlich ihres Statusunterschiedes im Hinblick auf eine effektive Zusammenarbeit positiv oder negativ arrangieren wird an verschiedenen Phänomenen sichtbar. Mit ihrer Interpretation des Gesetzestextes zur Weisungsbefugnis verbunden mit ihrem Auftreten gegenüber der Polizei wird der erste Impuls für eine mehr oder weniger kooperative Zusammenarbeit von Seiten der Staatsanwaltschaft gelegt. Nur wenn der Staatsanwalt seine Weisungsbefugnis als Teil seiner Aufgabe gleichrangig neben Aufgaben der Polizei betrachtet und damit dem gemeinsamen Ziel der Strafverfolgung unterordnet, ist der Weg für eine gute Zusammenarbeit eröffnet. Denn entscheidend für eine kooperative Reaktion im Rahmen der Zusammenarbeit seitens der Polizeibeamten ist, dass sie sich nicht als Befehlsempfänger des Staatsanwaltes, sondern als gleichberechtigte Partner erleben.

Ein positives Arrangement hinsichtlich des Statusunterschieds zeichnet gegenseitige Anerkennung aus. Sowohl der Staatsanwalt weiß, dass der Polizeibeamte seinen Status und seine Rolle in der Zusammenarbeit anerkennt, als

auch umgekehrt. Aus diesem Grund muss der Staatsanwalt auf seine Weisungsmacht zum einen nicht beharren und zum anderen muss er sie jedoch nicht aus Angst, den Polizeibeamten zu verletzen, verstecken. Denn für alle Beteiligte ist der Aspekt der Weisungsbefugnis eine genauso entscheidende Komponente wie es die verschiedenen Fachkompetenzen sind. Umgekehrt empfindet sich der Polizeibeamte nicht als „Handlanger“ abgewertet, sondern als Fachexperte anerkannt. Aus diesem Grund wird er je nach individueller Arbeitsmotivation an einer effektiven Zusammenarbeit mitwirken.

Bei einem negativen Arrangement hinsichtlich des Statusunterschiedes jedoch dominiert eine reine Machtdynamik die Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft. Für den Staatsanwalt steht sein höherer Status im Vordergrund, wobei er gleichzeitig versucht seine Weisungsmacht zu verbergen, weil er sich mit seiner Abhängigkeit von den Informationen und Ermittlungsmöglichkeiten der Polizei konfrontiert sieht. Die Polizei wiederum nützt diese Machtposition dann gerade aus, indem sie die Weitergabe von Informationen oder den Einsatz von Personal so gestaltet, wie es ihren Interessen am nächsten kommt. Will sie ihre Gegenmacht gegenüber der Staatsanwaltschaft demonstrieren, wird sie die Zusammenarbeit boykottieren. Will sie einer Konfrontation mit dem Staatsanwalt jedoch aus dem Weg gehen, wird sie sich bei ihrem Part der Zusammenarbeit eher zurückhaltend zeigen, sodass sie möglichst wenig Reibungsfläche bietet. In beiden Fällen ist nicht mit einer effektiven Zusammenarbeit zu rechnen.

Hintergrund für das skizzierte *Statusarrangement* bildet eine Dialektik, welche sich zwischen einer formalen Reflexionsebene und einer materialen Handlungsebene aufspannt, die Kernkategorie der *Abgrenzungsdynamik* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft. Nur wenn ein formal klar differenziertes Verhältnis vorliegt, also die verschiedenen Fachkompetenzen und Aufgaben der beiden Behörden bewusst reflektiert werden können, vermag es ein Staatsanwalt überhaupt erst, eine kooperative Interpretation seiner Weisungsbefugnis gepaart mit der Anerkennung der Polizei als Fachexperten für Ermittlungstaktik zu entwickeln. Im umgekehrten Fall, wenn die Aufgabenteilung nur diffus für die Beteiligten präsent ist (formale Diffusität), ist eine einseitige Gesetzesinterpretation und ein manipulatives Auftreten des Staatsanwaltes die Konsequenz.

Es konnte herausgearbeitet werden, dass ein formal hoch differenziertes Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft immer mit einem material diffusen Verhältnis einhergeht. Dies bedeutet, dass sich diejenigen, welche ihre verschiedenen Aufgaben und Kompetenzen jederzeit klar und reflektiert vor Augen haben (formal differenziert sind), bei ihrer täglichen Zusammenarbeit (auf der materialen Ebene) diffus zeigen. In der Praxis, wenn es darum geht eine Lösung zu erarbeiten, verwischen die Unterschiede dann schließlich.

Jeder betrachtet jeden als gleichberechtigten Partner mit einem gemeinsamen Ziel vor Augen, welches gemeinsam erreicht werden soll. Dies geschieht jedoch gleichzeitig vor dem Hintergrund einer formal differenzierten Sichtweise der Zusammenarbeit. Das bedeutet, dass die primären Aufgabenbereiche der Beteiligten weiter präsent bleiben und somit auch die Weisungsbefugnis der Staatsanwaltschaft. In der Praxis wird der Logik des besseren Argumentes gefolgt, wobei der Staatsanwalt entscheidet, von welcher Seite das bessere Argument stammt. In einer material diffusen Zusammenarbeit zählt nicht mehr, von wem ein Vorschlag kommt, sondern nur noch wie gut er ist.

Mit Hilfe der zugrunde liegenden Daten, welche eine Momentaufnahme des Verhältnisses von Polizei und Staatsanwaltschaft darstellen, lässt sich nicht abschließend klären, welcher Kausalzusammenhang zwischen der Positionierung eines Verhältnisses auf der formalen Reflexionsebene und der Positionierung desselben Verhältnisses auf der materialen Handlungsebene existiert. In den vorliegenden Daten liegt entweder die Einordnung eines Verhältnisses als formal differenziert und material diffus *oder* als formal diffus und material different zugrunde. Theoretisch sind auch Zwischenstufen wie ein formal *und* material diffuses oder formal differenziertes *und* material differentes Verhältnis denkbar. Der genaue Prozessablauf muss an dieser Stelle unbeantwortet bleiben. Es kann jedoch stark vermutet werden, dass die Positionierung des Verhältnisses auf der materialen Ebene von deren Positionierung auf der formalen Eben abhängt und nicht umgekehrt. Das Formale, die Rahmung, die Spielregeln der Zusammenarbeit bilden den Anfang einer Zusammenarbeit. Bei jedem Einzelnen wird das Bild des Verhältnisses zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft bereits während seiner Ausbildung zum Juristen oder Polizeibeamten geprägt. Dort entscheidet sich bereits, wie klar jemand die verschiedenen Aufgabenbereiche und Kompetenzen vor Augen hat. Nur wenn alle Beteiligten eine differenzierte Sichtweise in die Zusammenarbeit mit einbringen, kann sich darauf aufbauend ein gemeinsames formal differenziertes Bild des Verhältnisses entwickeln. Bei einem so entstandenen formal differenzierten Verhältnis ist es sehr wahrscheinlich, dass sich dann im Rahmen eines Prozesses ein material diffuses Verhältnis herausbildet. Also je klarer und differenzierter sich das Verhältnis zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft auf der formalen Ebene zeigt, desto eher vermögen sie es auf der Handlungsebene einen material diffusen Pol einzunehmen, also tatsächlich zu einem gemeinsamen Team zusammenschweißen. Allerdings immer mit dem Staatsanwalt in der Rolle der Leitung, der entscheidet, wenn einem Vorschlag eines Polizeibeamten gefolgt wird.

Mit Hilfe der Kernkategorie zur *Berufsgruppenidentität*, lässt sich schließlich aufzeigen, warum es manchen Beteiligten zusätzlich leichter und anderen wiederum schwerer fallen wird, auf einer formalen Eben eine differenziertes

und auf einer materialen Ebene ein diffuses Verhältnis zu entwickeln. Auf der einen Seite ist dies der Grad an Identifizierung mit der Tätigkeit. Es sollte beispielsweise den Staatsanwälten, welche sehr mit ihrer Tätigkeit identifiziert sind, leichter fallen, die Funktion der Weisungsbefugnis als einen Teil des Ganzen einzuordnen. Sie identifizieren sich damit auch automatisch mit ihrer Arbeitsgrundlage, nämlich den Gesetzen, in denen genau die Funktion der Weisungsbefugnis geregelt ist. Erweist sich jedoch ein Polizeibeamter als wenig mit seiner Tätigkeit identifiziert, so trägt selbst ein positiver erster Impuls des Staatsanwaltes – im Sinne einer kooperativen Interpretation des Gesetzestextes – nicht zur Herausbildung eines formal differenzierten Verhältnisses bei. Auch wenn der erste Schritt immer vom Staatsanwalt kommen muss, fruchtet dieses Kooperationsangebot jedoch nur dort, wo der Polizeibeamte sich stark mit seiner Tätigkeit identifiziert und entsprechend gewillt ist, auf dieses Angebot einzugehen. Ist dies nicht der Fall, der Polizeibeamte also wenig mit seiner Tätigkeit identifiziert, so bleibt dem Staatsanwalt letztlich nichts anderes übrig, als wieder auf die autoritären Strukturen zurückzugreifen, da keine Eigeninitiative von Seiten der Polizei zu erwarten ist. Demnach ist es für das Entstehen materialer Diffusität entscheidend, dass von beiden Seiten die Ziele und Ergebnisse der Arbeit, also die Tätigkeit als solche, in den Mittelpunkt der Zusammenarbeit gestellt wird.

Auf der anderen Seite eröffnet die richtige Kombination von beruflichen Habitusformationen auf beiden Seiten die Möglichkeit zur wechselseitigen fachlichen Haltungsübernahme und gemeinsamen Zielintegration im Sinne eines material diffusen Verhältnisses. Die Ausrichtung eines Beutefängers, dem es um das Fassen des Täters geht, gepaart mit der Haltung eines Strafstaatsanwaltes, für den das Bestrafen des Täters im Mittelpunkt steht, erleichtert das Finden von Schnittstellen in den jeweiligen Zielen und das Bilden von gemeinsamen übergeordneten Zielen im Rahmen der Zusammenarbeit. Ähnlich verhält es sich, wenn sich ein Rätsellöser auf Seiten der Polizei und ein Apologet auf Seiten der Staatsanwaltschaft begegnen. Die lückenlose Aufklärung, die Zielrichtung eines Rätsellösers, deckt sich noch am ehesten mit dem Schwerpunkt eines Apologeten, insgesamt mit seinem Ansatz, für Recht und Ordnung sorgen zu wollen. Treffen nun genau die abweichenden beruflichen Habitusformationen beider Seiten zusammen, so ist mit zusätzlichen Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit zu rechnen. Neben dem Statusunterschied zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, welcher erst bewältigt werden muss, wie die Phänomene des *Statusarrangements* zeigen, kommen dann sehr verschiedene Zielvorstellungen hinzu, die die Entwicklung hin zu einem formal differenziertem und material diffusem Verhältnis erschweren können.

Mit der aufgezeigten Struktur zur *Berufsgruppenidentität* wird gleichzeitig beleuchtet, welchen Einfluss das Individuum auf das Verhältnis zwischen Po-

lizei und Staatsanwaltschaft und deren *Statusarrangement* nimmt. Weitere individuelle Persönlichkeitseigenschaften oder Erfahrungen einzelner sind denkbar, welche die Entwicklung eines formal differenzierten Verhältnisses begünstigen oder zu einer hohen Identifikation mit der Tätigkeit beitragen. Diese individuellen Gesichtspunkte lassen sich mit Hilfe der zugrunde liegenden Daten nicht abschließend klären. Entscheidend ist, dass sich das *Statusarrangement* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft mit Hilfe eines formal differenzierten und material diffusen Verhältnis beschreiben lässt, dessen Beteiligte jeweils mehr oder weniger mit ihrer Tätigkeit identifiziert sind und hinsichtlich ihrer jeweiligen beruflichen Habitusformationen mehr oder weniger hohe Übereinstimmungen aufweisen. Ein einmal auf der formalen Reflexionsebene und materialen Handlungsebene positioniertes Verhältnis wird sich aufgrund eines Personalwechsels nicht ohne weiteres ändern lassen. Das Individuum trägt zwar seinen Teil zum Gesamtverhältnis bei, vermag allerdings nicht alleine die vorherrschende Verhältnisstruktur zu verändern. Auf die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Praxisgestaltung der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft wird in Kapitel 8.2 noch explizit eingegangen.

6.2 Ergebnisse zusätzlicher Auswertungsschritte

Bevor die entwickelte Theorie vor dem Hintergrund der in Kapitel 3 herausgearbeiteten theoretischen Erkenntnisse diskutiert wird, werden vorab die Ergebnisse zusätzlicher Analysearbeit dargestellt. Dabei handelt es sich um solche Aspekte, denen sowohl theoretisch als auch nach bisherigen Untersuchungen eine hohe Relevanz im Zusammenhang mit erfolgreicher interorganisatorischer Zusammenarbeit zugesprochen wird *und* welche bis dato in dem bisher dargestellten Modell zum *Statusarrangement* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft unzureichend repräsentiert sind. Die unzureichende Repräsentation dieser Komponenten in der entwickelten *Theorie des Statusarrangements* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft (vgl. Kapitel 6.1) heißt jedoch nicht, dass sie nicht ebenso vor deren Hintergrund eingeordnet werden können. Im Folgenden soll dies einmal für die Rolle von Freundschaften (Kapitel 6.2.1) und zum anderen für die wahrgenommene Prototypikalität sowohl der Vertreter der jeweils anderen Behörde als auch der eigenen Behörde im Vergleich zur anderen Behörde im Hinblick auf die gemeinsame Kategorisierung als Strafverfolgungsbehörde (Kapitel 6.2.2) herausgearbeitet wird.

6.2.1 Die Rolle von Freundschaften

Ein Ergebnis der Intergruppenforschung ist, dass das Bilden von Freundschaften zwischen Mitgliedern zweier Gruppen dazu beiträgt, Vorurteile zwischen den Gruppen zu verringern und Intergruppenkonflikte zu vermeiden (vgl. Kapitel 3.1.1.2). Die Frage ist, inwieweit zwischen zusammenarbeitenden Polizeibeamten und Staatsanwälten freundschaftliche Beziehungen bestehen und wenn ja, bei welcher Art von Verhältnissen dies der Fall ist. Also wie lässt sich die Rolle von Freundschaften in der gegenstandsbegründeten *Theorie des Statusarrangements* von Polizei und Staatsanwaltschaft verankern?

6.2.1.1 Analyseergebnisse zu freundschaftlichen Beziehungen

Bereits in den erfolgten Auswertungen zur Theoriegenerierung – wie in Kapitel 6.1 nachgezeichnet – ist ein erstes Anzeichen auf die Rolle von Freundschaften bei der Zusammenarbeit zu entdecken, nämlich bei der Antwort eines Staatsanwaltes auf die Frage nach dem Ablauf von den gemeinsamen Treffen:

Persönliches fallbezogenes Treffen, das könnte sein, dass man jetzt ganz aktuell anhand eines oder zu einem bestimmten Verfahrensstand jetzt die Weichen stellt oder jetzt rauskommt, so jetzt kommt also ein neuer Komplex dazu (...). Das sind Geschichten, die man eben nicht so kurz am Telefon besprechen kann, sondern da verabredet man sich. Wie auch nebenbei gesagt der gute Kontakt dadurch gefördert wird, dass man gelegentlich sich gegenseitig einlädt. Das heißt jetzt nicht etwa nach Hause klar, sondern so wenn ein Komplex abgeschlossen worden ist beispielsweise, dass man sich dann also nicht sich gegenseitig bestätigt, was für ein toller Hirsch man ist, sondern so, man hat das abgeschlossen, die Anklagen sind raus, man wartet jetzt nicht so lange ab sicherlich bis der letzte der Straftäter aus einem bestimmten Komplex rechtskräftig verurteilt worden ist, sondern wenn die Polizei ihre Ermittlungen abgeschlossen hat, oder wenn die irgendwie kommissariatsbezogen beispielsweise eine bestimmte Feier haben, Beförderungsfeier. Es entstehen dann regelrechte Freundschaften. Ich halte also nicht viel, das mag antiquiert sein, davon, dass man sich vorzeitig duzt, aber ich, so wie ich das mitkriege, gut die Jüngeren sind da unkomplizierter. (...) Ich will nicht sagen, dass man nun mit allen Polizeibeamte befreundet ist, aber gerade mit den Leuten, versteht sich von selbst, mit denen man nun häufiger beruflich zu tun hat, ist der Kontakt dann ein ganz anderer. Das geht hin bis und es kommt eigentlich mein ich der Arbeit nur zugute, wenn man sich jetzt nicht nur ganz nüchtern und sachlich, nur reserviert sich nur auf die nackten dienstlichen Geschichten beschränkt, sondern auch einmal, das kriegt man dann ja zwangsläufig auch mit, die persönlichen Sorgen, Nöte, Wünsche der Einzelnen. (S8, 56)

Dieser Staatsanwalt, der durchaus von ‚Freundschaften‘ zwischen Polizeibeamten und Staatsanwälten spricht, stammt aus einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis zwischen den beiden Behördenvertretern. Dies, kombiniert mit den bisherigen Analysen zum *Statusarrangement* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, legt die Hypothese nahe, dass freund-

schaftliche Beziehungen nur dort auftreten werden, wo ein formal differenziertes und material diffuses Verhältnis vorherrscht, sich die Beteiligten also gut mit ihrem Statusunterschied arrangieren können. Dieser Vermutung wurde durch die gezielte Auswertung der Antworten zu der direkten Frage danach, ob sich freundschaftliche Beziehungen gebildet haben, nachgegangen.

Tatsächlich zeigt sich, dass nur von denjenigen, welche sich in einem material diffusen Verhältnis zueinander befinden von einer Art von freundschaftlichen Beziehungen zur anderen Seite berichtet wird. Die Begriffe „Freundschaft“ oder „freundschaftliche Beziehung“ werden von den Befragten jedoch meist verneint und statt dessen Synonyme wie ‚Partnerschaft‘ (P5, 144) oder ‚Kameradschaft‘ (P1, 160) benutzt, wie beispielsweise in der Antwort auf die Frage nach der Bildung freundschaftlicher Beziehungen von diesem Polizeibeamten erläutert wird:

Also ich habe jetzt ein sehr gutes, aus meiner Sicht, ein sehr gutes Verhältnis zur Staatsanwaltschaft und explizit auch zu (Name des Staatsanwaltes), aber das ist kein freundschaftliches Verhältnis, das ist ein partnerschaftliches Verhältnis, ein sehr offenes Verhältnis, aber das kann man nicht als freundschaftliches Verhältnis bezeichnen. Man schätzt sich als Partner, man akzeptiert die Meinungen des anderen, man ist froh, wenn es in Diskussionen geht, weil diese Diskussionen eigentlich einen Mehrwert bedeuten, wenn man die unterschiedlichen Sichtweisen kennt. Man ist offen, fair und ehrlich gegeneinander, aber das ist keine freundschaftliche Geschichte, sondern das ist eigentlich eine partnerschaftliche Geschichte. Das zwischen dem einzelnen sachbearbeitenden Staatsanwalt und dem Sachbearbeiter eine Freundschaft auch entstehen kann, könnte ja vielleicht rein theoretisch auch zwischen dem (Name StA) und mir entstehen, mir kennen uns jetzt auch zig Jahre, wenn man häufiger zusammentrifft, man entdeckt dann vielleicht gewisse Gemeinsamkeiten außerhalb des Dienstes, dann mag das durchaus entstehen. (P5, 144)

Auch wenn dieser Polizeibeamter ein freundschaftliches Verhältnis subjektiv abstreitet, so beschreibt er mit ‚partnerschaftlich‘, ‚sehr offenes Verhältnis‘, ‚fair und ehrlich‘ und Akzeptanz durchaus Kriterien, die objektiv zu Freundschaft zählen. Gleichzeitig wird hier wieder die enge Verknüpfung zur materialen Diffusität (‚wenn es in Diskussionen geht‘) erkennbar. Der Grund, warum P5 deren Beziehung nicht als freundschaftlich bezeichnet, liegt an den fehlenden ‚Gemeinsamkeiten außerhalb des Dienstes‘. An dieser Stelle wird die subjektiv gezogene Grenze zwischen dienstlich und privat deutlich. Er trennt hier offensichtlich die Theorie von der Praxis. Theoretisch sind durchaus alle Kriterien einer Freundschaft speziell zu dem zusammenarbeitenden Staatsanwalt erfüllt, nur in der Praxis hat sich keine Freundschaft in seinem Sinne gebildet.

Dieses Phänomen, das Setzen einer Grenze zwischen dienstlich und privat, gilt durchgehend für alle Interviewpartner. Jedoch variieren die Kriterien, hin-

sichtlich derer der genaue Ankerpunkt dieser Grenze festgemacht wird. Neben dem ‚nach Hause einladen‘ (vgl. S8 oben), kann dies ebenso der Ausschluss von ‚privaten Treffen‘ (P1, 160) sein oder indem ‚das Schwergewicht‘ in der ‚dienstlichen Notwendigkeit‘ gesehen wird (P8, 143). Das Kriterium des „Duzen“ (wie beispielsweise auch von S8 oben angesprochen) als Grenze zur „privaten“ Freundschaft erweist sich jedoch nicht als objektiv gültig, da es mit individuell unterschiedlichen Wertungen (auch generationsbedingt) behaftet ist. Letztlich kann das, was an freundschaftlicher Beziehung hinter einer Grenze zum Privaten zwischen Polizeibeamten und Staatsanwälten nur möglich ist als „berufliche Freundschaft“ bezeichnet werden. Ein Staatsanwalt formuliert diese Beziehung etwas paradox als ‚dienstlich privat‘ (S6, 136).

Bei denjenigen, bei denen jedoch ein material differentes Verhältnis in der Praxis herrscht, wird entsprechend nicht von „beruflichen Freundschaften“ berichtet. Als Beispiel soll die Antwort dieses Polizeibeamten auf die Fragen nach freundschaftlichen Beziehungen dienen:

Das gibt es auch. Das habe ich in (Name einer Stadt) schon sehr oft erlebt. Wobei ich persönlich und auch mit (Name StA) und so, wir wir sind wir halten persönlich vertragen wir uns sehr, weil wir die gleichen Interessen teilweise haben. Aber, da reden wir auch oft über Reisen und was auch immer, aber letzten Endes, was im fachlichen Bereich ist, da halten wir schon eine gewisse Distanz auch. Ich argumentativ ganz sicher, und er auch. Und letzten Endes, ich finde das auch die beste Methodik, denn es ist ja letzten Endes, es geht ja hier um Rechtsfragen, und Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, irgendwelche Dinge, die man eigentlich mehr in sachlicher nicht so sehr in Kameraderie, was ja auch, solche Dinge können ja in Kameraderie ausarten. (...) Also ich würde keinen Staatsanwalt als meinen persönlichen Freund jetzt bezeichnen, aber ich hab zu sehr vielen gute Beziehung. (P6, 135)

Mit den anderen Interviewpartnern verbindet diesen Polizeibeamten, dass er eine Grenze zwischen der Beziehung wie sie dort vorherrschend ist (‚persönlich vertragen wir uns sehr‘) und der zu einem ‚persönlichen Freund‘ zieht. Jedoch wird vor allem durch seinen Ausdruck ‚in Kameraderie ausarten‘ ebenso deutlich, dass P6 nicht einmal „berufliche Freundschaften“ vor Ort mit dem Staatsanwalt pflegt. ‚Kameraderie‘ per se bezeichnet im Unterschied zur Kumpanei etwas Positives und kann durchaus als eine Form der beruflichen Freundschaft charakterisiert werden. In etwas Positives kann man allerdings nicht ‚ausarten‘. Dieser Polizeibeamte schreckt jedoch geradezu davor zurück, so etwas wie berufliche Freundschaften mit Staatsanwälten zu pflegen und sieht es in dem Sinn eher als zusätzliche Gefährdung des bereits brüchigen Verhältnisses an. Aus diesem Verständnis heraus, können mit seiner anfangs erwähnten Aussage (‚oft über Reisen reden‘) nur Smalltalk-Gespräche gemeint sein, bei denen nur oberflächlich „private“ Dinge ausgetauscht werden.

Gleichzeitig wird an dieser Stelle wieder das bei den 6er herrschende material differente Verhältnis deutlich. Die Boykott-Situation (vgl. Kapitel 6.1.1.2), hier durch argumentative Zurückhaltung seitens der Polizei gekennzeichnet, kommt zum Vorschein. Dieses Verhalten – ‚im fachlichen Bereich Distanz halten‘ – bewertet er gleichzeitig auch als die ‚beste Methodik‘ im Rahmen der Zusammenarbeit.

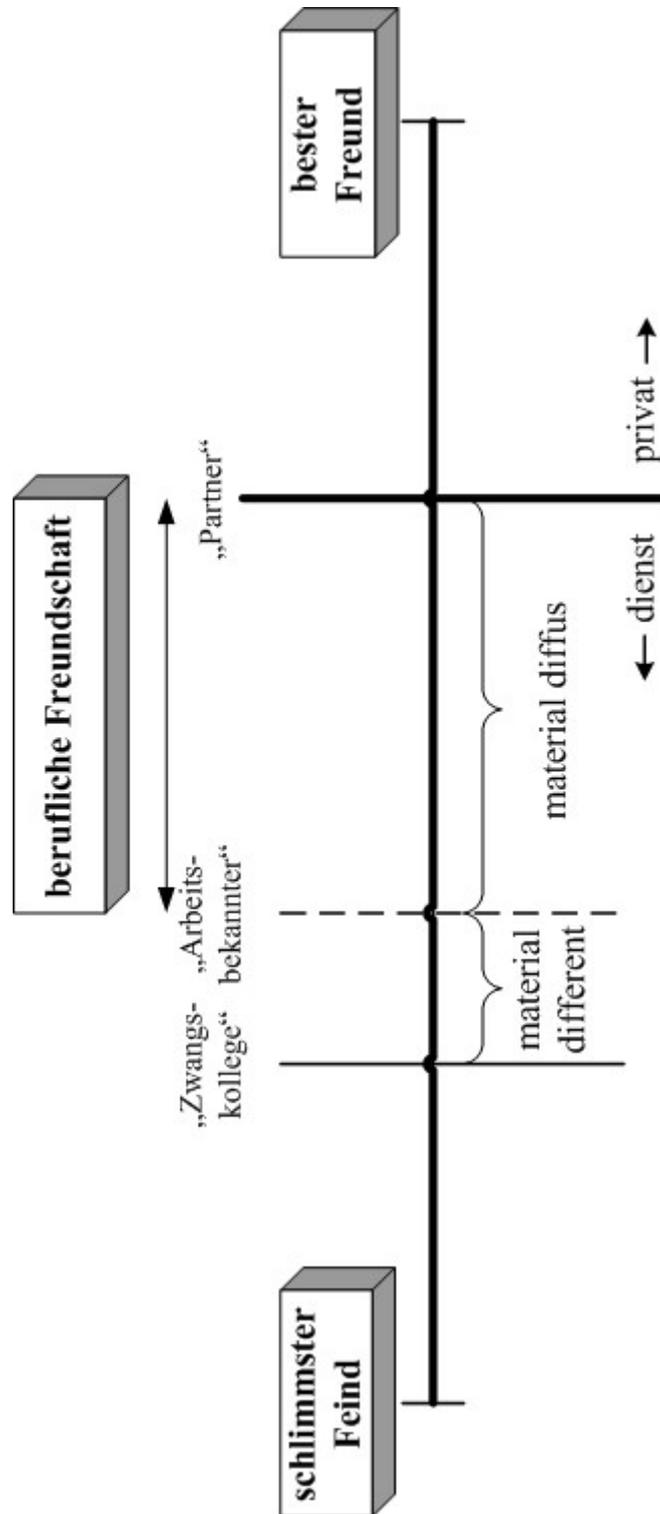
6.2.1.2 Freundschaftsskala im Berufskontext

Diese Analyseergebnisse lassen sich schließlich mit Hilfe einer „Freundschaftsskala im Berufskontext“ darstellen, auf der sowohl die starke Grenze von „beruflicher Freundschaft“ zur „privaten Freundschaft“ abgetragen werden kann als auch material differente und material diffuse Verhältnisse positioniert werden können (vgl. Abb. 12).

Betrachtet man freundschaftliche Beziehungen ausschließlich im Kontext der Arbeitswelt, so kann sich dort ebenso ein mögliches Kontinuum vom „schlimmsten Feind“ zum „besten Freund“ aufspannen. Eine Beziehung im Sinne eines „besten Freundes“ im Arbeitskontext würde bedeuten, dass parallel zur Arbeit als Bezugspunkt für die Beziehung auch private Inhalte gleichberechtigt nebeneinander stehen. Mit seinem „besten Freund“ im Berufskontext tauscht man sich also gleichermaßen über dienstliche und private Dinge offen, ehrlich und vertrauensvoll aus. Wobei natürlich der berufliche Bezug nicht komplett in den Hintergrund geraten sollte. Als Opposition zum „besten Freund“ kann man sich theoretisch ebenso im Arbeitskontext einen erbitterten „Feind“ vorstellen; hier wäre der kommunikative Austausch auf das nötigste reduziert und emotionale Aggressivität stünde im Vordergrund.

Innerhalb dieses theoretischen Kontinuums lässt sich nun für die befragten Polizeibeamten und Staatsanwälte ein Bereich abstecken, der rechts vom beruflichen „Feind“ anfängt und links vom beruflichen „besten Freund“ aufhört. Beide Extrempole sind in den zugrunde liegenden Daten nicht gegeben. Die Beziehung, welche die linke Grenze dieses Bereichs markiert, lässt sich mit der zu einem „Zwangskollegen“ umschreiben. Bei einer Beziehung zu einem „Zwangskollegen“ dominiert der rein dienstliche Charakter der Beziehung. Allerdings geht sie hier schon in Richtung Feindschaft in dem Sinne, dass ohne Rücksicht auf die Tätigkeit und ohne Rücksicht auf den Gegenüber, streng dem Prinzip „Dienst nach Vorschrift“ gefolgt wird; mit der Absicht, den Gegenüber zu verletzen. Die Personen im Rahmen einer solchen Beziehung müssen zwangsweise zusammenarbeiten. Wenn sie die Wahl hätten, würden sie jedoch ihren Kollegen wechseln und zwar reziprok.

Abb. 12: Freundschaftsskala im Berufskontext



In den Bereich von einer empfundenen Beziehung zu einem „Zwangskollegen“ bis hin zu einem neutralen „Arbeitsbekannten“ lässt sich nun gleichzeitig ein material differentes Verhältnis einordnen. Wobei sich die hier analysierten material differenten Paare mehr in Richtung „Zwangskollege“ denn in Richtung „Arbeitsbekannter“ einordnen lassen. Eine neutrale Beziehung zu einem „Arbeitsbekannten“ zeichnet sich dadurch aus, dass man rein dienstlich miteinander umgeht und dabei dem Gegenüber als Person jedoch völlig gleichgültig eingestellt ist. Allerdings ist die Tätigkeit als solches schon wichtig, weshalb man durchaus respektvoll miteinander umgeht, damit die Arbeitsergebnisse nicht darunter leiden. Am äußersten Punkt eines neutralen „Arbeitsbekannten“ ist von daher die Grenze zum Beginn einer „beruflichen Freundschaft“ fließend.

Eine berufliche Freundschaft, reicht vom guten „Arbeitsbekannten“ bis hin zum „Partner“ im Rahmen der Zusammenarbeit. Genau mit diesem Bereich lassen sich die Paare eines material diffusen Verhältnisses im Hinblick auf ihre freundschaftlichen Beziehungen umschreiben. Mit „Partner“ oder „Kamerad“ wird der äußerste Pol einer freundschaftlichen Beziehung zwischen Polizeibeamten und Staatsanwälten bestimmt, also die höchst mögliche Ausprägung einer freundschaftlichen Beziehung in diesem Feld. Für die von allen gezogene starke Grenze hin zum „besten Freund“ im Arbeitskontext können individuell unterschiedliche Kriterien herangezogen werden (vgl. Kapitel 6.2.1.1: Einladung nach Hause, private Treffen, Duzen). Allen gemeinsam ist die explizite Weigerung, das Gegenüber als ihren (besten) Freund zu bezeichnen, bei dem der Austausch privater Inhalte gleichberechtigt neben dem dienstlichen Kontakt stehen würde.

6.2.1.3 Begründung für Grenzziehung nach beruflicher Freundschaft

Es bleibt an dieser Stelle die Frage offen, warum die interviewten Polizeibeamten und Staatsanwälte eine so harte Grenze hin zum „besten Freund“ ziehen. Wenn man sich bereits in einer sehr guten beruflich freundschaftlichen Beziehung zueinander befindet, dann wären gemeinsame private Treffen außerhalb des Dienstes bis hin zu Einladungen nach Hause durchaus nahe liegend. Man könnte an dieser Stelle natürlich die These vertreten, dass diese Grenze als Schutzmauer bezüglich des Statusunterschiedes dient. Von Seiten der Polizeibeamten wäre das in dem Sinn zu verstehen, dass sie sich deshalb davor scheuen, den Staatsanwalt bewusst als ihren Freund zu bezeichnen, weil sie sonst in den Arbeitskontexten, in denen der Staatsanwalt dann doch das letzte Wort hat, sich mehr noch persönlich verletzt fühlen würden. Auch auf Seiten der Staatsanwaltschaft wäre die gesetzte Grenze aus Gründen ihres höheren Status denkbar. Sie würden nach dieser These keine privaten Freund-

schaften mit Polizeibeamten eingehen wollen, da sie befürchten dadurch ihre Kontrollfunktion im beruflichen zu verlieren.

Die These „Hierarchie verhindert private Freundschaftsbildung“ zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft ist jedoch nicht mit den bisherigen Analyseergebnissen zu einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis kompatibel. Bei so positionierten Paaren folgt die Praxis der Zusammenarbeit einer klar verinnerlichten Arbeitsteilung bei gleichzeitiger Anerkennung als gleichberechtigte Partner. Für die Beamten dort ist jeweils klar, dass die Weisungsbefugnis nur eine Aufgabe neben anderen Aufgaben (auch seitens der Polizei) ist. Es ist unwahrscheinlich, dass der Statusunterschied zwar Freundschaft im Privaten verhindern soll, dies jedoch nicht im Dienst vermag, wenn es um die Tätigkeit geht. Im Bezug auf die Arbeit haben sie es geschafft, material diffus zu werden, indem sie die Weisungsbefugnis im Rahmen einer formalen Differenziertheit als klare Aufgabenteilung einordnen können. Warum sollten sie dann nicht auch privat diffus werden können? Es wäre gerade zu erwarten, dass das Vertrauen, z. B. die Möglichkeit des „letzten Wortes“ im Arbeitskontext nie auszunutzen, ebenso oder erst recht bei „privaten“ Freundschaften Gültigkeit besitzt.

Anders verhält es sich bei den formal diffusen und material differenten Verhältnissen. Dort ist es nicht verwunderlich, dass als ein Kriterium für die Grenze zur privaten Freundschaft auch der Statusunterschied herangezogen wird. Beispielsweise drückt das ein Polizeibeamter so aus: ‚immer in dem Verhältnis, dass das unsere Übergeordneten sind, die uns sagen wo es lang zu gehen hat‘ (P7, 121), nachdem er das dortige Verhältnis auf die Frage nach freundschaftliche Beziehungen als ein ‚normal miteinander arbeiten‘ und ‚umgehen‘ bezeichnet hat. Kaum wird bei so einem Paar der Kontext des Verhältnisses zwischen den Beteiligten eröffnet, so ist für sie immer der Statusunterschied präsent; sei es unter dem Blickwinkel eines Arbeitsverhältnisses oder einer freundschaftlichen Beziehung. Für die dortigen Beamten erscheint die Begründung einer Grenze zu privaten Freundschaften dann durchaus mit Hilfe ihres immerwährend präsenten Statusunterschiedes nahe liegend. Insgesamt stellt der Statusunterschied zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft jedoch kein objektives Maß zur Begründung einer Grenze zwischen beruflicher und privater Freundschaft – die alle Befragten unabhängig von ihrem materialen Diversitätsgrad ziehen – dar.

Eine weitere These, welche die Grenzziehung zur privaten Freundschaft erklären kann, ist die Schaffung eines privaten Schutzraumes im Hinblick auf die Inhalte der gemeinsamen Tätigkeit, nämlich häufig schwere bis hin zu sehr grausamen Verbrechen. Zwar gelingt es Polizeibeamten und Staatsanwälten eine berufliche Freundschaft entstehen zu lassen, das heißt im Rahmen des

Dienstes gegenseitige Offenheit, Vertrauen und Anerkennung zu entwickeln, jedoch scheuen sie sich davor, diese Art von Freundschaft mit ihrem Privatleben zu verknüpfen. Die unweigerliche Konsequenz wäre, sich ebenso in seiner Freizeit oder im Rahmen seiner Familie vermehrt über dienstliche Inhalte, also auch konkrete grausame Fälle, weiter auszutauschen. Indem man solchen privaten Bindungen vorbeugt, gestaltet man sich einen persönlichen Schutzraum, der möglichst frei von „Verbrechensthemen“ sein sollte. Gerade weil die Arbeit im Bereich der schweren Kriminalität die Involviertheit der ganzen Person erfordert – insbesondere dann, wenn man hoch mit seiner Tätigkeit identifiziert ist –, wird dieses Schutzschild für die Wahrung eines ausschließlich privaten Bereichs (ohne Grausamkeit und Gewalt) benötigt. Insgesamt kann man fast von so einer Art „stillschweigender Übereinkunft“ zwischen den Polizeibeamten und Staatsanwälten eines material diffusen Verhältnisses ausgehen, die besagt, wir sind zwar Freunde, aber keiner ist nachtragend, wenn wir uns nicht privat treffen. Diese Abmachung existiert jedoch nicht deshalb, weil es aufgrund der Materialität des Geschehens bei der Arbeit nicht möglich wäre, sondern weil sie es aus persönlichen Gründen so vorziehen.

Folgt man dieser These zur Begründung einer Grenzziehung von beruflicher zu privater Freundschaft, so würde das allerdings konsequenterweise bedeuten, dass auch innerhalb der jeweiligen Abteilungen – dort, wo an den selben Fällen gearbeitet wird – keine über berufliche Freundschaften hinausgehenden Beziehungen bestehen. Leider kann das den zugrunde liegenden Daten nicht hinreichend entnommen werden und andere empirische Untersuchungen zu dieser Thematik in dem Feld Polizei oder Staatsanwaltschaft sind der Autorin nicht bekannt. Aus diesem Grund müssen an dieser Stelle weitere empirische Arbeiten im Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft folgen, um die aufgeworfene These untermauern zu können.

Insgesamt spielen Freundschaften zur Konfliktvermeidung zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft und damit einer effektiveren Zusammenarbeit nur eine periphere Rolle. Aufgrund ihrer Nähe zur materialen Diffusität erweist sie sich jedoch im Nachhinein als Falsifikator für die entwickelte *Theorie des Statusarrangements*. Berufliche Freundschaften lassen sich tatsächlich als ein Aspekt materialer Diffusität einordnen, genauso wie fachliche Haltungsübernahmen oder gemeinsame Gruppenbildung, und sind damit nur analytisch, jedoch nicht tatsächlich voneinander zu trennen. Im Sinne der Grounded Theorie stellt die Freundschaftsbildung lediglich einen Code dar, einen Ausprägungsgrad eines Pols der Kategorie materiale Handlungsebene und damit einen interpersonalen Reflex eines material diffusen Verhältnisses. Beides taucht gleichzeitig auf und beides wird durch die gemeinsame Tätigkeit bedingt. Unabhängig davon, dass natürlich schon eine Dynamik vorstellbar ist, im Rahmen derer sich beide Aspekte wechselseitig nach oben steigern. In die-

sem Sinne ist berufliche Freundschaft alleine nicht für ein gutes *Statusarrangement* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft oder effektiveres Zusammenarbeiten verantwortlich, sondern nur aufgrund ihrer Nähe zu einem material diffusen Verhältnis.

6.2.2 Die Rolle von wahrgenommener Prototypikalität

Im Rahmen des sozialen Identitätsansatzes konnte die besondere Rolle der Prototypikalität herausgearbeitet werden (vgl. Kapitel 3.1.1 und 3.2.2). Zum einen ist es für die Generalisierung positiver Erfahrungen mit einem Vertreter der Fremdgruppe auf die gesamte Fremdgruppe entscheidend, diesen konkreten Fremdgruppenvertreter auch als typischen Vertreter dieser Gruppe wahrzunehmen. Zum anderen trägt die Wahrnehmung der eigenen Gruppe im Vergleich zur Fremdgruppe als typischere inklusive Kategorie weiterhin zu Abgrenzungsbestrebungen auf dieser Ebene bei. Beiden Aspekten wurde mit Hilfe zusätzlicher Auswertungen der entsprechenden direkten Fragen an die Interviewpartner nachgegangen, um ihre Bedeutung für das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft und deren Einordnung in die entwickelte *Theorie des Statusarrangements* herauszuarbeiten.

6.2.2.1 Wahrgenommene Prototypikalität in Bezug auf sich selbst und des Gegenübers

Die Antwort auf die direkte Frage an eine Person, inwieweit sie sich als „typischen“ Gruppenvertreter einstuft, kann nur wertend sein. Je nach ihrer persönlichen Neigung, typisch im Sinne eines Klischees und von Durchschnittlichkeit eher negativ oder typisch im Sinne eines Zugehörigkeits- und Geborgenheitsgefühls eher positiv zu interpretieren, wird die Person schließlich nur zustimmen oder verneinen können. Um diese persönliche Neigung zu erfahren, war es also erforderlich die Interviewpartner auch nach ihrer eigenen Einstufung als typisch oder nicht typisch zu befragen. Nur so kann ihre Bewertung des Gegenübers als typisch oder nicht typisch korrekt eingeordnet werden.

Auf die Frage, inwieweit sich der Interviewpartner selbst als typischer Vertreter seiner Gruppe bezeichnen würde, soll diese Antwort eines Polizeibeamten als Beispiel dienen:

Also ich glaube, dass Leute im OK-Bereich keine typischen Polizeibeamten sind, weil man eigentlich neben der kriminalistischen Arbeit, die man zu leisten hat, neben der Strafverfolgung, die man zu leisten hat, eigentlich immer noch sehr viele gesellschaftliche kulturelle und ethnische Aspekte mit zu betrachten hat. Und im OK-Bereich lernt man auch, dass man Verfahren ökonomisch begrenzen muss, dass man gewisse Priorisierungen treffen muss, dass man eigentlich auch gar keine Chance hat, Kriminalität auszurotten wie es eigentlich der typische Po-

lizeibeamte will. Der typische Polizeibeamte möchte jede kleinste Straftat aufklären, bis hin zur letzten Verästelung. Und das lernt man eigentlich im OK-Bereich, dass das bei solchen komplexen Verfahren überhaupt nicht durchführbar ist. Man muss sich auf das Wesentliche konzentrieren, und diese etwas globalere Sichtweise oder diese Einsicht, die man da hat, dass eigentlich das, was man gelernt hat bei der Polizei, das bis ins Detail auszuermitteln, dass das gar nicht geht. (...) Also ich glaube nicht, dass ich ein typischer Polizeibeamter bin. (P5, 113)

Auf die Gesamtgruppe der Polizei bezogen, ordnet sich dieser Polizeibeamte als untypisch ein. Jedoch beschreibt er sich dennoch als typischen Vertreter der Gruppe der OK-Polizeibeamten. Interessanterweise beschreibt P5 hier den seiner Meinung nach untypischen Polizeibeamten jedoch als typischen Rätsellöser („jede kleinste Straftat aufklären, bis hin zur letzten Verästelung“; vgl. Kapitel 6.1.3.2), von dem er sich persönlich abgrenzt. Dies ist konsistent, da aus dem immanenten Kontext bekannt ist, dass es sich bei P5 um einen typischen Beutefänger handelt. Dieses Phänomen, die eigene berufliche Habitusformation als positiv zu bewerten und von der anderen existierenden Haltung abzugrenzen, findet sich ebenso bei anderen Polizeibeamten (z. B. P2, 211; P4, 120). Dabei hängt die Einordnung von typisch immer davon ab, ob für die Betroffenen „typisch zu sein“ positiv oder negativ besetzt ist. Bei P5 (vgl. oben) ist der Begriff „typisch“ eher negativ besetzt, sodass er sich mit seiner als untypisch wahrgenommenen Beutefänger-Haltung davon abgrenzt. Im Unterschied dazu kann „typisch“ für einen Polizeibeamten auch positiv sein und von daher mit der eigenen Habitusformation gleichgesetzt werden (z. B. P4, 120). Darüber hinaus wird an diesem Beispiel von P5 deutlich, dass „typisch“ eher in Zusammenhang mit einer größeren Grundgesamtheit gesehen wird („das, was man bei der Polizei gelernt hat“) und entsprechend das Untypische als kleinere Population davon abgegrenzt wird.

Auch auf Seite der Staatsanwälte lässt sich das Phänomen finden, dass die eigene berufliche Habitusformation von der anderen gerade unter dem Blickwinkel des „typisch seins“ abgegrenzt wird (vgl. S2, 152; S3, 124; S7, 109). Als Beispiel soll an dieser Stelle folgende Antwort eines Staatsanwaltes auf die Frage, inwieweit er sich als typischen Staatsanwalt bezeichnen würde, dienen:

Was ist der typische Staatsanwalt? Der typische Staatsanwalt, wie er vielleicht in den Medien verbreitet wird, ist derjenige, der draufhaut, der immer drei Jahre mehr beantragt als rauskommt, für den es fast ein Sakrileg ist, wenn eine Entscheidung durch ein Gericht ergeht, das ihn überbietet. Da muss ich vielleicht sagen, bin ich nicht unbedingt ein typischer Staatsanwalt. Liegt auch vielleicht ein bisschen daran, dass ich eben auch schon Strafrichter war. Ich habe mir immer zur Devise gemacht, als Staatsanwalt das zu beantragen, was ich als Richter auch entscheiden würde (...) und damit bin ich bis jetzt immer recht gut gefahren. (S5, 102)

Dieser Staatsanwalt bezeichnet sich als untypisch, wobei „typisch sein“ bei ihm negativ assoziiert ist und einer – etwas überzogenen – Strafstaatsanwalt Habitusformation entspricht. Diese Abgrenzung ist insofern wieder mit der Analyse stimmig, da es sich bei S5 um einen Apologeten handelt, der eben kein emotionales Strafbedürfnis aufweist, sondern dem es um die Schaffung von Gerechtigkeit geht. Darüber hinaus betrachtet auch dieser Staatsanwalt seine Nicht-Typikalität als Teilgruppe zu der größeren Menge von in seinen Augen typischen Staatsanwälten.

Die Einordnung des Gegenübers als typisch oder untypisch hängt zunächst davon ab, wie man „typisch zu sein“ generell bewertet und dann erst, welche Bewertung des Gegenübers mittels seiner Einordnung als typisch oder untypisch explizit oder implizit vorgenommen werden soll. Als Beispiel soll wiederum auf P5 zurückgegriffen werden, diesmal auf seine Antwort auf die Frage, ob er denn „seine“ Staatsanwälte als typische Staatsanwälte bezeichnen würde:

Also der (Name Staatsanwalt) ist kein typischer Staatsanwalt. (...) [Warum nicht?] Der (Name Staatsanwalt) ist eigentlich jemand, der nicht nur die staatsanwaltschaftlichen Belange sieht, sondern durchaus auch die polizeilichen Belange sieht und zu würdigen weiß. Das ist eigentlich für mich kein typischer Staatsanwalt. Es gibt typische Staatsanwälte, das sind aber diejenigen, die die Polizei als Hilfsbeamte benutzen. (P5, 167)

Durch die Einordnung seines Gegenübers als untypisch, bei gleichzeitiger Bewertung von untypisch als positiv, bleibt dieser Polizeibeamte seinem Prinzip treu. Sich selbst hat er schließlich ebenfalls als untypisch eingeordnet und dies als positiv bewertet (vgl. oben). Daneben wird an dieser Stelle wieder das gute Verhältnis der 5er zueinander deutlich, da der Polizeibeamten „seinen“ Staatsanwalt als jemanden der die ‚polizeilichen Belange sieht und zu würdigen weiß‘ von einem Staatsanwalt abgrenzt, der ‚die Polizei als Hilfsbeamte benutzt‘. Mit letzteren scheint P5 schon Erfahrungen gemacht zu haben und diese mit ihrer Einordnung als „typisch“ auch der größeren Anzahl von Staatsanwälten zuzuordnen.

Genauso ist eine negative Bewertung des Gegenübers möglich, bei gleichzeitiger Einordnung als „typisch“, wie die Antwort eines anderen Polizeibeamten zur Frage, ob er „seine“ Staatsanwälte als typisch bezeichnen würde, verdeutlicht:

Das habe ich vorhin vergessen, bei mir stecken immer Persönlichkeiten hinter, die sind unterschiedlich, mit so einem Stereotypen kann ich, tut mir leid, kann ich nicht so viel anfangen. Weil ich Staatsanwälte erlebt habe, die reine Ordnungsfanatiker waren und es gibt auch Staatsanwälte, die unwahrscheinlich liberal sind, die fast noch liberaler sind, wie die das nachher nachzuprüfen haben, was in der Anklage steht. Gibt es alles. (...) Ein guter Staatsanwalt, der muss halt sachbezogen sein. Wir können (...) uns, eine Staatsanwaltschaft und auch wir,

mit unseren Ermittlungen, wir können uns eigentlich nie auf unsere persönlichen Bauchgeschichten zurückziehen, sondern wir müssen über Fakten reden. Insbesondere darum, das hab ich auch vorhin schon mal gesagt, es gibt gar keine Möglichkeit etwas zu manipulieren hier, um jemanden, ich unterstelle einmal, damit einer groß rauskommt und hier also dass, das war, das ist, das würde keiner hier wagen, weil er ganz genau weiß, die Fakten, die sind nachprüfbar. (...) Die Staatsanwaltschaft, ich spreche jetzt vom normalen Typ des Staatsanwaltes, die es auch gibt, die sich immer so ganz wichtig tun, hat es in unserem Bereich weniger, vor allem hier im Kommissariat, aber die gibt es auch bei der Polizei. (P6, 151)

Dieser Polizeibeamte hat sich selbst vorab bereits als typischen OK-Polizeibeamten eingeordnet und dies als positiv bewertet (P6, 116). An dem dargestellten Textausschnitt wird aus diesem Grund ersichtlich, warum er solche Schwierigkeiten damit hat, die Staatsanwälte auch als typisch zu bezeichnen, was einer positiven Bewertung gleich käme. Diese positive Bewertung möchte P6 vermeiden, da entsprechend des immanenten Kontextes bei den 6er eine material differente Arbeitspraxis herrscht (vgl. Kapitel 6.1.2.2), welche sich in diesem Abschnitt mit seinem Bezug zur Manipulation andeutet. Deshalb muss er an dieser Stelle statt auf „typisch“ auf die Bezeichnung ‚normal‘ zurückgreifen. Den ‚normalen Typ des Staatsanwaltes‘ kann P6 dann auch negativ bewerten (‚wichtig tun‘). Gleichzeitig wird durch seine Einschränkung (‚gibt es in unserem Bereich weniger‘) deutlich, dass dieser ‚normale‘, negative Typ eines Staatsanwaltes durchaus vor Ort vertreten ist. ‚Normal‘, verwendet als „typisch“ umfasst auch hier die größere Gruppe, von der sich die „unnormalen“, in dem Fall ‚sachbezogenen‘ Staatsanwälte als kleinere positive Gruppe abheben.

Insgesamt hat sich auch für Polizeibeamte und Staatsanwälte bestätigt, dass die Bezeichnung als typisch sowohl als positiv als auch als negativ bewertet werden kann. Die Bewertung als typisch/untypisch ist eine Variable der Bedeutung, die einzelne der Wahrnehmung ihrer Individualität beimessen, da mit typisch grundsätzlich immer die größere Menge bezeichnet wird, von der sich dann das Untypische im positiven oder negativen abhebt. Auf jeden Fall ordnet man sich selbst entsprechend seiner positiven Bewertung ein (unabhängig davon, ob dies nun typisch ist oder nicht typisch). Daneben wurde deutlich, dass die individuell verschiedene Auffassung von typisch im positiven oder negativen Sinne jedoch in Bezug auf die eigene Einordnung und auf die des Gegenübers kongruent erfolgt. Stuft man sich selbst als untypisch ein und bewertet das positiv, so folgt man dieser Zuordnung (typisch = negativ, untypisch = positiv) tendenziell auch bei der Einordnung des Gegenübers. Aus diesem Grund impliziert die Einordnung des Gegenübers als typisch oder untypisch automatisch deren Bewertung.

Diese Bewertung entspricht letztlich einem positiven oder negativen Gruppenfremdbild und geht mit der Verortung des Verhältnisses hinsichtlich der formalen Reflexionsebene und der materialen Handlungsebene einher. Diejenigen, deren Verhältnis sich als formal differenziert und material diffus einordnen lässt, ordnen ihr Gegenüber ebenfalls entsprechend der eigenen positiv bewerteten Zuordnung ein. Stufen sie sich selbst als untypisch ein und bewerten dies als positiv, dann verfahren sie bei der Einordnung des jeweils anderen Gruppenvertreters gleichermaßen. Umgekehrt verhält es sich bei den Paaren, welche sich in einem formal diffus und material differenten Verhältnis befinden. Die Einordnung ihres Gegenüber in die gleiche Kategorie, die sie für sich gewählt haben (welche immer positiv bewertet wird), fällt ihnen zumindest sehr schwer, da damit gleichermaßen eine positive Bewertung einhergehen würde, was sie jedoch (latent) vermeiden wollen. Letztlich bestätigen die Analyseergebnisse zu den Fragen zur wahrgenommenen Prototypikalität in Bezug auf sich selbst und des Gegenübers das Strukturelement der *Abgrenzungsdynamik*. Abwertungen auf dieser Ebene finden nur im Rahmen der Verhältnisse statt, welche formal diffus und material different sind.

Darüber hinaus hat sich gerade bei der Einteilung von typisch in Abgrenzung zu untypisch exakt die bereits herausgearbeitete Unterscheidung in die beruflichen Habitusformationen reproduziert. Dabei wird der eigene Habitus als positiv bewertet (unabhängig davon, ob dies jetzt typisch oder untypisch ist) und von dem jeweils anderen, eher als negativ bewerteten, abgegrenzt. Dies bestätigt die Unterscheidung der beruflichen Habitusformationen (vgl. Kapitel 6.1.3) und verdeutlicht darüber hinaus Gruppenabgrenzungen innerhalb der eigenen Gruppe. Innerhalb der eigenen Gruppe trägt natürlich eine formal differenzierte Sichtweise der vielfältigen Haltungen von Kollegen ebenso zur Verringerung von gegenseitigen Abgrenzungsbestrebungen bei. Das Wissen über die unterschiedlichen Typen von Polizeibeamten und Staatsanwälten mit ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen verhilft demnach nicht nur zwischen den Gruppen zu materialer Diffusität, sondern auch innerhalb den eigenen Gruppen. Beispielsweise lassen sich diese Abgrenzungen zur jeweils anderen Habitusformation nicht bei den Paaren P1/S1 und P8/S8 auffinden, welche sich im Unterschied zu den Paaren P5/S5 und P3/S3 auf einem noch etwas fortgeschrittenen Stadium (in Bezug auf formale Differenziertheit und materiale Diffusität) befinden.

6.2.2.2 Wahrgenommene Prototypikalität in Bezug auf die inklusive Kategorie

Im Rahmen des sozialen Identitätsansatzes wird der Rolle einer gemeinsamen inklusiven Kategorie und der Bewertung des Einzelnen seiner Eigengruppe im

Vergleich zur anderen Gruppe als mehr oder weniger typischen Vertreter dieser inklusiven Kategorie eine hohe Bedeutung beigemessen (vgl. Kapitel 3.1.1. und 3.2.2). Aus diesem Grund wurden zusätzlich direkte Fragen dahingehend an die Interviewpartner gestellt und separat ausgewertet. Meist wurde von den Befragten bereits bei der Frage nach Gemeinsamkeiten mit der anderen Behörde automatisch auf das gemeinsame Ziel der Strafverfolgung verwiesen¹¹¹. Dies wurde dann mit Zusatzfragen aufgegriffen und dabei sowohl nach den jeweiligen Beiträgen der Behörden zu dem gemeinsamen Ziel der Strafverfolgung gefragt als auch ihre Einordnung erbeten, welche Behörde einen höheren Beitrag dazu leisten würde.

Eine Voraussetzung für Abgrenzungsbestrebungen auf der Ebene der inklusiven Gruppe ist, dass der Betroffene überhaupt beide Gruppen als Vertreter dieser inklusiven Kategorie, in dem Fall der Strafverfolgungsbehörde, ansieht. Dies ist durchweg bei allen Interviewpartnern der Fall. Eine weitere Voraussetzung zu Abgrenzungsbestrebungen, auch auf dieser Ebene, ist die Stärke der Identifikation mit der Eigengruppe (vgl. Kapitel 6.1.3.1) und mit der inklusiven Kategorie. Eine Identifikation mit der inklusiven Kategorie einer Strafverfolgungsbehörde¹¹² ist bei den meisten Interviewpartnern gegeben, da sie von sich aus bereits bei der Frage nach den Gemeinsamkeiten zwischen den Behörden den Bezug zur Strafverfolgung ziehen. Lediglich diejenigen, welche sich bereits weniger über ihre Tätigkeit mit ihrer Eigengruppe identifizieren – wie P7, S4 oder S9 (vgl. Kapitel 6.1.3.1) – identifizieren sich natürlich auch nicht mit der Tätigkeit einer Strafverfolgungsbehörde, selbst wenn sie sich durchaus explizit formal dazu zählen.

Analyseergebnisse zur Rolle der Kategorisierung als Strafverfolgungsbehörde

Interessanterweise reagieren alle Befragten auf die Frage nach der Strafverfolgungsbehörde mit Beschreibungen ihrer Praxis vor Ort, also mit Bezug zur materialen Handlungsebene. Dies war insofern verwunderlich, da mit dem Stichwort „Strafverfolgungsbehörde“ auf eine theoretisch abstraktere inklusive Kategorie abgezielt wurde. Jedoch ist diese Reaktion, leitet man sie vom objektiven Begriffsverständnis einer Strafverfolgungsbehörde ab, sehr wohl

111 Wenn dies nicht der Fall war, dann wurde auch hier erst noch eine direkte Zwischenfrage gestellt, sinngemäß: Könnte man denn die beiden Behörden auch als Strafverfolgungsbehörden bezeichnen?

112 Hier ist die Einordnung als Strafverfolgungsbehörde ganz allgemein gemeint im Unterschied zu der Identifikation mit dem ganz konkreten Strafverfolgungsteam (Polizeibeamte und Staatsanwälte) vor Ort. Letzteres zeigt sich lediglich bei material diffusen Verhältnissen, wie die folgende Darstellung noch herausarbeiten wird.

nahe liegend. Mit diesem Begriff muss man unweigerlich das Verfolgen von Straftätern assoziieren, um sie zu bestrafen und befindet sich somit unmittelbar bei seiner Tätigkeit und dem Ziel dieser Tätigkeit.

Auf die Frage nach dem jeweiligen Beitrag von Polizei und Staatsanwaltschaft zu dem Gesamtbeitrag einer Strafverfolgungsbehörde antwortet beispielsweise dieser Polizeibeamte:

Ja, den Ermittlungspart, der Ermittlungspart, das sind so die Vorbereitung von Beschlüssen, es heißt ja dann immer zuletzt, nach eingehender Begründung, es wird angeregt, die Staatsanwaltschaft wird angeregt, einen Durchsuchungsbeschluss usw.. Und diesen Anregungen, wenn sie gründlich (uv), wird in der Regel auch, findet statt. Es gibt ganz sicher auch manchmal Zweifelsfälle, oder auch in einem Verfahren, wo ein Kollege sich möglicherweise vergaloppiert hat, oder möglicherweise ein Staatsanwalt sagt, aus (uv/2) Gründen oder welchen Gründen auch immer, mache ich das nicht. Letzten Endes ist alles auch nachprüfbar. Es gibt mittlerweile Kommentierungen, und und und. Und ich denke, wenn man jahrelang hier in der Familie drinsteckt, und kennt sich auch (uv/3) zumindest insofern aus, dass er diese Dinge nachvollziehen kann. (P6, 125)

Hier wird deutlich, dass sich die Antwort auf die konkrete Praxis vor Ort bezieht, also wie der Ablauf von Ermittlungen vonstatten geht. Dieser Polizeibeamte geht dabei allerdings nur auf den Beitrag der Polizei ein (,den Ermittlungspart'), obwohl nach beiden gefragt wurde. Die Staatsanwaltschaft wird von ihm dadurch, dass sie ,angeregt' wird und aufgrund der ,gründlichen' Vorarbeiten seitens der Polizei in seinen Augen kaum Handlungsspielraum besitzt, auf ein reines Ausführungsorgan reduziert. Seine Aussage ,in der Regel auch, findet statt' prädisponiert den beständigen Erfolg der dort stattfindenden Manipulationen von unten nach oben seitens der Polizei. Nur dann, wenn mangelnde Kommunikation vorherrschend ist, muss man auf solche gründlichen Vorarbeiten setzen, damit dem Staatsanwalt nur noch das „Absegnen“ bleibt, anstatt die Lösung mit ihm gemeinsam zu erarbeiten. Das bereits aus dem immanenten Kontext bekannte material Differenten der 6er wird an dieser Stelle wieder deutlich (z. B. ,mache ich nicht'). Ebenso wird mit seinem Hinweis auf das eigenständige Nachprüfen der Entscheidungen der Staatsanwaltschaft mit Hilfe von Kommentierungen erkennbar, dass der Staatsanwalt nur mangelhafte Erklärungen für seine Entscheidungen abgibt und insgesamt eher ein Klima von Misstrauen vorherrschend ist. Entsprechend diesem Bild antwortet dieser Polizeibeamte auf die Frage danach, welche Behörde eher eine typischere Strafverfolgungsbehörde verkörpert, folgendes:

Typische Straf#, eigentlich alle beide. Wobei halt in Deutschland die Strafverfolgungsbehörde weist schon auch eine gewisse Objektivität auf. Das ist wie gesagt keine Partei und ich denke da ziehen beide in unterschiedlichen Funktionen an einem Strang. Die Konfliktfelder sind selbstverständlich, liegen in Ermittlungstaktik, justizielle Nachvollziehbarkeit, da liegen in etwa die Konfliktfelder.

Aber ansonsten denk ich, dass die, dass eigentlich der Begriff Ermittlungsbehörden schon sehr zeigt, dass im Regelfalle schon gemeinsam an einem Strang gezogen wird. (P6, 128)

Mit seiner Anfangssequenz ‚eigentlich alle beide‘ verdeutlicht dieser Polizeibeamte sein Bewusstsein darüber, dass man die Behördenbeiträge im Hinblick auf das Ziel einer Strafverfolgungsbehörde nicht trennen kann. Bei seiner Metapher ‚an einem Strang ziehen‘ wird jedoch ebenso das Bild eröffnet, in unterschiedliche Richtungen an einem Strang ziehen zu können. Diese Vorstellung ist von daher wahrscheinlich, weil P6 gleich im Anschluss mit den ‚Konfliktfeldern‘ anknüpft, die dort tatsächlich ‚selbstverständlich‘ sind. Mit ‚Ermittlungstaktik‘ und ‚justizieller Nachvollziehbarkeit‘ als Konfliktfelder werden von ihm schließlich die Hauptarbeitsbereiche der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft angesprochen. Auf Konflikte im Bereich der justiziellen Nachvollziehbarkeit ließ sich bereits in seiner Antwort auf die Beiträge der beiden Behörde zur Strafverfolgung (vgl. oben) schließen. In der Folge wechselt P6 begrifflich noch von der Strafverfolgungsbehörde zur ‚Ermittlungsbehörde‘. Dieser Wechsel resultiert aus seinem anfänglichen Bezug zur ‚Objektivität‘ von ‚Strafverfolgungsbehörden‘. Denn wenn eine Behörde wirklich objektiv sein soll, dann dürfte sie eben in seinen Augen nicht ‚Strafverfolgungsbehörde‘ heißen, da dies eine einseitige Ausrichtung auf das Verfolgen implizierte. Für P6 stellt die Staatsanwaltschaft die Strafverfolgungsbehörde dar und die Polizei die Ermittlungsbehörde, was ein sehr großes Abgrenzungsbestreben ausdrückt. Dieses große Abgrenzungsbestreben schließt die Bildung einer inklusiven Gruppe aus.

Von Seiten der Staatsanwaltschaft wird die Überbewertung der eigenen Behörde auf die Fragen nach der Strafverfolgungsbehörde beispielsweise bei S4 sehr deutlich, der auf die Frage nach den jeweiligen Beiträgen der beiden Behörde lediglich auf die Aufgaben der Staatsanwaltschaft Bezug nimmt (S4, 195) und auf die Frage nach der typischeren Strafverfolgungsbehörde ebenso die Staatsanwaltschaft als die wesentlichere Behörde herausstreicht (S4, 202; vgl. Kapitel 6.1.2.2). Trotz seiner als gering herausgearbeiteten Identifikation als Staatsanwalt, werden hier Abgrenzungsbestrebungen auf dieser Ebene deutlich.

Anders hingegen fällt die Antwort dieses Polizeibeamten auf die Frage danach, welche Behörde welchen Beitrag zur Strafverfolgung leistet, aus:

Das kann man nicht trennen. Das kann man nicht trennen. So wie wir von den ersten Überlegungen her, wie wir das Verfahren oder ein Verfahren aufbauen könnten, aufbauen sollten, welche Informationen beschafft werden müssten, weit im Vorfeld eines strafrechtlich relevanten Anfangsverdachts (uv), um so eine Struktur vernünftig in den Griff zu bekommen, brauchen wir die enge Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft. Und die Staatsanwälte können hinterher

vor Gericht nur das verkaufen, was wir gemeinsam erarbeitet haben. Und da kann man nicht sagen, soviel Prozent oder soviel Prozent. So Gedanken habe ich mir auch noch nie gemacht. (P8, 125)

Auch dieser Polizeibeamte reagiert auf diese Frage mit Schilderungen der Praxis (Verfahren, Urteil). Dabei ist für ihn allerdings ganz klar, dass man die Beiträge von Polizei und Staatsanwaltschaft nicht trennen kann (und zwar nicht nur ‚eigentlich‘ wie bei P6, vgl. oben). Diese klare Vorstellung der Untrennbarkeit der Anteile von Polizei und Staatsanwaltschaft an der Strafverfolgung teilen alle Interviewpartner aus formal differenzierten und material diffusen Verhältnissen (Paare P1/S1, P3/S3, P5/S5, P8/S8). P8 verdeutlicht den Schnittstellenbereich von Polizei und Staatsanwaltschaft jedoch besonders gut. Denn bereits von ‚den ersten Überlegungen her‘ seitens der Polizei, wie ein konkretes Verfahren (‚das Verfahren‘) oder ein noch unbestimmtes Verfahren (‚ein Verfahren‘) ‚aufgebaut‘ werden kann, noch bevor die Staatsanwaltschaft aufgrund strafrechtlicher Regelungen einbezogen werden muss, wird die ‚enge Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft‘ benötigt. Hier wird offensichtlich, dass Strafverfolgung nur dann erfolgreich ist, wenn die Polizei selbst im Rahmen ihrer Vorfeldermittlungen (ohne konkreten Anfangsverdacht) bereits im Sinne der Staatsanwaltschaft handelt, also fachliche Haltungsvernahmen im Sinne einer materialen Diffusität existieren. P5 illustriert diesen Schnittstellenbereich an anderer Stelle nach einer Beispielschilderung:

Die ganze Erkenntnislage war nicht ausreichend, um in ein Ermittlungsverfahren zu gehen, also man musste so genannte Vorermittlungen oder Initiativermittlungen vorschalten, die eigentlich auf polizeirechtlichen Maßnahmen beruhen. Damit ist eigentlich der Staatsanwalt zu dem Zeitpunkt eigentlich noch nicht gefordert. Wir haben uns ja ein Konzept erarbeitet, und dieses Konzept dann der Staatsanwaltschaft vorgestellt. Und bereits in diesem frühen Stadium, obwohl man noch nicht in einem konkreten straftatprozessualen Verfahren ist, stimmt man sich bereits ab und holt sich da den Ratschlag der Staatsanwaltschaft ein, wo sieht die Staatsanwaltschaft unter Umständen, wenn sie ins Verfahren geht (...), wo sieht sie rechtliche Probleme. Was muss man wie ausrichten, um diese Informationen, diese Indizien, Beweise, sauber in das Verfahren der Hauptverhandlung rüber zu bringen. (...) Es gibt eigentlich im Umkehrschluss gesagt keinen OK-Fall bei uns, der nicht von der Ermittlungstaktik mit der Staatsanwaltschaft abgesprochen ist. Und zwar sehr frühzeitig abgesprochen ist. (P5, 65)

Qualitative Beitragsunterschiede zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft im Hinblick auf die Strafverfolgung sind bei den „guten“ Paaren grundsätzlich nicht präsent. Sie können demnach die Frage nach den Beiträgen der Behörden als Strafverfolgungsbehörden nur im quantitativen Sinne interpretieren wie auch P8 mit seiner Aussage ‚soviel Prozent oder soviel Prozent‘ (vgl. oben). Diese Unterschiede werden dann noch verneint, wie es auch bei P3 zum Ausdruck kommt: ‚Also jeder leistet einfach optimale Arbeit an seinem

Arbeitsplatz. Das wäre so, wenn Sie mich fragen, ob jemand bei einer Vierhundertmeter-Staffel, wie viel Prozent hat der erste Läufer gegenüber dem Schlussläufer geleistet, ne? Das wäre auch sehr schwierig einzuschätzen.' (P3, 166).

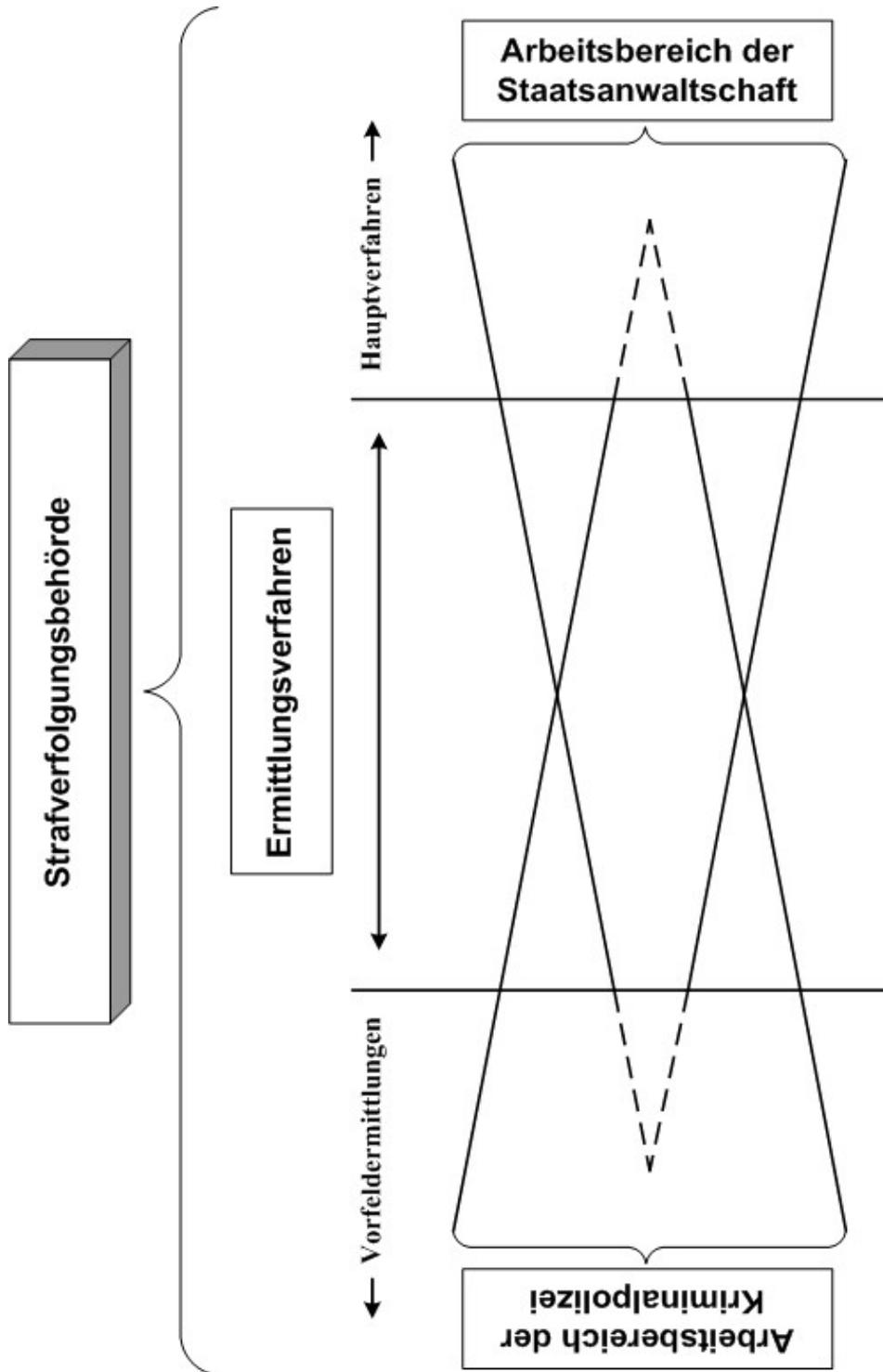
Wenn bei den formal differenzierten und material diffusen Paaren tatsächlich eine Einordnung bei der Frage nach der typischeren Strafverfolgungsbehörde erfolgt, dann geschieht dies in formal differenzierter Weise: ‚Beide. Beide auf ihre Weise. Also formal natürlich kann nur die Staatsanwaltschaft vor Gericht die Urteile erwirken, aber ohne die Polizei wird sie kaum Anklagen machen können. Ich möchte da eigentlich nichts abstufen.‘ (S1, 153). Dieser Staatsanwalt wechselt hier von der materialen Ebene, hinsichtlich derer er keine Einteilung in typisch vornehmen kann, auf die formale Ebene. Hier kennt S1 natürlich schon den Unterschied zwischen den Behörden, der allerdings für die Praxis vor Ort keinen darstellt.

Optimale Kategorisierung als Strafverfolgungsbehörde

Entsprechend den Analyseergebnissen zu der Gruppierung beider Behörden unter die gemeinsame Kategorie einer Strafverfolgungsbehörde lässt sich herausarbeiten, wie diese Gruppierung bei den betroffenen Beamten bestenfalls verankert sein kann (vgl. Abbildung 13).

Der „offizielle“ Schnittstellenbereich von Kriminalpolizei und Staatsanwaltschaft ist das Ermittlungsverfahren. Während dieses Verfahrens sind sie aufgrund gesetzlicher Regelungen darauf angewiesen, ob sie wollen oder nicht, sich regelmäßig mehr oder weniger auszutauschen. Eine Einordnung beider Behörden als Strafverfolgungsbehörde, verlangt eine enge Verzahnung der Betroffenen bereits vor und noch nach diesem „offiziellen“ Schnittstellenbereich (gestrichelte Linie in Abb. 13). Und zwar genau deshalb, weil das Ziel einer Strafverfolgungsbehörde, Straftaten aufzuklären, Straftäter zu verfolgen und diese rechtskräftig zu verurteilen, ein gemeinsames Ziel sein muss. Die Arbeit der Staatsanwaltschaft wird einmal von Seiten der Polizei, dort wo eine optimale Zusammenarbeit gewährleistet ist, dann bereits (latent) so verinnerlicht, dass sie selbst im Rahmen ihrer Vorfeldermittlungen die Sichtweise der Staatsanwaltschaft im Hinblick auf ein mögliches späteres Ermittlungsverfahren berücksichtigen. Zum anderen sollten die gemeinsame Ermittlungsarbeit, und damit auch die Arbeit der Polizei, bei den Staatsanwälten nach Abgabe des Abschlussberichtes noch präsent sein und in ihre weiteren Arbeitsschritte mit hinein wirken. Abbildung 13 visualisiert diese Sichtweise einer gemeinsamen Betrachtungsweise von Polizei und Staatsanwaltschaft als Strafverfolgungsbehörde.

Abb. 13: Kategorisierung von Kriminalpolizei und Staatsanwaltschaft als Strafverfolgungsbehörde



Es ist also nicht nur eine Frage des expliziten Verständnisses von Polizei und Staatsanwaltschaft als Strafverfolgungsbehörde, sondern inwieweit der Einzelne dieses Verständnis tatsächlich verinnerlicht hat. Nur wenn das der Fall ist, denkt ein Polizeibeamter bereits bei seiner formal eher unabhängigen Aufgabe, den Vorfeldermittlungen, das Ziel einer Strafverfolgungsbehörde – eine rechtskräftige Verurteilung schuldiger Straftäter vor Gericht zu erwirken – automatisch immer mit und handelt danach.

Die Kategorisierung als Strafverfolgungsbehörde vor dem Hintergrund der Theorie des Statusarrangements

Die obigen Analyseergebnisse zu dem zusätzlichen Komplex der Kategorisierung von Polizei und Staatsanwaltschaft als Strafverfolgungsbehörde sollen nun vor dem Hintergrund der entwickelten *Theorie des Statusarrangements* von Polizei und Staatsanwaltschaft (vgl. Kapitel 6.1) diskutiert werden.

Aufgrund der Reaktion aller Befragten auf die Fragen zur Strafverfolgungsbehörde mit ihrer täglichen Praxis vor Ort, ist es nicht verwunderlich, dass sich die bereits als material diffus verorteten Paare ebenfalls hinsichtlich dieses Aspektes diffus zeigen. Genau dann, wenn ein material diffuses Verhältnis zwischen den Polizeibeamten und Staatsanwälten vor Ort vorherrschend ist, werden sie auch bei der Subsumption beider Behörden unter dem Begriff der Strafverfolgung diffus. Sie vermögen eben nicht, hinsichtlich der jeweiligen Beiträge zur Strafverfolgung, Unterschiede zwischen den Behörden zu sehen und können in letzter Konsequenz keine der beiden Behörde als die typischere Strafverfolgungsbehörde ansehen, welche mehr zur gemeinsamen Zielerreichung beiträgt. Diese Reaktion verhält sich diametral entgegengesetzt zu der Frage nach den Unterschieden der beiden Behörden bei diesen Paaren. Bei dieser abstrakten Frage wird nämlich die formale Reflexionsebene angesprochen, hinsichtlich derer sie sich sehr differenziert zeigen und dementsprechend klar die Unterschiede zwischen den Behörden benennen können.

Bei den als material different eingeordneten Paaren verhält es sich genau umgekehrt. Hier schildern die Betroffenen auf die Fragen zur Strafverfolgungsbehörde wiederum ihre differente Praxis vor Ort, bei der Abgrenzungen zur anderen Seite deutlich werden. Es werden auch an dieser Stelle die Unterschiede zwischen den Behörden in den Vordergrund gestellt. Mit der (impliziten) Einordnung der eigenen Behörde als der typischeren Strafverfolgungsbehörde, also derjenigen, die den wichtigeren Beitrag zur Strafverfolgung leistet, wird die Favorisierung der eigenen Gruppe sichtbar. Bei den material differenten Paaren führt die Frage nach der Strafverfolgungsbehörde bereits im ersten Impuls, der die Praxis widerspiegelt, auf die Unterschiede zwischen den Behörden und die damit verbundenen Abwertungen der anderen Seite. Bei

den material diffusen und formal differenzierten Paaren entspricht ihr erster Impuls auf diese Frage der verinnerlichten Gruppenbildung. Wenn Einordnungen in typisch oder nicht typisch erfolgen, dann geschieht dies erst auf weiteres Nachfragen und ist mit einem Wechsel auf die formale Reflexionsebene verbunden. Also auch diese Einordnungen erfolgen wenn überhaupt, dann in differenzierter Weise: Der eine ist in dem einen Bereich typischer und der andere in dem anderen Bereich.

Ein weiteres Ergebnis ist, dass das Verständnis von Polizei und Staatsanwaltschaft als Strafverfolgungsbehörde unabhängig von dem konkreten Ermittlungsverfahren Auswirkungen auf die eigene Arbeit zeigt, nämlich indem man die jeweils andere Sichtweise im Hinblick auf das gemeinsame Ziel einer Strafverfolgungsbehörde immer bei seiner Arbeit mit berücksichtigt. Es zeigt sich, dass sogar die formal diffusen und material differenten Paare durchaus von einer grundsätzlich notwendigen Abhängigkeit der beiden Behörden wissen und womöglich eine engere Zusammenarbeit favorisieren würden. Also obwohl ihnen der Aspekt der „Untrennbarkeit“ der Behörden im Hinblick auf die gemeinsame Kategorisierung als Strafverfolgungsbehörde präsent ist, trennen sie dennoch die Behörden aufgrund des schlechten Verhältnisses vor Ort, um sich entsprechend abzugrenzen. Wenn sich ein Polizeibeamter beispielsweise der (differenten) Sichtweise der anderen Seite bewusst ist, diese aber als nicht kompatibel mit seiner eigenen ansieht, muss er beim Einstieg ins Ermittlungsverfahren dementsprechend manipulativ vorgehen, um sein (vermeintlich abweichendes) Ziel zu erreichen. Dieser Aufwand des Manipulierens wird dabei nur aufgrund des Wissens in Kauf genommen, dass dem Staatsanwalt die Weisungsbefugnis obliegt und man Machtkämpfen aus dem Weg gehen möchte.

Bei formal differenzierten und material diffusen Paaren hingegen wirkt sich die Berücksichtigung der Haltung der anderen Seite, aufgrund gleicher Ziele, so aus, dass sich beispielsweise Polizei und Staatsanwaltschaft bereits vor Beginn eines Ermittlungsverfahrens miteinander abstimmen. Hier liegt die beiderseitige Erkenntnis zugrunde, dass nur die Kombination beider Sichtweisen zur optimalen Zielerreichung im Sinne einer Strafverfolgungsbehörde führt; aus diesem Grund muss man ein material diffuses Verhältnis eingehen. Aus einem material diffusen Verhältnis, mit dem die gemeinsame Gruppenbildung zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft einhergeht (vgl. Kapitel 6.1.2.2) folgt damit konsequenterweise, dass man sich gemeinsam als Strafverfolgungsbehörde wahrnimmt und entsprechend auch als Polizeibeamter die Verurteilung vor Gericht als das gemeinsame Endziel einstuft. Zwar gibt es formal eine klare Aufgabenteilung im Arbeitsprozess zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, bei der die einzelnen Beiträge nicht nur zeitlich, sondern zugleich logisch in einer bestimmten Reihenfolge ablaufen müssen, jedoch müssen auch

diejenigen, die Schritt A machen (in dem Fall die Polizeibeamten), ihre Arbeit immer nach den Endzielen ausrichten.

Die Beziehung zwischen einer hohen Identifikation als Strafverfolgungsteam und einer hohen Berufsgruppenidentifikation lässt sich folgendermaßen spezifizieren. Eine Identifikation als Strafverfolgungsteam unterscheidet sich insofern von der Identifikation mit der Tätigkeit, als dass sie als eine Ausprägung materialer Diffusität anzusehen ist. Eine hohe Berufsgruppenidentität (über die Tätigkeit) jedoch kann unabhängig von einem Verständnis als Strafverfolgungsteam gegeben sein. Beispielsweise konnte bei den Paaren P2/S2 und P4/S4 trotz gegebener hoher Identifikation mit ihrer jeweiligen Tätigkeit, kein material diffuses Verhältnis ausgebildet werden – mit welchem die Identifikation als Strafverfolgungsteam einhergehen würde. Bei diesen Verhältnissen fehlt trotz aller vorhandenen Identifikation eine formal ausdifferenzierte Sichtweise von den jeweiligen Kompetenzen, Aufgaben und Kommunikationsformen.

Darüber hinaus steht die so herausgearbeitete für eine gute Zusammenarbeit notwendige Sichtweise einer gemeinsamen Strafverfolgungsbehörde im engen Wechselspiel mit den beruflichen Habitusformationen. Alle Polizeibeamten, die sich in einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis befinden werden demnach genauso wie die Staatsanwaltschaft das Ergebnis der Gerichtsverhandlung als ihr Endziel verinnerlicht haben. Das muss qua Spielregel genauso auf die Rätsellöser zutreffen, auch wenn es dem Habitus eines Beutefängers näher liegt. Unabhängig davon, welche Arbeitsmotivation, welcher erste Impuls den Polizeibeamten antreibt, sein Endziel muss das der Staatsanwaltschaft sein. Auch für die Rätsellöser sollte sich also das Rätsel erst dann vollständig aufgeklärt haben, wenn die Wahrheit juristisch formuliert ist.

Im Anschluss an die Darstellung der entwickelten gegenstands begründeten *Theorie des Statusarrangements* von Polizei und Staatsanwaltschaft (vgl. Kapitel 6.1) und der zusätzlichen theoretisch relevanten Aspekte einer interorganisatorischen Zusammenarbeit (vgl. Kapitel 6.2), werden die Ergebnisse nun vor dem Hintergrund der theoretischen Annahmen – dem sozialen Identitätsansatz (vgl. Kapitel 3.1.1 und 3.2.1) und dem arbeitspsychologischen Kooperationsmodell (vgl. Kapitel 3.1.2.2) – im Folgenden ausführlich diskutiert.

7 Ergebnisdiskussion

Den theoretischen Hintergrund der empirischen Untersuchung stellen zum einen der soziale Identitätsansatz (die Theorie der sozialen Identität von Tajfel und Turner (1979) und die Selbstkategorisierungstheorie von Turner et al. (1987); vgl. Kapitel 3.1.1.2) und zum anderen das arbeitspsychologische Kooperationsmodell von *Wehner et al.* (1996, 1998; vgl. Kapitel 3.1.2.2) dar. Die Annahmen beider theoretischen Konzepte wurden in dem entwickelten Modell der interorganisatorischen Zusammenarbeit integriert (vgl. Kapitel 3.1.3).

Das Ergebnis der empirischen Untersuchung, die entwickelte gegenstandsbe-gründete *Theorie des Statusarrangements* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, wird im Folgenden in einem ersten Schritt in diesem integrativen Modell der interorganisatorischen Zusammenarbeit verortet (vgl. Kapitel 7.1), und zwar durch einen Abgleich der Ergebnisse einmal mit dem sozialen Identitätsansatz (vgl. Kapitel 7.1.1) und zum anderen mit dem arbeitspsychologischen Modell (vgl. Kapitel 7.1.2). In einem zweiten Schritt können die Ergebnisse der empirischen Untersuchung schließlich vor dem Hintergrund des theoretisch herausgearbeiteten fokussierten Modells zum Zusammenspiel von Macht- und Statusunterschied (vgl. Kapitel 3.2.3) diskutiert werden (vgl. Kapitel 7.2). Ein retrospektiver Blick auf die Wahl des methodischen Vorgehens schließt die Ergebnisdiskussion ab (vgl. Kapitel 7.3).

7.1 Verortung der gegenstandsbegründeten Theorie zum Statusmanagement im integrativen Modell der interorganisatorischen Zusammenarbeit

In Kapitel 3.1.3 wurde als allgemeiner theoretischer Bezugsrahmen ein integratives Modell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit vorgestellt, welches die Annahmen des sozialen Identitätsansatzes und die Annahmen des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells von *Wehner et al.* (1996) integriert. Die empirischen Ergebnisse können nun einmal mit den Annahmen des sozialen Identitätsansatzes (vgl. Kapitel 7.1.1) und einmal mit den Annahmen des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells (vgl. Kapitel 7.1.2) verglichen und unter diesen Gesichtspunkten diskutiert werden.

7.1.1 Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft als Intergruppenkontext

Dem integrativen Modell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Grundannahmen des sozialen Identitätsan-

satzes auch auf das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft übertragen lassen. In einem ersten Schritt werden die wesentlichen Grundannahmen des sozialen Identitätsansatzes mit Hilfe der empirischen Ergebnisse auf ihre Relevanz für das untersuchte Feld hin diskutiert beziehungsweise um weitere wichtige Aspekte ergänzt. In einem zweiten Schritt können dann die bisherigen Überlegungen des sozialen Identitätsansatzes zu Konfliktvermeidungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund der gegenstands begründeten *Theorie des Statusarrangements* von Polizei und Staatsanwaltschaft diskutiert und entsprechend optimiert werden.

7.1.1.1 Diskussion zu den Grundannahmen des sozialen Identitätsansatzes

Mit Hilfe der empirischen Ergebnisse lässt sich aufzeigen, dass beide Berufe – der des Polizeibeamten und der des Staatsanwaltes – von ihren Gruppenmitglieder emotional stark besetzt werden und sie ihre Mitgliedschaft (meist positiv) bewerten, sodass die Kriterien für eine hohe Identifikation mit der Berufsgruppe erfüllt sind (vgl. *Tajfel* 1982). In den meisten Fällen kategorisieren sich die Beamten zu ihren jeweiligen Abteilungen und Deliktsbereichen im Unterschied zur Gesamtbehörde (vgl. Kernkategorie zur *Berufsgruppenidentität*). Diese unterschiedlichen Kategorisierungsebenen der Beamten zeigen jedoch keine Auswirkungen auf die *Abgrenzungsdynamik* und damit das Intergruppenverhalten¹¹³. Die Wahrnehmung der jeweiligen in diesem Sinne spezifischen Berufsgruppe als Eigengruppe führt dazu, dass deren Zielvorstellungen, Werte und Normen sowohl für Polizeibeamte als auch für Staatsanwälte für ihr Denken und Handeln bedeutungsvoll sind. Gleichzeitig werden die Vertreter der anderen Seite auch entsprechend als Vertreter einer Fremdgruppe wahrgenommen. Ein Ausdruck für diese Kategorisierungen in Eigen- und Fremdgruppe sind die gebrauchten „wir’s“ für die Eigengruppe und „die’s“ für die Fremdgruppe (vgl. *Dovidio & Gaertner* 1993; *Perdue, Dovidio, Gurtman & Tyler* 1990). Die relevanten Vergleichsdimensionen, auf denen diese Kategorisierung basiert, lassen sich zu den Diversitätsbereichen verschiedene Aufgaben, verschiedene Fachkompetenzen und verschiedene intraorganisationale Kommunikationsformen der beiden Behörden zusammenfassen. Die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft entspricht damit eindeutig einem Intergruppenverhältnis.

113 Dagegen ist die Unterscheidung, ob man sich mit der gesamten Organisation oder mit einer bestimmten Abteilung identifiziert, sehr wohl für Aussagen zur jeweiligen Unternehmens- bzw. Abteilungseffektivität ausschlaggebend (z. B. *Ellemers, de Gilder & van den Heuvel* 1998; *van Knippenberg & van Schie* 2000).

Interessanterweise hat sich bei der *Theorie des Statusarrangements* gezeigt, dass sich die Beamten mit einer hohen *Berufsgruppenidentität* immer über ihre Tätigkeit mit ihrer Gruppe identifizieren (Kategorie *Grad an Identifikation mit Berufsgruppe über Tätigkeit* der Kernkategorie *Berufsgruppenidentität*). Die Tätigkeit als ein wesentlicher Aspekt über dem man sich mit seiner Berufsgruppe identifiziert wurde bisher in der Forschung zum sozialen Identitätsansatzes (und seinem Übertrag in den organisatorischen Kontext) weitgehend vernachlässigt. Um diesen Zusammenhang näher beleuchten zu können, muss noch auf weitere Konstrukte der Arbeitspsychologie zurückgegriffen werden. Folgt man den Überlegungen von *Ellemers, Haslam, Platow & van Knippenberg* (2003), die organisationale Identifikation und organisationales Commitment als zwei Aspekte des gleichen Konstruktes verstehen (vgl. *van Dick* 2004b; *Weller* 2003), lassen sich weitere Schlussfolgerungen daraus ableiten. Einem organisationalen Commitment, d. h. einer starken Bindung an die Organisation, können unterschiedliche Entstehungsursachen zugrunde liegen (affektiv, kalkuliert, normativ) und es kann sich auf unterschiedliche Bindungsobjekte (Organisation, Abteilung, Tätigkeit etc.) beziehen (vgl. *Meyer & Allen* 1997). Demnach wird die Bindung mit der Tätigkeit als ein mögliches Bezugsobjekt eines organisationalen Commitment betrachtet. So ist es nicht verwunderlich, dass empirische Untersuchungen die hohe Korrelation zwischen Job und Work Involvement (der Bindung mit der Tätigkeit im Speziellen oder generell; zur Begrifflichkeit vgl. *Conrad* 1987) und organisationalem Commitment bestätigen (vgl. Metaanalysen von *Cooper-Hakim & Viswesvaran* 2005 und *Mathieu & Zajac* 1990). Für die befragten Polizeibeamten und Staatsanwälte ist ihre spezielle Tätigkeit (Job Involvement) neben ihrer speziellen Abteilung als das wesentliche Bindungsobjekt für ein starkes organisationales Commitment und damit auch einem hohen Grad an Berufsgruppenidentifikation ausschlaggebend.

Im Rahmen der *Theorie des Statusarrangements* hat sich gerade die Identifikation über die Tätigkeit mit der Berufsgruppe als entscheidend für die Möglichkeit zur Ausbildung formaler Differenziertheit und materialer Diffusität erwiesen. Jene Beamte, welche sich nicht über ihre spezielle Tätigkeit mit ihrer Berufsgruppe identifizieren (P7, S4, S9; vgl. Kapitel 6.1.3.1), hatten definitiv nicht die Möglichkeit ein formal differenziertes Verhältnis mit der anderen Seite einzugehen. Abwertungen der anderen Seite sind die Konsequenz. Besonders an dieser Stelle wird der anders gelagerte Schwerpunkt organisationaler Identifikation im Vergleich zum organisationalen Commitment deutlich. Die betreffenden Beamten mit niedriger Berufsgruppenidentifikation weisen sehr wohl individuelle Gründe auf (wie die Möglichkeit der Machtausübung), sich mit ihrer Organisation verbunden zu fühlen (im Sinne eines kalkulierten Commitment, vgl. *Meyer & Allen* 1997). Allerdings mangelt es

ihnen an kollektiv geteilten Zielen, Motiven oder auch Bindungsobjekten (wie die Tätigkeit) mit ihren Berufskollegen. Aus diesem Grund kann in dem Fall nicht von einer hohen *Berufsgruppenidentität* gesprochen werden (vgl. *Harris & Cameron 2005*¹¹⁴). Beamte, welche gering mit ihrer Berufsgruppe identifiziert sind, jedoch ein hohes kalkuliertes Commitment mit ihrer eigenen Organisation aufweisen, mögen zwar im Sinne dieser an eigenem Erfolg interessiert sein (vgl. *Harris & Cameron 2005*), aber nicht an dem Erfolg im Sinne eines übergeordneten Organisationsverständnisses, also von Polizei und Staatsanwaltschaft gemeinsam als Strafverfolgungsbehörde.

Gemäß dem sozialen Identitätsansatz gilt eine hohe organisationale Identifikation jedoch als Voraussetzung dafür, sich gegenüber einer wahrgenommenen Fremdgruppe abzugrenzen. Es sind nun mehrere Erklärungsansätze denkbar, warum die gering identifizierten Personen, dennoch Abwertungen gegenüber der jeweils anderen Behörde zeigen. Zum einen ist der saliente Kontext entscheidend dafür, ob man sich überhaupt als ein bestimmtes Gruppenmitglied kategorisiert und entsprechend auch die Identifikation mit dieser Gruppe zum Ausdruck kommen kann. Jedoch erscheint es unwahrscheinlich, dass nur bei diesen (gering identifizierten) Beamten der interorganisatorische Kontext – und damit die Einteilung in zwei Behörden – während des Interviews nicht salient gewesen ist. Dagegen sprechen beispielsweise auch die Wahrnehmung der anderen Behörde als Fremdgruppe und die durchgehenden Abgrenzungen ihr gegenüber in den gesamten Interviews dieser Personen. Zum anderen könnte es sich bei den Abwertungen auch um die Folge individueller Abgrenzungsbestrebungen im Unterschied zu kollektiven handeln. Dafür spricht die Tatsache, dass bei diesen Ergebnissen eine geringe Identifikation mit der Berufsgruppe über die Tätigkeit einher geht mit einer individuellen Schwerpunktsetzung auf den eigenen Status oder Machtaspekt. In diesem Fall ist ein material differentes Verhältnis als Konsequenz nicht verwunderlich (vgl. *Simon 1993*¹¹⁵). Eng damit verbunden ist ein weiterer Erklärungsansatz für Abgrenzungsbestrebungen bei geringer Identifikation, der mehr die Reaktion des Gegenübers fokussiert. Nehmen die Mitglieder der anderen Gruppe wahr, dass

114 In dieser empirischen Untersuchung werden jeweils spezifische Aspekte sozialer Identität (centrality, in-group affect, in-group ties) auf ihre Überschneidung mit den unterschiedlichen Bindungsursachen des organisationellen Commitment (affective, normative, continuance) hin untersucht. Ein zentrales Ergebnis stellt die Unabhängigkeit des kalkulativen (continuance) Commitment im Unterschied zu den anderen beiden Commitment-Formen zu den Aspekten der sozialen Identität dar.

115 *Simon (1993)* arbeitet in dem Egozentrischen Sozialen Kategorisierungsmodell heraus, dass auch bei einer Quasi-Intergruppen Situation, aufgrund der Dominanz eines individuellen Selbst-Aspekts, die kognitive Konstruktion von Fremdgruppen möglich ist.

das Gegenüber hinsichtlich des kollektiven Selbst-Aspektes¹¹⁶ „wir stellen die Tätigkeit in den Mittelpunkt und nicht den Status“ nicht mit ihnen übereinstimmt, so ist schon von dieser Seite mit Abgrenzungsbestrebungen zu rechnen. Im Laufe der entstehenden Prozessdynamik ist letztlich auch ein material differentes Verhältnis die Folge.

Dieser Zusammenhang kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Festzustellen bleibt jedoch, dass gemäß der *Theorie des Statusarrangements* eine geringe Identifikation – speziell über die Tätigkeit – nicht vor einem material differenten Verhältnis mit einer Fremdgruppe schützt. Das Gegenteil ist sogar der Fall: eine hohe *Berufsgruppenidentität* stellt eine wichtige Voraussetzung für das Entstehen eines formal differenzierten und material diffusen Verhältnisses dar, und damit die Basis für ein gutes Kooperationsklima.

Die herausgearbeiteten *beruflichen Habitusformationen* der Kernkategorie *Berufsgruppenidentität* (Polizei: Beutefänger und Rätsellöser¹¹⁷; Staatsanwaltschaft: Strafstaatsanwalt und Apologet) betonen ebenso den wichtigen Stellenwert der Tätigkeit für das *Statusarrangement*. So kristallisiert sich nicht nur eine generell hohe Identifikation mit der Berufsgruppe über die Tätigkeit als entscheidend heraus, sondern auch die differenzierten Blickrichtungen der einzelnen Organisationsmitglieder auf diese Tätigkeit. Je nachdem welche Ziele oder Motive der Einzelne mit seiner Tätigkeit verbindet, sind unterschiedlich gute Bedingungen für eine gemeinsame Zielfindung mit dem Gruppenvertreter der Fremdgruppe gegeben. Ein gutes „Passungsverhältnis“ der beruflichen Habitusformationen beider Gruppenvertreter nimmt entscheidenden Einfluss auf das Intergruppenverhältnis.

Des Weiteren beeinflussen die unterschiedlichen beruflichen Habitusformationen auch die Wahl der Strategien zur Eigengruppenfavorisierung und Fremdgruppendifferenzierung der Betroffenen. Je nachdem, welche Einstellung jemand zu seiner Arbeit hat und welche Ziele er damit verbindet, sind mehr oder weniger starke Abhängigkeiten zur anderen Seite gegeben. Besteht bei der eigenen Zielerreichung ein starkes Abhängigkeitsverhältnis zur Fremdgruppe, vermeidet das Gruppenmitglied direkten Wettbewerb (wie Boykott-Verhalten) und zieht subtilere Strategien – wie kognitives Umdenken von Vergleichsdimensionen oder geringeren Einsatz im Rahmen der Zusammenarbeit – vor. Es ist zu vermuten, dass je nach Verbreitung der beruflichen

116 Zur Definition von Selbst-Aspekt und Unterscheidung in individuelles und kollektives Selbst vgl. *Simon und Mummendey* (1997).

117 Vgl. die herausgearbeiteten Idealtypen im Rahmen einer Beobachtungsstudie der Duisburger Polizei von *Schweer und Zdun* (2005): Jäger, Regulatoren, Sammler und Krieger (S. 72 ff.).

Habitusformationen in der eigenen Gruppe, die bevorzugten Strategien einzelner auch auf die sozialen Strategien der Gesamtgruppe Einfluss nehmen und damit das Intergruppenverhalten bestimmen.

Darüber hinaus erweisen sich die unterschiedlichen beruflichen Habitusformationen als wichtiger Orientierungspunkt für die Beamten, sich als typischen oder nicht typischen Vertreter ihrer Gruppe einzuordnen. Verkörpert beispielsweise ein Polizeibeamter einen typischen Rätsellöser, so bewertet er dies natürlich – entsprechend dem Streben nach positivem Selbstwert – als den positiveren Typen und grenzt sich von der anderen beruflichen Habitusformation (i. d. F. dem Beutefänger) entsprechend ab. Welche Variante er dabei als die typischere oder untypischere einordnet, hängt wiederum von seiner individuellen Bewertung von „typisch sein“ als etwas Positives oder Negatives ab. Eine Erklärungsmöglichkeit für diese Bewertung könnte ein mehr oder weniger hoch ausgeprägter kollektiver Selbstwert als eine Persönlichkeitseigenschaft der Befragten sein (vgl. Crocker & Luhtanen 1990). Personen mit einem hohen kollektiven Selbstwert bewerten die Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen grundsätzlich positiver als Personen mit niedrigem kollektiven Selbstwert (a. a. O.). Trifft dies bei bestimmten Personen zu, so dürften diese mit ihrer Einordnung als typische Gruppenvertreter auch eher etwas Positives verbinden. In jedem Fall spielt bei der Einordnung als typisch oder untypisch über die beruflichen Habitusformationen wiederum die Einstellung zur Tätigkeit eine entscheidende Rolle.

Gemäß dem sozialen Identitätsansatz nehmen sich die prototypischen Vertreter als ihrer Gruppe ähnlicher wahr, kategorisieren sich demnach eher zu ihr und depersonalisieren sich auch eher (vgl. Turner *et al.* 1987). Gleichzeitig wird nur bei der Einordnung des Gegenübers als *typischer* Gruppenvertreter gewährleistet, dass gute Erfahrungen auch auf die gesamte Gruppe generalisiert werden (Wilder 1984). Diese Schlussfolgerung kann aufgrund der Ergebnisse zum *Statusarrangement* weiter konkretisiert werden. Ganz abgesehen davon, dass es sich nicht unbedingt um eine *explizite* Zuordnung als typisch oder nicht handeln muss (was als ein Methodenproblem noch in Kapitel 7.3. angesprochen wird), spielt die individuelle Bewertung von typisch eine entscheidende Rolle. Jemand, der aufgrund individueller Vorlieben (evtl. aufgrund eines niedrigen kollektiven Selbstwertes) „typisch zu sein“ grundsätzlich als negativ bewertet und sich selbst dementsprechend als untypisch einstuft, wird genau diese Zuschreibung bei einem guten Intergruppenverhältnis auch bei dem Fremdgruppenvertreter vornehmen. Allein durch diese Zuordnung als untypisch kann demnach noch nicht ausreichend auf die dort gegebene Möglichkeit zur Generalisierung geschlossen werden, da die eigene Typikalitätszuschreibung als Moderatorvariable fungiert. Darüber hinaus kann das Zusammentreffen mit mehreren „guten“, jedoch als untypisch wahrgenomme-

nen Gruppenvertretern ebenso zur grundlegenden Änderung eines womöglich negativen Gesamtgruppenbildes beitragen (vgl. *Hewstone, Hopkins & Routh 1992; Johnston & Hewstone 1992*).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft die grundlegenden Annahmen des sozialen Identitätsansatzes bestätigen lassen. Die Befragten nehmen sich selbst als Gruppenmitglieder ihrer eigenen Behörde und das Gegenüber als Fremdgruppenvertreter wahr. Dies geschieht über soziale Vergleiche und führt auch zu einer *Abgrenzungsdynamik*. Ergänzend muss festgehalten werden, dass der Stellenwert der Tätigkeit bei der Betrachtung von interorganisatorischer Zusammenarbeit bisher bei der Intergruppenforschung vernachlässigt wurde. Die Tätigkeit stellt im Arbeitskontext nicht nur den entscheidenden Aspekt dar, über den sich die Beamten mit ihrer Berufsgruppe identifizieren, sondern sie stellt auch die Basis für individuell differenzierbare „Arbeitstypen“ – im Sinne von beruflichen Habitusformationen – dar. Mit dem herausgearbeiteten Stellenwert der beruflichen Habitusformationen genauso wie mit der Bedeutung einer individuellen Vorliebe für die Bewertung von typisch oder untypisch, gewinnen darüber hinaus zusätzliche Aspekte an Relevanz, die beim Individuum anzusiedeln sind und bisher beim sozialen Identitätsansatz wenig berücksichtigt wurden.

Aufbauend auf diesen grundlegenden Annahmen des sozialen Identitätsansatzes werden Möglichkeiten zur Konfliktvermeidung empfohlen, auf welche im Folgenden vor dem Hintergrund der *Theorie des Statusarrangements* aufgrund ihrer Bedeutsamkeit gesondert eingegangen werden soll. An dieser Stelle wird dann ebenso die herausgearbeitete Dialektik von materialer und formaler Ebene (im Rahmen der Kernkategorie *Abgrenzungsdynamik*) als die wohl wesentlichste Ergänzung zum sozialen Identitätsansatz diskutiert.

7.1.1.2 Diskussion zu den Annahmen des sozialen Identitätsansatzes zur Konfliktvermeidung

Gemäß dem sozialen Identitätsansatz setzen Überlegungen zur Konfliktvermeidung zwischen Gruppen einmal bei der Minimierung der Bedeutung von Kategorisierungen in Eigen- und Fremdgruppe an und zum anderen bei der Erweiterung oder Umbewertung von Vergleichsdimensionen (vgl. Kapitel 3.1.1.2). Bevor jedoch die bisherigen Modelle vor dem Hintergrund des *Statusarrangements* diskutiert werden, wird vorab noch auf die Bedeutung der Vorbedingungen nach *Allports* Kontakthypothese (vgl. Kapitel 3.1.1.2) für eine erfolgreiche interorganisatorische Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft eingegangen.

Kontakthypothese und deren Rahmenbedingungen

Die Kontakthäufigkeit zwischen zwei Gruppen oder deren Vertretern kann unter bestimmten Voraussetzungen gegenseitige Vorurteile abbauen und somit Intergruppenkonflikte reduzieren helfen (vgl. *Allport* 1956; *Pettigrew* 1998). Allein an der bestehenden Häufigkeit des Kontaktes zwischen Polizeibeamten und Staatsanwälten im Bereich der Organisierten Kriminalität und der Wirtschaftskriminalität besteht kein Zweifel. Letztlich kann es nur darum gehen, das Vorhandensein der Rahmenbedingungen, die zusätzlich zu häufigem Kontakt gegeben sein müssen, näher zu beleuchten. Hierzu zählt einmal die Unterstützung des Kontaktes von Autoritäten, welche aufgrund der von „oben“ stammenden Verordnungen von gemeinsamen Dienstbesprechungen und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit bei allen befragten Behörden vorhanden ist. Auf die Forderung nach „Kooperation“, welche durch das arbeitspsychologische Kooperationsmodell von *Wehner et al.* (1996, 1998; vgl. Kapitel 3.1.2.2) weiter spezifiziert wurde, wird in Kapitel 7.1.2 separat eingegangen. Ebenso findet die Rahmenbedingung eines gleichen Status aufgrund ihrer Bedeutung für das untersuchte Feld in einem gesonderten Kapitel (7.2) – und zwar im Abgleich mit dem entwickelten fokussierten Modells zum Zusammenspiel von Macht und Status – Berücksichtigung. Die Bedeutung von gemeinsamen Zielen wird von einem Modell zur Konfliktvermeidung (der wechselseitigen Kategorisierung) aufgegriffen und deshalb an dieser Stelle (vgl. unten) diskutiert. Letztlich bleibt noch die Rolle von Freundschaften zwischen einzelnen Gruppenvertretern beider Gruppen als eine Rahmenbedingung, die im Folgenden vor dem Hintergrund der *Theorie des Statusarrangements* beurteilt werden soll (vgl. Kapitel 6.2.1).

Bestehende Freundschaften werden nicht nur in der Intergruppenforschung als vorteilhaft bewertet (vgl. *Pettigrew* 1998), sondern auch im Arbeitskontext hinsichtlich ihres Beitrags an einer Leistungssteigerung (z. B. *Jehn & Shah* 1997; *Pettigrew & Tropp* 2000). Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen ebenso, dass zumindest *berufliche* Freundschaften nur bei einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis auftreten, also wenn keine Intergruppenkonflikte zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft dominierend sind und die Bereitschaft zur Kooperation auf beiden Seiten vorhanden ist. Die Frage der Kausalität, ist man zuerst befreundet und arbeitet deshalb besser zusammen oder umgekehrt, kann auch hier nicht abschließend geklärt werden (vgl. generelle Kritik an der Kontakthypothese z. B. *Hewstone & Brown* 1986). Jedoch ist es vor dem Hintergrund der *Theorie des Statusarrangements* sehr wahrscheinlich, dass berufliche Freundschaften nur eine – neben anderen – möglichen Ausprägungen materialer Diffusität darstellen. Die ausgearbeitete Dialektik einer formalen Reflexionsebene und einer materialen Handlungsebene (Kernkategorie *Abgrenzungsdynamik*) legt eine erste Positionierung des Inter-

gruppenverhältnisses auf der formalen Ebene nahe, bevor daraus seine Einordnung auf der materialen Ebene resultiert (vgl. Kapitel 6.1.4). Damit wird die Bedeutung von Freundschaften als eine wesentliche Rahmenbedingung für den positiven Effekt von Kontakten relativiert.

Allerdings verdeutlicht die hier vorgenommene Unterscheidung zwischen privaten und beruflichen Freundschaften (vgl. Kapitel 6.2.1) wiederum die Bedeutung der Tätigkeit für den organisationalen Intergruppenkontext. Der Anlass zur beruflichen Freundschaftsbildung ist immer die gemeinsame Tätigkeit und z. B. keine persönliche Sympathie. Freundschaften am Arbeitsplatz allein aufgrund der Bindung an eine Person und nicht aufgrund der Bindung an die Tätigkeit können sich auf das Arbeitsergebnis tatsächlich negativ auswirken (vgl. z. B. *Bramel & Friend* 1987). Für das spezielle Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft stellt dies jedoch aufgrund einer ganz klaren Grenzziehung der Betroffenen zwischen beruflich und privat keine relevante Gefahr dar. Letztlich erfahren berufliche Freundschaften vor dem Hintergrund der *Theorie des Statusarrangements* eher eine untergeordnete Rolle.

Modelle zur Konfliktvermeidung im Diskurs

Modelle zur Konfliktvermeidung, welche darauf aufbauen, die ursprüngliche Identität mit der Eigengruppe aufzugeben, wie das Dekategorisierungs-Modell (*Brewer & Miller* 1984) und bei der Rekategorisierung des common ingroup identity-Modells (*Gaertner et al.* 1993), lassen sich mit der *Theorie des Statusarrangements* nicht vereinbaren. Bei den hier herausgebildeten Strukturen für eine konfliktfreie und effektive Zusammenarbeit erweist sich eine hohe Identifikation der Beteiligten mit ihrer jeweiligen Berufsgruppe nach wie vor als bedeutungsvoll (Kernkategorie *Berufsgruppenidentität*; vgl. Kapitel 6.1.3 und oben die Diskussion zu den Grundannahmen des sozialen Identitätsansatzes).

Interessanter erscheint hingegen das *Modell der wechselseitigen Differenzierung* (*Hewstone & Brown* 1986), welches die Beibehaltung der ursprünglichen Identitäten postuliert, die Rahmenbedingungen der Kontakthypothese gewahrt sehen will und für eine Ausweitung der Vergleichsdimensionen plädiert. Generell verhelfen solche kognitiven Strategien, wie das Um- oder Neubewerten von Vergleichsdimensionen, den Beteiligten dazu, ihre Eigengruppe im Vergleich zur Fremdgruppe (wieder) besser zu bewerten und dadurch eine positive soziale Identität zu erlangen oder zu bewahren (vgl. *Tajfel* 1979; vgl. Kapitel 3.2.2.1). Ein solch flexibles kognitives Handhaben von Vergleichsdimensionen erfordert ein komplexes Bild der Eigen- und Fremdgruppe. In der Logik der *Theorie des Statusarrangements* bedeutet das eine differenzierte Positionierung des Einzelnen auf der formalen Reflexionsebene. Genau dann,

wenn der einzelne ein differenziertes Wissen über die Aufgaben, Kompetenzen und Vorgehensweisen der jeweils anderen Seite verinnerlicht hat, ist er auch in der Lage mit den unterschiedlichsten Vergleichsdimensionen zu „jonglieren“. Allerdings reicht es nicht, wenn nur eine Seite diese formal differenzierte Sichtweise hat. Erst wenn die Vertreter beider Gruppen diese formal differenzierte Sichtweise haben, kann sich ein formal differenziertes Verhältnis herausbilden (vgl. Kapitel 6.1.4). Diese erforderliche Reziprozität spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Intergruppenforschung wieder. Die kognitiven Strategien des Wechsels oder Uminterpretierens von Vergleichsdimensionen einer Gruppe führen nur dann zu einem besseren Intergruppenverhältnis, wenn diese neue Bewertung oder neue Vergleichsdimension auch von der Fremdgruppe als solche angesehen wird (vgl. Mullen *et al.* 1992; Brewer *et al.* 1993). Beispielsweise funktioniert das Hervorheben des präventiven Arbeitsauftrages der Polizei als eine weitere Vergleichsdimension, hinsichtlich der sie alleine die Verantwortung trägt, nur dann, wenn diese Schwerpunktsetzung in dieser Wertigkeit auch von der Staatsanwaltschaft anerkannt wird (z. B. 5er; vgl. Kapitel 6.1.2.3 zur Zielintegration).

Nach der *Theorie des Statusarrangements* erweist sich jedoch die „Geschicklichkeit“ mit Vergleichsdimensionen nicht als das zentrale Element, um zu einem besseren Intergruppenverhältnis zu gelangen. Im Mittelpunkt steht die Schaffung eines material diffusen Verhältnisses – bei gleichzeitigem Bestehen einer formalen Differenziertheit – welches sich durch Zielintegration und wechselseitige Haltungsübernahmen auszeichnet (vgl. 6.1.2). Am ehesten lässt sich dieser Ansatz im „*dual identity*“ Modell von Gaertner *et al.* (1999) wieder finden. Hier steht die Kategorisierung zu einer gemeinsamen inklusiven Gruppe neben der Kategorisierung zur eigenen Gruppe im Vordergrund. Bei einem material diffusen Verhältnis hat sich tatsächlich eine gemeinsame Gruppe, ein Team zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, gebildet.

Mit Hilfe der im *Statusarrangement* aufgezeigten Dialektik zwischen formaler und materialer Ebene kombiniert mit der weiteren Kernkategorie der *Berufsgruppenidentität* lässt sich jedoch diese Dynamik besser reproduzieren. Die Möglichkeit zur wechselseitigen Differenzierung auf der Basis kognitiver Strategien ist einmal auf Seiten der formalen Ebene (Kernkategorie *Abgrenzungsdynamik*) verankert. Zweitens ist die Bedeutung der Identifizierung mit der eigenen Gruppe im Rahmen der Kernkategorie *Berufsgruppenidentität* verankert. Drittens wird die Bedeutung einer gemeinsamen Gruppenbildung, das Herausbilden einer inklusiven Kategorie, über die Seite der materialen Ebene (Kernkategorie *Abgrenzungsdynamik*) gesichert. Die drei aufgezeigten Aspekte werden demnach in der *Theorie des Statusarrangements* zu einer insgesamt schlüssigen Gesamtstruktur vereint. Ergänzt werden die bisherigen Erkenntnisse des sozialen Identitätsansatzes im Kontext von Organisationen

noch um die Bedeutung der Tätigkeit und die Rolle von beruflichen Habitusformationen bzw. deren Passungsverhältnis (vgl. Kapitel 7.1.1.1).

Die Unterscheidung einer materialen und formalen Ebene entspricht hierbei nicht unterschiedlichen Kategorisierungsebenen, sondern liegt sozusagen „quer“ zu diesem Verständnis, indem sie die materiale Komponente, die Praxis, mit einbringt. Die formale Reflexionsebene entspricht dabei den formal vorgegebenen Kategorien. Auf dieser Ebene lässt sich abbilden, inwieweit den Betroffenen die beiden Gruppen – Eigen- und Fremdgruppe – tatsächlich präsent sind. Die materiale Handlungsebene lässt sich hingegen eher mit einer (implizit) praktizierten Kategorisierung vergleichen. Es existieren jedoch immer beide Ebenen, es gibt kein „entweder – oder“. Diese Struktur bringt den Vorteil mit sich, dass man über die zusätzliche Dimension des Grades an Diversität der Komplexität eines Intergruppenverhältnisses besser gerecht werden kann. Um Intergruppenkonflikte zu vermeiden, müssen keine Identitäten gewechselt, zuerst kognitive Strategien angewandt oder zuerst gemeinsame Ziele gefunden werden, sondern zuerst muss ein von allen Beteiligten geteiltes differenziertes Verständnis der formalen Kategorien vorhanden sein, bevor ein gemeinsames Gruppenverständnis materialisiert werden kann. Also reicht die alleinige Präsenz der jeweiligen Ursprungskategorien gepaart mit dem Schaffen einer gemeinsamen inklusiven Kategorie zur Erklärung von positiven Intergruppenkontakt nicht aus, da gleichzeitig ein hoher Grad an formaler und ein niedriger Grad an materialer Diversität erreicht sein muss.

Schließlich erweist sich auch der Ansatz des *Eigengruppen-Projektions-Modells* (Mummendey & Wenzel 1999) für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft als wenig gewinnbringend. Dieses Modell geht noch einen Schritt weiter, indem es das Ausmaß an Eigengruppenprojektion als Mediatorvariable auf die Auswirkungen von doppelter Identifikation (mit der Eigengruppe und der inklusiven Gruppe) einführt. Findet eine starke Projektion der Eigengruppe auf die inklusive Gruppe statt, dann ist wiederum mit negativen Folgen für die Intergruppenbeziehung zu rechnen. Diese aufgezeigte Gefahr kann in der Logik des *Statusarrangements* ebenso aufgefangen werden.

Die Dialektik einer formalen und materialen Ebene veranschaulicht, dass während eines Intergruppenkontaktes grundsätzlich keine drei Kategorisierungen (Eigengruppe, Fremdgruppe, inklusive Gruppe) gleichzeitig salient sind. Je nach Grad der Diversität dominiert entweder die Unterscheidung in Eigen- und Fremdgruppe bei fehlender gemeinsamen Gruppenbildung (material different) oder es dominiert die herausgebildete inklusive Kategorie und die Unterscheidung in Eigen- und Fremdgruppe tritt in den Hintergrund (material diffus). In beiden Fällen kann demnach keine Eigengruppenprojektion im ei-

gentlichen Sinn erfolgen. Bei einem material differenten Verhältnis sind zwar Abwertungen der Fremdgruppe auch hinsichtlich der Bewertung, welche Gruppe denn eine „bessere“ inklusive Kategorie repräsentiert, vorzufinden. Dies kann allerdings vielmehr damit erklärt werden, dass die inklusive Kategorie – bei Polizei und Staatsanwaltschaft das Strafverfolgungsteam – zwar formal bei den Betroffenen verfügbar ist, jedoch aufgrund eines geringen Grades an Diversität nicht zum Ausdruck kommen kann. Das Strafverfolgungsteam wird nicht „gelebt“, gegenseitige Abwertungen und Intergruppenkonflikte sind immer gegenwärtig und somit auch hinsichtlich der Ebene der inklusiven Kategorie.

Bei einem material diffusen Verhältnis hingegen hat die Unterscheidung in Eigen- und Fremdgruppe keinen negativen Einfluss mehr auf die tatsächliche Zusammenarbeit. Aufgrund der gleichzeitig vorhandenen formalen Differenziertheit kann diese Unterscheidung gerade auf der Handlungsebene in den Hintergrund geraten und die inklusive Kategorie, das Strafverfolgungsteam, „materialisiert“ werden, das heißt zu Tage treten. An dieser Stelle sind dann Eigengruppenprojektionen nicht mehr möglich, da weder die Eigengruppe noch die Fremdgruppe als solche für die Beteiligten präsent sind. Natürlich können diejenigen aus einem formal differenzierten Verhältnis formal sehr wohl die drei Kategorisierungen unterscheiden, da dies jedoch in einer differenzierten Art und Weise geschieht – die jeweils getrennten Aufgaben und Kompetenzen und gemeinsamen Aufgaben und Ziele sind jedem klar und verinnerlicht –, resultieren keine negativen Konsequenzen daraus für die Zusammenarbeit¹¹⁸. Dies lässt sich damit erklären, dass eine formale Differenziertheit auch zu einem hohen Grad an wahrgenommener Komplexität der inklusiven Gruppe beiträgt. Welcher bereits nach *Waldzus et al.* (2003) für eine Abnahme der Eigengruppenprojektion verantwortlich ist.

Diese Zusammenhänge zeigen sich auch in den zusätzlichen Ergebnissen zur wahrgenommenen Prototypikalität der inklusiven Kategorie (vgl. Kapitel 6.2.2.2). Befragt man die Praktiker zu dem Stichwort „Strafverfolgungsbehör-

118 Gemäß den Ergebnissen wird als inklusive Kategorie, das Strafverfolgungsteam, meist nur die Kriminalpolizei (Kripo) und die Staatsanwaltschaft (StA) und nicht die Gesamtpolizei und StA verstanden. Die meisten Befragten haben tatsächlich auch nur ihren Bereich (Kripo und StA) vor Augen und können daher die Strafverfolgungsbehörde als gemeinsame Kategorie sehen (zumindest auf der formalen Ebene). Allerdings haben zwei Staatsanwälte ein weiteres Blickfeld, welches die Gesamtpolizei (Kripo plus Schutzpolizei) umfasst (S7, 117; S8, 104). In dem Fall wird die Staatsanwaltschaft tatsächlich als die typischere Strafverfolgungsbehörde wahrgenommen, weil sie alleine mit Strafverfolgung betraut ist. Allerdings kann in diesem Fall wohl kaum von einer (latenten) Abwertung aufgrund von Eigengruppenprojektion gesprochen werden.

de“, so können sie im ersten Impuls nur auf der materialen Ebene antworten, und dort reagieren sie dann entsprechend der Positionierung ihres Verhältnisses als different oder diffus. Das heißt entweder mit Diskriminierungen zur anderen Gruppe bzw. den dort vorherrschenden Konfliktfeldern (material different) oder mit der erlebten Untrennbarkeit der beiden Behörden (material diffus). Erst wenn durch weiteres Nachfragen oder/und weiteres Nachdenken die formale Ebene präsent ist, vermögen beispielsweise die Befragten aus einem material diffusen und formal differenzierten Verhältnis wiederum die Unterschiede zwischen den exklusiven Kategorien zu sehen und entsprechend zu formulieren.

Insgesamt können mit Hilfe der *Theorie des Statusarrangements* die von *Mummendey* und *Otten* (2002) festgestellten „widersprüchlichen Effekte von doppelter Identifikation auf die Bewertung der Outgroup“ (S. 114) grundlegend erklärt und veranschaulicht werden. Die aufgezeigte Dynamik des *Statusarrangements* ist ebenso mit den grundlegenden Überlegungen zu den Bedingungen einer salienten Selbstkategorisierungsebene kompatibel (vgl. *Oakes et al.* 1994). Eine Selbstkategorie – in dem Fall die eigene Berufsgruppe oder das Strafverfolgungsteam – gewinnt dann für den einzelnen an Bedeutung, wenn sie für ihn verfügbar ist und das perfekte Passungsverhältnis zwischen Besonderheiten der Kategorie und der Situation gegeben sind.

Bei einem material diffusen genauso wie bei einem material differenten Verhältnis ist die Eigengruppe sehr wohl jeweils (theoretisch) verfügbar (entspricht der formalen Ebene). Allerdings ist nur bei einem formal diffusen und material differenten Verhältnis auch das perfekte Passungsverhältnis zwischen der Kategorisierung gemäß Eigengruppe und der Situation gegeben und es wird auch praktisch von dieser Verfügbarkeit Gebrauch gemacht. Beispielsweise lassen sich einmal die polizeilichen Ziele von den staatsanwaltschaftlichen Zielen unterscheiden (komparative Passung) und zum anderen können diesen Zielunterschieden auch noch gruppenspezifische Stereotype zugeordnet werden (wie z. B. die Polizei „prescht wie die Kavallerie darauf los“ und „der Staatsanwaltschaft mangelt es an Motivation zur Vernetzung, deshalb stellt sie die Verfahren ein“ im Sinne einer normativen Passung).

Bei einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis hingegen liegt keine perfekte Passung während der Situation der Zusammenarbeit vor. Hier reduziert sich die Kategorisierung zur Eigengruppe auf eine theoretische Verfügbarkeit und die Kategorisierung als Strafverfolgungsteam tritt hingegen in den Vordergrund und ist damit für die Beteiligten verfügbar. Gleichzeitig steht dann diese inklusive Kategorie im richtigen Passungsverhältnis zur Situation. Depersonalisierungsprozesse und damit in dem Fall auch „Degruppalisierungsprozesse“ sind die Folge. Allerdings nur bis zu einem gewissen

Grad, da die jeweiligen Eigengruppen aufgrund einer formalen Differenziertheit im Hintergrund bleiben und bei Bedarf – wenn sich die Situation ändert – auch wieder praktisch verfügbar sind (z. B. wenn eine Entscheidung gefällt werden muss, die definitiv nur die Staatsanwaltschaft treffen kann; vgl. Kapitel 7.2). Die inklusive Kategorisierung eines Strafverfolgungsteams gewinnt bei einem positiven *Statusarrangement* auch gerade durch die im Mittelpunkt stehende Abgrenzung zu einer gemeinsamen Fremdgruppe, nämlich den Kriminellen, an Bedeutung. Insbesondere wenn ein kriminelles Netzwerk verfolgt werden soll, müssen sich die Strafverfolgungsbehörden vereinigen, um dem mit gleichen Strukturen entgegenwirken zu können¹¹⁹. Vor allem über die Bindung an die Tätigkeit (Kernkategorie *Berufsgruppenidentität*; vgl. oben) werden die Aufgaben und Ziele von Polizei und Staatsanwaltschaft im Vergleich zu den Motiven und Taten der Kriminellen einander wesentlich ähnlicher wahrgenommen (Prinzip des Metakontrastes vgl. Kapitel 3.1.1.2).

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die grundlegenden Annahmen des sozialen Identitätsansatzes lassen sich auch für das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft bestätigen. Ergänzt werden können diese Annahmen speziell für die Zusammenarbeit zwischen Organisationen um die besondere Rolle der Tätigkeit. Für ein gutes Intergruppenverhältnis stellt die Tätigkeit den entscheidenden Aspekt für die Identifikation mit der Berufsgruppe dar. Darüber hinaus haben berufliche Habitusformationen – als individuelle Aspekte – aufgrund mehr oder weniger optimaler Kombinationsmöglichkeiten zwischen den jeweiligen Gruppenvertretern einen wesentlichen Einfluss auf das Intergruppenverhältnis. Letztlich bietet die *Theorie des Statusarrangements* eine Struktur, welche die Möglichkeiten zur Konfliktvermeidung – auch gegenüber den bestehenden Modellen besser – veranschaulichen und erklären kann. Ein gutes Intergruppenverhältnis zwischen Organisationen ist dann zu erwarten, wenn auf der formalen Reflexionsebene Differenziertheit und auf der materialen Handlungsebene hingegen Diffusität vorherrscht. Hierfür ist eine hohe Berufsgruppenidentifizierung über die Tätigkeit unabdingbar. Optimalerweise sind darüber hinaus die jeweiligen Einstellungen zur Tätigkeit beider Gruppenvertreter (deren berufliche Habitusformationen) miteinander im Einklang. Es ist demnach nicht notwendig, die eigene Gruppenidentität aufzugeben, ebenso wenig wie die Eigengruppenprojektion bei bestehender Eigengruppenidentifikation und Identifikation mit der inklusiven Gruppe eine (zusätzliche)

119 Vgl. z. B. *Arquilla und Ronfeldt* (1997), die den Nutzen von Netzwerkbildung zur Bekämpfung organisierter Netzwerke feststellen (S. 15) und hierzu insbesondere die Fähigkeit zur Kooperation zwischen den beteiligten Strafverfolgungsbehörden als elementare Voraussetzung sehen (*Arquilla & Ronfeldt* 1997, S. 286; vgl. *Kuhlman* 2005, S. 167).

Gefahr für das Intergruppenverhältnis darstellt. Entgegen dem Phasenmodell von Pettigrew (1998) kann auch genau der umgekehrte Prozess angenommen werden (vgl. Kapitel 3.1.1.2). Zuerst muss ein formal differenziertes Verhältnis vorliegen – die Beteiligten also eine klar differenziertes Bild von den Kompetenzen und Aufgaben beider Behörden haben – bevor sich auf der materialen Ebene ein diffuses Verhältnis – also fachliche Haltungsvernahmen und eine gemeinsame Gruppenidentität – herausbilden kann. Allerdings ist dann kein Ablösungsprozess zu beobachten, sondern die formale Differenziertheit bleibt sozusagen als Fundament neben der materialen Diffusität bestehen.

Die Annahmen des sozialen Identitätsansatzes wurden in das arbeitspsychologische Modell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit von Wehner *et al.* (1996, 1998) zu einem gemeinsamen theoretischen Rahmenmodell integriert (vgl. Kapitel 3.1.3). Inwieweit sich die Ergebnisse der empirischen Untersuchung, die *Theorie des Statusarrangements*, mit den grundlegenden Annahmen des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells und damit auch insgesamt mit dem entwickelten integrativen Modell zur Zusammenarbeit vereinbaren lassen, greift das folgende Kapitel (7.1.2) auf.

7.1.2 Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft im Wechselspiel von Koordination und Kooperation

Ein bestehender Intergruppenkontext konnte für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft bereits bestätigt werden (vgl. Kapitel 7.1.1). Aus einem Intergruppenkontext können Intergruppenkonflikte resultieren. Diese stellen eine besondere Art von Beziehungskonflikten zwischen den Akteuren dar (vgl. Kröniger 2006). In der Terminologie der *Theorie des Statusarrangements* gesprochen, ist dies bei einem formal diffusen und material differnten Verhältnis der Fall. Im Rahmen des entwickelten integrativen Modells der interorganisatorischen Zusammenarbeit wurden Intergruppenkonflikte mit dem Verständnis des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells von Wehner *et al.* (1996, 1998) betrachtet (vgl. Kapitel 3.1.3). Demnach stören Intergruppenkonflikte einmal die initiale Koordiniertheit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft und machen damit Kooperationsprozesse erforderlich. Zum anderen erschweren Intergruppenkonflikte auch die erforderlichen Kooperationsprozesse, um zu einer erneuerten Koordiniertheit zu gelangen.

Diesen Zusammenhang bestätigen die vorliegenden Ergebnisse. Bei einem von Intergruppenkonflikten geprägten Verhältnis, formal diffus und material different, besteht in dem Sinn keine tragfähige Koordiniertheit. Dies zeigt sich beispielsweise an dem nur bei solchen Verhältnissen herangezogenen Diversitätsbereich der intraorganisationalen Kommunikationsform (vgl. Kapitel

6.1.2.1). Bei einem formal diffusen und material differenten Verhältnis werden u. a. aufgrund verschiedener struktureller Ablauforganisationen der beiden Behörden enorme Schwierigkeiten darin gesehen, Zuständigkeiten seitens der Staatsanwaltschaft über mehrere Tatorte hinweg zu vernetzen. Auch Phänomene wie manipulatives Auftreten der Staatsanwaltschaft genauso wie manipulative Reaktionen der Polizei (vgl. Kapitel 6.1.1.2) – welche mit Hilfe des *Statusarrangements* über ein formal diffuses und material differentes Verhältnis erklärt werden können – lassen sich in der Terminologie des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells als Koordiniertheit auffassen. Allerdings sind die bestehenden Routinen und Abläufe bei solchen Paaren auf gegenseitige Manipulation und Misstrauen aufgebaut und müssen so im Hinblick auf eine effektive Arbeitsleistung als nicht tragfähige Koordiniertheit angesehen werden.

Im Rahmen einer solchen – auf Abgrenzungsbestrebungen basierenden – Koordiniertheit ist die Motivation, sämtliche unerwartete Ereignisse oder Störungen dieser Koordiniertheit kooperativ zu bewältigen, als gering einzustufen. Dies wird beispielsweise auch durch das Phänomen tatsächlicher Boykott-Reaktionen seitens der Polizei (vgl. Kapitel 6.1.1.2) verdeutlicht. Darüber hinaus müssten genau hinsichtlich dieser Intergruppenkonflikte korrektive oder expansive Kooperationen stattfinden, wenn man im Sinne des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells das Klima von Intergruppenkonflikten per se als Störung der Koordiniertheit betrachtet. Nur auf diese Weise könnte wieder zu einer tragfähigen Koordiniertheit zurückgekehrt werden. Dies würde jedoch ein explizites Verständnis sowie ein für alle transparentes Umgehen mit Intergruppenphänomenen voraussetzen. Bei keinem der vorliegenden formal diffusen und material differenten Verhältnisse ist dies jedoch der Fall. Im Sinne des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells setzt die Logik eines von den Betroffenen gesteuerten Wechselspiels zwischen Koordination und Kooperation ein explizites Verständnis der zugrunde liegenden Konflikte voraus. Aus diesem Grund bleibt die initiale Koordiniertheit dort dauerhaft hinsichtlich Intergruppenkonflikte gestört.

Auch im Rahmen eines formal differenzierten und material diffusen Verhältnisses existiert kein explizites Verständnis über Intergruppenphänomene. Dort ist es jedoch insofern auch nicht notwendig, da von dieser Seite keine Gefahr für die initiale Koordiniertheit droht. Beamte aus einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis äußern keine immanenten Schwierigkeiten bei der Koordination von Abläufen, wie z. B. die Vernetzung der beteiligten Behörden. Genauso wie dort eine kooperative Grundhaltung der Beteiligten gegenwärtig ist. Natürlich treten auch hier Störungen oder Krisen des gewohnten Arbeitsablaufes auf. Diese können jedoch im Rahmen einer diffusen Praxis besser bewältigt werden, als wenn Abgrenzungsbestrebungen dominant

sind (wie bei material differenten Verhältnissen). In diesem Fall greift die Logik des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells perfekt: Es ist eine initiale Koordiniertheit gegeben. Sämtliche Störungen dieser Koordiniertheit werden auch als solche erkannt und können gezielt im Rahmen von Kooperationsprozessen bearbeitet und gelöst werden. Eine tragfähige Koordiniertheit ist sowohl Ausgangspunkt der Konfliktbewältigungsprozesse als auch wiederum ihr Ergebnis.

Für das Gelingen einer interorganisatorischen Zusammenarbeit konnte bereits die entscheidende *Rolle des wechselseitigen Wissens* voneinander herausgearbeitet werden (vgl. Kapitel 3.1.2.2). Im Rahmen des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells lässt sich Wissen, verstanden als eine verallgemeinerte kollektiv zugängliche Erfahrung, als Ausgangssituation für Koordinationsstrukturen verorten (Wehner et al. 1998). Dieses Verständnis entspricht im *Statusarrangement* der Tatsache, dass wechselseitiges Wissen bei einem formal differenzierten Verhältnis in höherem Maße gegeben ist als bei einem formal diffusen Verhältnis. Demnach lässt sich der Zusammenhang von Wissen und Koordinationsstrukturen dahingehend spezifizieren: Je differenzierter das Verhältnis auf der formalen Reflexionsebene positioniert ist, was mit einem erhöhten wechselseitigen Wissen einhergeht, desto eher ist mit tragfähigen Koordinationsstrukturen zu rechnen.

Erfahrungen hingegen, verstanden als die Einbettung von Wissen in soziale Kontexte, dienen nach Wehner et al. (1998) als Ausgangspunkt für Kooperationsbeziehungen. In der Logik des *Statusarrangements* wird damit die Positionierung eines Verhältnisses auf der materialen Handlungsebene angesprochen. Je positiver die Erfahrungen mit der anderen Seite im Hinblick auf Intergruppenphänomene – also kaum Abgrenzungsbestrebungen und gegenseitige Abwertungen – desto eher kann beispielsweise das Wissen über die Notwendigkeit eines gemeinsamen Strafverfolgungsteams auch in der Praxis gelebt und damit materiale Diffusität erreicht werden.

Schließlich sollte mit Hilfe dieser empirischen Untersuchung geklärt werden, inwieweit die Vorstellungen der Ministerien (Ergebnisse der Ko-Konstruktionstreffen), die *Verordnung von gemeinsamen Dienstbesprechungen* trage zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit bei, tatsächlich bestätigt werden kann. Hierzu wurden die befragten Behörden nach der Form ihrer gemeinsamen Treffen unterschieden und entsprechend ausgewählt (vgl. Kapitel 5.2.6.1). Gemeinsame Dienstbesprechungen, unabhängig von ihrem Institutionalierungsgrad und ihren Inhalten (fallbezogen oder fallunabhängig), dienen der *Abgrenzungsdynamik* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft lediglich als Plattform (vgl. Kapitel 6.1.2.4). Auch wenn bei formal diffusen und material differenten Paaren gemeinsame Dienstbesprechungen der Beseitigung von

aufgetretenen Störungen der Koordiniertheit dienen sollen, im Sinne korrekativer Kooperationen, so sind diese dennoch von gegenseitigen Abwertungen und Boykott-Verhalten durchsetzt. Kooperationsprozesse – bis hin zur remediativen Kooperation – werden dadurch erschwert. Kooperation als Störungsbeseitigungsmethode zur Schaffung einer erneuerten Koordiniertheit scheitert bei diesen Paaren.

Bei formal differenzierten und material diffusen Paaren existiert die Notwendigkeit von fest institutionalisierten Treffen nicht zwingend – je nach Grad der erreichten formalen Differenziertheit und materialen Diffusität. Wenn sie dennoch praktiziert werden, unterstützt dort die Schaffung einer „weisungs-freien Zone“ mit Hilfe dieser Treffen die Ausbildung einer formalen Differenziertheit und materialen Diffusität. Diese Treffen dienen in diesem Fall nicht der konkreten Problembearbeitung (fallbezogen oder fallübergreifend) – im Sinne von Kooperationstreffen, sondern werden in die bestehende Koordiniertheit integriert. Allerdings geschieht dies unabhängig von den Verordnungen von oben, sondern wird aus den eigenen Reihen initiiert.

Die Möglichkeit eine tragfähige Koordiniertheit zu schaffen und für Kooperationsprozesse offen zu sein, wird gleichzeitig von dem richtigen „Passungsverhältnis“ der beruflichen Habitusformationen auf beiden Seiten und einer hohen Identifikation über die Tätigkeit mit der Berufsgruppe beeinflusst (Kernkategorie *Berufsgruppenidentität* vgl. Kapitel 6.1.3.1). Eine gleiche Ausrichtung der Arbeitsziele und Motive aller Beteiligten sowie ein hoher Stellenwert der Tätigkeit erleichtert eine reibungsfreie Routine und verhilft dabei, notwendige Kooperationsprozesse zu erkennen. Diese herausgearbeitete Bedeutung der Tätigkeit bei der *Theorie des Statusarrangements* entspricht dem grundlegenden tätigkeitstheoretischen Verständnis des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells. Die gemeinsame Tätigkeit von Polizei und Staatsanwaltschaft ist hier auf das gemeinsame Ziel einer erfolgreichen Strafverfolgung bezogen. Als das gemeinsame Objekt, an dem die gemeinsame Tätigkeit ausgerichtet ist, sind hier vor allen Dingen die Straftäter anzusehen. Wenn also das Objekt im Mittelpunkt der Zusammenarbeit steht, dann ist erst die Grundlage zur Motivation gegeben, gut zusammen arbeiten zu wollen. Nach *Engeström* (2000, S. 964) ist ohne ein Objekt keine Arbeitstätigkeit und damit auch keine Kooperation notwendig. Verliert demnach die Tätigkeit inklusive ihres Objektbezuges für die Beteiligten an Bedeutung, zieht dies im Rahmen eines Intergruppenkontextes wieder leichter Abgrenzungsbestrebungen nach sich.

Diese Zusammenhänge korrespondieren auch mit den Annahmen zum „group-think“ Phänomen (*Janis* 1972) oder einer hohen Gruppenkohäsion. Entscheidend für die Auswirkungen dieser Phänomene auf die Gruppenleistung ist die

Basis der Gruppenkohäsion, welche entweder die Aufgabe oder die soziale Bindung sein kann (*Hackman* 1983, S. 1517). Der vordergründige Bezug zur Tätigkeit im Rahmen materialer Diffusität (auch in Verbindung mit der Beschränkung auf berufliche Freundschaftsbildungen statt rein privater, vgl. Kapitel 7.1.1.2), reduziert die möglichen negativen Auswirkungen solcher Gruppenphänomene auf die Arbeitsleistung.

Letztlich bleibt festzuhalten, dass sich die Verknüpfung der Intergruppenkonflikte in das arbeitspsychologische Kooperationsmodell grundsätzlich bewährt hat. Auf diese Weise lässt sich zum einen die grundlegende Rolle von Intergruppenkonflikten im Wechselspiel von Koordination und Kooperation nachvollziehen. Zum anderen kann damit auch der Stellenwert der Tätigkeit – welcher bisher im Rahmen des sozialen Identitätsansatzes vernachlässigt wurde (vgl. Kapitel 7.1.1.1) – für eine interorganisatorische Zusammenarbeit besser verortet werden. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse jedoch ebenso die Bedeutsamkeit von gemeinsamen fest institutionalisierten Treffen in ihrer unterstützenden oder sogar präventiven Funktion im Hinblick auf ein formal differenziertes und material diffuses Verhältnis. Gemeinsame Arbeitstreffen zum Zweck von korrektiver oder expansiver Kooperation sollten demnach nicht nur in Folge von Störungen und Konflikten an Relevanz gewinnen, sondern bereits bei der Schaffung einer initialen Koordiniertheit berücksichtigt werden.

Je nach Diversitätsgrad des Verhältnisses auf der formalen Reflexionsebene und der materialen Handlungsebene sind jedoch unterschiedliche Ausgestaltungen der Koordiniertheit erforderlich. Ein im Sinne dieser Dialektik des *Statusarrangements* bereits optimal positioniertes Verhältnis (höchste formale Differenziertheit und materiale Diffusität), benötigt letztlich auch keine fest institutionalisierten von oben verordneten gemeinsamen Treffen mehr, um Ablaufroutinen effektiv bewältigen zu können. Bei einem formal diffusen und material differenten Verhältnis hingegen, reicht die alleinige Verordnung gemeinsamer Treffen nicht aus, ohne die Betroffenen gleichzeitig für Intergruppenphänomene zu sensibilisieren und daraus resultierende Konflikte transparent zu machen. Demnach eröffnet die *Theorie des Statusarrangements* Diagnosemöglichkeiten dahingehend, auf welche Art und Weise die jeweilige Koordiniertheit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft vor Ort geschaffen sein sollte und mit welchen Schwierigkeiten bei notwendigen Kooperationsprozessen zu rechnen ist. Darauf aufbauend können dann die entsprechend abgestimmten Interventionen eingeleitet werden (vgl. Kapitel 9.2), um so zu einer tragfähigen Koordiniertheit und einer optimalen Kooperationsbereitschaft der Beteiligten beizutragen.

7.2 Das fokussierte Modell zum Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht vor dem Hintergrund der gegenstandsbegründeten Theorie des Statusarrangements

Aufbauend auf das integrative Modell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit (vgl. Kapitel 3.1.3) wurde ein fokussiertes Modell zum Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht entwickelt (vgl. Kapitel 3.2.3). Dies gilt es an dieser Stelle ebenso vor dem Hintergrund der *Theorie des Statusarrangements* zu diskutieren. Die Grundannahmen des theoretischen Integrationsmodells – die Verknüpfung der Annahmen des sozialen Identitätsansatzes in das arbeitspsychologische Kooperationsmodell – konnten bereits bestätigt werden (vgl. Kapitel 7.1). Es steht fest, dass es sich bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft um einen Intergruppenkontext handelt und sich die Behörden hinsichtlich diverser Diversitätskriterien vergleichen. Das Ergebnis dieses Vergleichs ist ein hoher oder niedriger Status der Eigengruppe im Unterschied zur Fremdgruppe.

Die Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft konnte als eine wesentliche Vergleichsdimension zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft bestätigt werden. Sie ist vor allen Dingen unter dem Diversitätsbereich der verschiedenen Aufgaben zu subsumieren; eng verknüpft über den Bereich der verschiedenen Kompetenzen beider Seiten (vgl. Kapitel 6.1.2.1). Darüber hinaus lässt sich mit den vorliegenden Ergebnissen die Rolle der Wahrnehmung – einmal des Status selbst und zum anderen der Machtausübung im Besonderen – als sozial legitim für das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft spezifizieren.

Es zeigt sich, dass das Ergebnis des Vergleichs hinsichtlich aller herausgearbeiteten Diversitätsbereiche als nicht sicher (weder stabil noch legitim) wahrgenommen wird. Weder bei einem formal diffusen und material differenten noch bei einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis hat sich eine Gruppe – insbesondere wäre dies aus Sicht der Polizei zu erwarten gewesen – mit einem niedrigeren Status gegenüber der anderen Gruppe abgefunden. Effektive Zusammenarbeit kann nach der *Theorie des Statusarrangements* demnach nicht durch Akzeptanz eines womöglich niedrigeren Status erreicht werden. Bei einem schlechten Verhältnis (formal diffus, material different) sind die wechselseitigen Abwertungen ein Zeichen der Rangelei um den angestrebten insgesamt höheren Gruppenstatus. Die Wahrnehmung der Beteiligten ihres Status als nicht stabil und legitim birgt gemäß dem Sozialen Identitätsansatzes auch erst die Gefahr in sich, auf die mögliche Strategie des sozialen Wettbewerbs zurückzugreifen, um positive soziale Identität zu erreichen. Die soziale Wettbewerbssituation konnte für formal diffuse und material differente Verhältnisse gerade mit dem Phänomen der Boykott-Reaktion seitens der Polizei beschrieben werden.

Hingegen funktioniert die reibungslose Zusammenarbeit bei einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis nur, weil beide Gruppen hinsichtlich unterschiedlicher Vergleichsdimensionen jeweils einen höheren Status einnehmen. Der Vorteil eines formal differenzierten Verhältnisses liegt gerade darin begründet, verschiedene Vergleichsmöglichkeiten zu eröffnen und in der Summe einen gleichrangigen Status im Vergleich zur anderen Seite zu erreichen. Aufgrund der mit der formalen Differenziertheit einhergehenden Wahrnehmung einer komplexen inklusiven Kategorie (vgl. Kapitel 7.1.1.2 zum Eigengruppenprojektionsmodell), nimmt die Wahrscheinlichkeit der Wahrnehmung eines höheren Status beider Gruppen hinsichtlich unterschiedlicher Dimensionen zu (vgl. Weber 2001; vgl. Kapitel 3.2.2.1). Die Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft legt demnach nicht alleine den gesamten Gruppenstatus fest.

Allerdings zählt die Weisungsmacht als eine bedeutende Vergleichsdimension, da von deren Vergleichsergebnis weitere Strategien abhängen. So lassen die Ergebnisse zum *Statusarrangement* den Schluss zu, dass Strategien wie Großmut seitens der Staatsanwaltschaft nur dann an Relevanz gewinnen, wenn die Polizei den höheren Status der Staatsanwaltschaft hinsichtlich ihrer Weisungsmacht anerkennt. Diese Erfahrung muss die Staatsanwaltschaft machen, bevor sie selbst hinsichtlich anderer Vergleichsdimensionen Zugeständnisse gegenüber der Polizei eingeht. Die Anerkennung seitens der Polizei kommt durch die Bewertung der Weisungsmacht als legitim zum Ausdruck (Phänomen *Bewertung des Gesetzestextes von Seiten der Polizei*, vgl. Kapitel 6.1.1.3). Es kommt also nicht nur auf die eigene Wahrnehmung der Statusposition als legitim an, sondern genauso auf die wahrgenommene Einschätzung dieser Position vom Gegenüber. Diese erforderliche Reziprozität drückt sich ebenso in einem formal differenzierten *Verhältnis* – im Unterschied zu einem womöglich formal differenzierten Verständnis des Einzelnen – aus.

Die Wahrnehmung des Gruppenstatus insgesamt ist gemäß dem fokussierten Modell zum Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht von der Wahrnehmung der Machtausübung per se getrennt zu betrachten (vgl. Kapitel 3.2.3). Dies kann durch die vorliegenden Ergebnisse bestätigt werden. Selbst wenn die Statusposition beider Gruppen insgesamt nicht sicher ist – also weder stabil noch sozial legitimiert – so kann die Machtausübung als eine mögliche Vergleichsdimension sehr wohl als legitim bewertet werden. Dies ist jedoch nur bei Polizeibeamten aus formal differenzierten und material diffusen Verhältnissen der Fall. Gleichzeitig nehmen diese Polizeibeamten die Machtausübung seitens der Staatsanwaltschaft nicht als Zwang (im Sinne von *reindiktieren*), sondern als Überzeugen (im Sinne von *aufzeigen*) wahr (vgl. Kapitel 6.1.1.2). Entsprechend dem sozialen Identitätsansatz (vgl. Turner 2005) vermag man Macht vor allen Dingen dann im Sinne von Überzeugung wahr-

nehmen, wenn die „Macht-ausübenden“ Gruppenvertreter zu einer gemeinsamen Gruppe kategorisiert werden. Mittels der *Theorie des Statusarrangements* lässt sich dieser Zusammenhang noch verfeinern. Die Wahrnehmung der Machtausübung als Überzeugen geht mit der Tatsache einher, dass hinsichtlich der materialen Handlungsebene Diffusität gegeben ist, also eine Gruppenbildung – zum Strafverfolgungsteam – praktiziert wird. Gleichzeitig sind jedoch die Kategorisierungen in Polizei und Staatsanwaltschaft formal weiterhin als solche reflektiert.

Bei den Polizeibeamten, welche die Machtausübung als illegitim bewerten, lässt sich das Verhältnis immer als formal diffus und material different einordnen. Gleichzeitig ist bei diesen Verhältnissen eine Wahrnehmung der ausgeübten Macht von den Polizeibeamten als Zwang festzustellen. Auch dieser Zusammenhang entspricht den Annahmen des sozialen Identitätsansatzes, da in diesen Fällen auch keine gemeinsame Gruppenbildung als Strafverfolgungsteam praktiziert wird. Ein Fremdgruppenmitglied muss auf Zwang zurückgreifen, um Kontrolle ausüben zu können (vgl. *Reynolds & Platow* 2003). Die negativen Folgen eines material differenten Verhältnisses auf die Arbeitseffektivität – die konkrete gemeinsame Fallarbeit wird ineffizient – (vgl. Kapitel 6.1.2.3) überraschen damit ebenso wenig aufgrund der bisherigen Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von ausgeübtem Zwang im Rahmen der Zusammenarbeit (vgl. Kapitel 3.2.2.2).

Die Staatsanwaltschaft hingegen, als „Macht-ausübende“ Gruppe, bewertet ihre Weisungsmacht durchgehend als legitim, unabhängig von der Positionierung ihres Verhältnisses zur Polizei hinsichtlich der formalen Reflexionsebene und der materialen Handlungsebene. Dies lässt sich für das untersuchte Feld damit erklären, dass die Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft in den Gesetzen geregelt ist, die gleichzeitig die Arbeitsgrundlage der Staatsanwaltschaft darstellen. Sind die Staatsanwälte nun in hohem Maße mit ihrer Berufsgruppe über ihre Tätigkeit identifiziert (vgl. Kapitel 6.1.3.1), so folgt daraus zwangswise eine legitime Wahrnehmung ihrer Arbeitsgrundlage, den Gesetzen, und damit auch ihrer Weisungsbefugnis. Nur Staatsanwälte, welche gering über ihre Tätigkeit mit ihrer Berufsgruppe identifiziert sind, könnten theoretisch auch ihre Weisungsmacht als illegitim wahrnehmen. Bei den beiden, auf die das nach den vorliegenden Daten zutrifft, ist dies jedoch dennoch nicht der Fall, da ihnen gerade an Prestige und Macht gelegen ist (vgl. Kapitel 7.1.1.1).

Darüber hinaus verdeutlicht der *Vollzug der Auslegung des Gesetzestextes* seitens der Staatsanwaltschaft als ein Phänomen des *Statusarrangements* (vgl. Kapitel 6.1.1.1) die Bedeutung der Haltung der „Macht-ausübenden“ Gruppe zu ihrer Machtmöglichkeit. Im Unterschied zu einer Bewertung seiner Macht als legitim oder illegitim, geht es hier um die Interpretation des Gesetzestext-

tes, also der Einordnung einer als legitim bewerteten Machtausübung in den Gesamtzusammenhang der interorganisatorischen Zusammenarbeit. Dieser Aspekt wurde bisher vom Sozialen Identitätsansatz weniger verfolgt (vgl. Kapitel 3.2.3), obwohl daraus entscheidende Einflüsse für die Zusammenarbeit und damit auch die Arbeitseffektivität resultieren. Denn nur eine kooperative Interpretation der Weisungsmacht seitens der Staatsanwaltschaft, welche die Weisungsmacht als eine Aufgabe gleichberechtigt neben andere stellt, geht mit einer optimalen Zusammenarbeit im Sinne des *Statusarrangements* einher.

In diese Richtung gehen immerhin die Annahmen von *van Knippenberg* und *Haslam* (2003), auch wenn sie sich auf Diversität im Allgemeinen beziehen, also ohne den Fokus auf den Machtaspekt als ein Diversitätskriterium. Sie kommen bereits zu dem Ergebnis, dass der Glaube des einzelnen an die Zusammensetzung („composition beliefs“, a. a. O., S. 68), also an eine für eine effektive Zusammenarbeit notwendig empfundene Ergänzung, entscheidend für eine gemeinsame Gruppenidentifikation und damit der Reduzierung von Intergruppenkonflikten sei. Bezogen wieder auf die Weisungsmacht als eine Vergleichsdimension entspricht dies dem hier als kooperative Interpretation bezeichnetem Phänomen und kann mit der Beschreibung des Verhältnisses als formal differenziert und material diffus erklärt werden. Auf diese Weise kann auch dieser Aspekt – kooperative Haltung der „Macht-ausübenden“ Gruppe zu ihrer Macht – mit der Bedeutung einer gemeinsamen Gruppenbildung (im Sinne materialer Diffusität) verknüpft werden. Genauso wie dies bereits für die Wahrnehmung der Macht auf Seiten der „Macht-empfangenden“ Gruppe geschehen ist (vgl. oben). Darüber hinaus wird an dieser Stelle jedoch vor allen Dingen die Wichtigkeit einer gleichzeitigen formalen Differenziertheit deutlich. Nur wenn einem zur Interpretation seiner Weisungsmacht mehrere Aufgabenbereiche auf beiden Seiten formal präsent sind und durchdrungen wurden, vermag man die Notwendigkeit einer Ergänzung erst zu erkennen und damit die Weisungsmacht auch gleichberechtigt einzuordnen.

Die gleichzeitige Existenz einer formalen Ebene neben einer materialen Ebene, mit der die Gruppenbildung erklärt wird, begründet darüber hinaus noch einen weiteren Aspekt. Auch im Rahmen einer materialen Diffusität während der Teamarbeit bleibt die Leitungsfunktion der Staatsanwaltschaft als eine ihrer Aufgaben bestehen. Dies kann natürlich nur bei einem formal differenzierten Verhältnis gelingen. Nur dort sind sowohl eine kooperative Haltung der Staatsanwaltschaft zu ihrer Weisungsmacht als auch eine legitime Bewertung dieser seitens der Polizei vorzufinden. Im anderen Fall, bei formaler Diffusität, besteht die Möglichkeit zur Gruppenbildung erst überhaupt nicht. Hier ist sowohl eine autoritäre Interpretation der „Macht-ausübenden“ Gruppe und eine illegitime Bewertung des Gesetzestextes seitens der „Macht-empfangenden“ Gruppe als auch ihr starres Festhalten an dieser Aufgabe auf der materialen Ebene die

Konsequenz. Bei solchen Verhältnissen dominiert das Machtspiel – die Weisungsmacht seitens der Staatsanwaltschaft wird gegen die Machtmöglichkeiten der Polizei (hinsichtlich mehr Informationen, Ressourcen etc.) ausgespielt. Diese Situation als Ausdruck formaler Diffusität verhindert materiale Diffusität. Letztlich konnte gerade mit der Interpretation der Weisungsmacht seitens der Staatsanwaltschaft der wesentliche erste Schritt aufgedeckt werden, welcher die Richtung der Zusammenarbeit bestimmt. Diese richtungweisende Funktion der (objektiv) statushöheren Gruppe wurde bisher vom Sozialen Identitätsansatz weniger untersucht.

Insgesamt können mit der *Theorie des Statusarrangements* die Annahmen des fokussierten Modells zum Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht bestätigt werden. Insbesondere die konzeptionelle Unterscheidung in die Bewertung des Gruppenstatus (insgesamt) als legitim und in die Bewertung der Vergleichsdimension Weisungsmacht konnte mit Hilfe der Ergebnisse nachgezeichnet werden. Ein formal differenziertes und material diffuses Verhältnis zeichnet sich demnach zum einen durch die Wahrnehmung des Gesamtgruppenstatus als unsicher aus, aber mit ausgeglichenen Statuspositionen hinsichtlich verschiedener Vergleichsdimensionen. Dabei wird die Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft als eine entscheidende Vergleichsdimension seitens der Polizei als legitim bewertet und die Ausübung der Macht als Überzeugung wahrgenommen. Zum anderen offenbart sich die Haltung der „Macht-ausübenden“ Gruppe zu ihrer Machtmöglichkeit bei diesen Verhältnissen auch als kooperativ. Ein Teamverständnis bei gleichzeitigem Ausnutzen des Potentials bedingt durch die Verschiedenheit der Behörden ist die Konsequenz. Entscheidend dabei ist, dass die parallel gedachte Dialektik einer formalen Reflexions- und materialen Handlungsebene neben der Teambildung ebenso die Gewährleistung der Leitungsfunktion der Staatsanwaltschaft ermöglicht (vgl. Kapitel 9.1).

Im Unterschied dazu ist für formal diffuse und material differente Verhältnisse einmal die Wahrnehmung des Gesamtgruppenstatus als unsicher bei gleichzeitigem Kampf um den jeweils höheren Gruppenstatus charakteristisch. Auch hier ist die Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft die entscheidende Vergleichsdimension, die jedoch gegenüber den Machtmöglichkeiten der Polizei ausgespielt wird. Die Polizei bewertet die Weisungsbefugnis als illegitim und empfindet deren Ausübung als Zwang. Andererseits tritt bei diesen Verhältnissen die „Macht-ausübende“ Gruppe mit einer autoritären Interpretation ihrer Machtmöglichkeit in die Zusammenarbeit ein. Intergruppenkonflikte und damit eine ineffektivere Arbeitsweise sind die Folge.

7.3 Reflexion des methodischen Vorgehens

Dieses Kapitel reflektiert rückblickend die Wahl des methodischen Vorgehens, qualitatives Vorgehen im Allgemeinen (Kapitel 7.3.1) sowie Grounded Theory und vorgenommene Ergänzungen (Kernsatzbildung und Zusatzauswertung) im Besonderen (Kapitel 7.3.2), und steckt den Gültigkeitsbereich für die gegenstands begründete Theorie *Statusarrangement* ab (7.3.3).

7.3.1 Bewährung des qualitativen Forschungsansatzes

In Kapitel 5.2.1 wurden mehrere Gründe aufgezeigt, warum zur Klärung der vorliegenden Fragestellung ein qualitativer Forschungsansatz bei der empirischen Untersuchung gewählt wurde. Zum einen legten die aufgearbeiteten komplexen theoretischen Zusammenhänge gemeinsam mit der bisherigen mangelnden Forschung zu dem hier verfolgten integrativen Ansatz zur interorganisatorischen Zusammenarbeit eine qualitative Orientierung nahe. Zum anderen verlangt allerdings auch ein Fokus auf dem subjektiven Erleben der Betroffenen, gepaart mit der Gefahr von sozial erwünschtem Antwortverhalten, ein empirisches Verfahren, welches auch latente Sinnstrukturen aufzudecken vermag. Beiden konnte mit der Wahl des methodischen Vorgehens tatsächlich gerecht werden.

In den Ergebnissen der qualitativen Untersuchung konnten die zugrunde liegenden theoretischen Zusammenhänge – im Hinblick auf das integrative Modell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit und im Hinblick auf das Zusammenspiel von Macht und Statusunterschied – nicht nur widerspiegelt, sondern sogar noch verfeinert werden. Mit einem rein quantitativen Vorgehen wäre dies speziell vor diesem Hintergrund undenkbar gewesen. Die in diesem Fall notwendigen Operationalisierungen der bis dato bekannten theoretischen Zusammenhänge hätten gleichzeitig eine Einschränkung bedeutet; darüber hinausgehende Erkenntnisse wären verborgen geblieben.

Um nur zwei Beispiele von möglichen Fehloperationalisierungen quantitativer Umfragen zu nennen: Bei Messungen von Prototypikalität sind bei direkten Itemformulierungen wie „ich bin ein typisches Gruppenmitglied“ (z. B. *Abrams* 2000, *Goslinga & Ouwerkerk* 2000, zit. in *Ashmore, Deaux & Mclaughlin-Volpe* 2004) keine validen Ergebnisse zu erwarten, da die Antwort je nach Wertigkeit von typisch für den Einzelnen variieren kann (vgl. Kapitel 6.2.2 und 7.1.1). Indirektere Messungen wie z. B. über die wahrgenommene psychologische Distanz seines Selbst zu der Gruppe (z. B. *Triandis, McCusker & Hui* 1990) oder durch Vorlage von typischen und untypischen Profilen von Gruppenvertretern, hinsichtlich derer man sich einordnen muss (vgl. *Florack, Scarabis & Gosejohann* 2004), versprechen hingegen validere Ergebnisse. Ähnlich

verhält es sich bei Fragebogenerhebungen zu vorhandenen Freundschaften zwischen zwei Gruppen. Meist wird diese Mediatorvariable in empirischen Untersuchungen zum sozialen Identitätsansatz mit der Frage nach der Anzahl von „engen Freunden“ oder der Anzahl der Kontakte als „enge Freunde“ (niemals bis immer) – im Unterschied zum pflichtgemäßen Kontakt auf der Arbeit oder in der Schule abgefragt (z. B. *Eller & Abrams* 2003). Dabei wird unter „engen Freunden“ der Umgang mit „privaten Freunden“ verstanden. Die befragten Polizeibeamten und Staatsanwälte würden an dieser Stelle immer verneinend antworten, da sie ihrer Überzeugung nach keine privaten Freundschaften pflegen. Allerdings bestehen durchaus dort berufliche Freundschaften, wo keine Intergruppenkonflikte vorhanden sind. Diese Erkenntnis wäre quantitativ Forschenden aufgrund der Operationalisierung verborgen geblieben.

Insbesondere hat sich aber gerade bei der qualitativen Auswertung gezeigt, dass der rein propositionale Gehalt, welcher auch meist nur über quantitative Befragungen erfasst werden kann, den dahinter liegenden latenten Strukturen oft gegenläufig ist. Wie bereits vermutet, zieht vor allen Dingen die Fragestellung zur Rolle des Statusunterschiedes zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft sozial erwünschtes Antwortverhalten nach sich. Mit einer Ausnahme¹²⁰ verwenden alle Befragten Schlagwörter wie Kooperation, Konsens und vertrauensvolle Zusammenarbeit, um zu signalisieren, vor Ort gäbe es keinerlei Probleme mit dem Statusunterschied und der Weisungsmacht. Nur durch entsprechendes Aufbrechen des Gesagten und im Vergleich von „guten“ und „schlechten“ Verhältnissen können die akzentuierten Unterschiede der untersuchten Verhältnisse aufgedeckt werden, welche sich in sprachlichen Details der Betroffenen manifestieren.

Neben sozial erwünschten Antwortverhalten führt jedoch allein schon die „Befangenheit“ der Betroffenen in ihrem sozialen Umfeld zu „angepasstem“ Vokabular und dem Verwenden feldspezifischer Stereotype. Dies wurde beispielsweise dort deutlich, wo es um die Beschreibung von Habitusformationen geht. Ein Polizeibeamter beschreibt sich unter zu Hilfenahme des Schlagwortes „Jagdtrieb“ (per se repräsentativ für einen Beutefänger), obwohl er sich eindeutig einem Rätsellöser zuordnen ließ (vgl. Kapitel 6.1.3.2). Also auch unabhängig von brisanten Themen führt allein die „Befangenheit“ der Befragten in der Selbstverständlichkeit ihres Alltags zu abweichenden propositionalen Äußerungen im Vergleich zu den latenten Sinnstrukturen.

120 Dabei handelt es sich um P9, da bei ihm zum Zeitpunkt des Interviews der Leidensdruck entsprechend hoch war, sodass ihn selbst soziale Erwünschtheit nicht abschreckte, die derzeitige schlechte Situation zu schildern, wenn auch mit Sicherheit in abgeschwächter Form.

Die Auswahl lediglich eines Gruppenvertreters je Behörde erwies sich dabei als wenig determinierend, um allgemeingültige Aussagen über das Gesamtverhältnis treffen zu können. Da es sich bei den ausgewählten Interviewpartnern meist um die Leiter der Abteilung handelt, kann aufgrund ihrer Führungsrolle davon ausgegangen werden, dass sie ihrem Verständnis des Verhältnisses entsprechend die Gesamtabteilung prägen (z. B. S7, 107). Insgesamt kann demnach auch im Nachhinein das Verwenden eines qualitativen Vorgehens für die hier zu untersuchenden Fragestellungen nur bekräftigt werden.

7.3.2 Bewährung der Grounded Theory und der vorgenommenen Ergänzungen

Für die vorliegende feldspezifische Problemstellung (vgl. Kapitel 2.3) und zu untersuchende Fragestellung (vgl. Kapitel 5.1) hat sich speziell die Herangehensweise der Grounded Theory als eine qualitative Methode bewährt (vgl. Kapitel 5.2.3). Mit Hilfe der entwickelten *Theorie des Statusarrangements* als eine Theorie mittlerer Reichweite kann insbesondere der Forderung nach Alltagsnähe und Praxisrelevanz gerecht werden. Die entwickelte Struktur bleibt in ihrer Gesamtheit verständlich und nachvollziehbar für die Praktiker, ist flexibel auf viele Situationen der täglichen Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft anwendbar und gibt den Praktikern gleichzeitig ein Diagnose- und Prognoseinstrument an die Hand, um die praktizierten Verhältnisse einordnen und optimieren zu können (vgl. Kapitel 9).

Darüber hinaus bietet das von *Strauss* und *Corbin* (1990) entwickelte Kodierparadigma tatsächlich eine gute Orientierungshilfe bei der Einordnung der für dieses Feld entdeckten relevanten Phänomene der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft (vgl. Kapitel 6.1.1). Aufgrund der Sensibilisierung für die Ursachen, Bedingungen und Konsequenzen der entdeckten Phänomene konnte erst gewährleistet werden, die dahinter liegende theoretische Struktur aufzudecken und mit der so entstandenen gegenstandsbegründeten Theorie die Phänomene zu erklären. Nur wenn bekannt ist, wie diese Phänomene der Zusammenarbeit jeweils zustande kommen und warum, können weitergehende Schritte zur Optimierung der Zusammenarbeit abgeleitet werden. Mit der *Theorie des Statusarrangements* kann genau dazu beigetragen werden.

Schließlich erweist sich auch die theoretische Sensibilität als weiteres Kennzeichen der Grounded Theory nach *Strauss* und *Corbin* (1990) als entscheidend für eine fundierte Theorieentwicklung. Insbesondere wird der Gewinn einer in dieser Arbeit umgesetzten vertieften Form der theoretischen Sensibilisierung, indem bereits im Vorfeld der empirischen Untersuchung die für die Fragestellung relevanten Theorien herausgearbeitet und darauf aufbauend theoretische

Modelle entwickelt wurden, bestärkt. So konnten bereits bei der Befragung theoretisch relevante Bereiche berücksichtigt werden, deren Relevanz für die feldspezifische Problemstellung ohne diese theoretische Vorarbeit nicht unbedingt offensichtlich ist, die sich jedoch sehr wohl auch für eine Grounded Theory als relevant erwiesen (wie z. B. die Fragen in Richtung Identifikation mit der Berufsgruppe). Andererseits hatte diese theoretische Vorarbeit natürlich auch zur Folge, dass bei der Befragung Themenbereiche berücksichtigt wurden, welche sich im Nachhinein als für die Grounded Theory als weniger erheblich erwiesen (wie z. B. die Fragen zur Prototypikalität oder zu Freundschaften). Aufgrund der für diese Themenbereiche zusätzlich vorgenommenen Auswertungsschritte – unabhängig von der Theoriebildung per se – erwiesen sich jedoch auch diese gezielten Fragebereiche als sinnvoll. Zum einen konnten die dortigen Ergebnisse zur Überprüfung der vorab entwickelten Grounded Theory eingesetzt werden. Denn auch Aspekte der interorganisatorischen Zusammenarbeit, welche sich zwar für das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft als weniger relevant erweisen, müssen sich dennoch mit der für dieses Feld entwickelten gegenstandsbegründeten Theorie vereinbaren oder gegebenenfalls mit deren Hilfe begründet revidieren lassen. Zum anderen liefern die Auswertungsergebnisse zu zusätzlichen Themenbereichen ebenso wertvolle Anhaltspunkte für theoretische Weiterentwicklungen der zugrunde liegenden theoretischen Modelle (vgl. Kapitel 7.1 und 7.2) oder methodische Optimierungen quantitativer Umfragen (vgl. oben zu Operationalisierungen im Bereich Prototypikalität und Freundschaften; vgl. Kapitel 10).

Dabei zeigte sich insbesondere das methodische Vorgehen der GT als förderlich für abduktive Schlussfolgerungen – neben induktiven und deduktiven (vgl. Kapitel 5.2.7.4) – und damit als besonders gewinnbringend für das Entdecken neuer theoretischer Strukturen (hier insbesondere die Unterscheidung in eine materiale Handlungs- und eine formale Reflexionsebene). Experimentelle oder rein quantitative Untersuchungen bewegen sich lediglich im Rahmen bereits bestehenden theoretischen Gedankengutes und tragen bestenfalls zu dessen Optimierung, Spezifizierung oder Verfeinerung bei. Nur ein qualitativer Ansatz verbunden mit einer für abduktive Schlüsse förderlichen Herangehensweise vermag bestehende theoretische Strukturen zu durchbrechen und wirklich neue Wege aufzuzeigen.

Darüber hinaus wurde das Vorgehen der Grounded Theory in dieser Arbeit mit der Kernsatzbildung nach *Leithäuser* und *Volmerg* (1988) zur Materialverdichtung verknüpft. Da insbesondere aus den genannten Gründen ein im Sinne der Grounded Theory abwechselnder Erhebungs- und Auswertungsprozess nicht verfolgt werden konnte (vgl. Kapitel 5.2.6.1), bestätigte sich die Nützlichkeit dieses zusätzlichen methodischen Werkzeuges. Gerade vor dem Hintergrund

der vertieften theoretischen Sensibilität unterstützten die Kernsatzbildung und die daraus folgende Themenliste noch den systematischen Auswertungsprozess.

Insgesamt ermöglicht eine vertiefte theoretische Sensibilisierung im Rahmen der Grounded Theory eine fundierte theoretische Vorbereitung und in der Konsequenz eine gezielte Erhebung der relevanten Themenbereiche bis hin zur systematischen Ergebnisdiskussion zu diesen theoretisch relevanten Aspekten (vgl. Kapitel 7.1 und 7.2). Auf diese Weise kann mit der entwickelten Grounded Theory neben dem Beitrag für die Praxis gleichzeitig auch ein wichtiger Beitrag zur Weiterentwicklung bereits vorhandener theoretischer Modelle geliefert werden.

7.3.3 Gültigkeitsbereich der Theorie des Statusarrangements

Die in dieser Arbeit entwickelte Grounded Theory, die *Theorie des Statusarrangements*, beansprucht als Theorie mittlerer Reichweite (vgl. Kelle 1994) nur für einen bestimmten Bereich Gültigkeit. Die *Theorie des Statusarrangements* ist demnach nicht beliebig verallgemeinerbar, sondern nur innerhalb bestimmter räumlicher und zeitlicher Grenzen. Es muss demnach noch geklärt werden, unter welchen minimalen Bedingungen die beschriebenen Phänomene der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft (vgl. Kapitel 6.1.1) auftreten, welche sich mit Hilfe der *Theorie des Statusarrangements* erklären lassen (vgl. Steinke 2004). Generell gilt dabei, je größer die Variationsbreite der untersuchten Verhältnisse, desto größer ist auch der Gültigkeitsbereich.

Zum einen ist an dieser Stelle der *Deliktsbereich* als eine Bedingung anzusprechen. Die in dieser Arbeit untersuchten Verhältnisse zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft stammen überwiegend aus dem Bereich der Organisierten Kriminalität, aber auch aus der Wirtschaftskriminalität. Grundsätzlich sind die herausgearbeiteten Phänomene der Zusammenarbeit bei allen zusammenarbeitenden Polizeidienststellen und Staatsanwaltschaften in diesen Deliktsbereichen zu erwarten, und damit die *Theorie des Statusarrangements* auch darauf übertragbar. Gemeinsam ist den beiden untersuchten Deliktsbereichen ein gewisser Schnittstellenbereich ihrer Arbeitsgrundlagen, der gesetzlichen Regelungen. Dies erfordert eine enge Abstimmung der beiden Behörden. Es ist durchaus wahrscheinlich, dass auch in anderen Deliktsbereichen, in denen ebenso aufgrund gesetzlicher Regelungen enge Abstimmungen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft erforderlich sind, genau die gleichen Phänomene auftreten. Beispielsweise in Bereichen der Jugendkriminalität oder Häuslichen Gewalt, in denen aufgrund neuerer Entwicklungen (und entsprechenden Verordnungen) ebenso enge Abstimmungen zwischen den beiden Behörden notwendig sind (vgl. Kröniger 2004). Immer wenn die Bedingung einer erforder-

lichen engen Abstimmung zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft erfüllt ist, ist mit den erarbeiteten Phänomenen der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft zu rechnen und damit die *Theorie des Statusarrangements* übertragbar.

Zum anderen ist als weitere möglicherweise erforderliche Bedingung die *Art der Treffen* zu diskutieren. Dieser Bereich wurde im Rahmen der empirischen Untersuchung durch eine vergleichende Analyse mutmaßlich abweichender Fälle aufgegriffen, um einen möglichst weiten Gültigkeitsbereich der entwickelten gegenstands begründeten Theorie zu erhalten. Indem sowohl zusammenarbeitende Behörden ohne fest institutionalisierten Treffen bis hin zu Behörden mit wöchentlichen festen Treffen befragt wurden, konnte sichergestellt werden, dass die *Theorie des Statusarrangements* unabhängig von der Form der gemeinsamen Arbeitstreffen anwendbar bleibt. Entscheidend ist allerdings, dass überhaupt persönliche Treffen – auch in Form von spontanen fallbezogenen Treffen zwischen einzelnen Gruppenvertretern – stattfinden. Auf Deliktsbereiche oder auf bestimmte Behörden, wo dies nicht der Fall ist, die Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft auf das Hin- und Herschicken von Akten beschränkt bleibt, ist die *Theorie des Statusarrangements* nicht ohne Weiteres übertragbar. Die Behörden stellen dann wechselseitig keine relevanten Vergleichsgruppen mehr dar (im Sinne des sozialen Identitätsansatzes) und die Notwendigkeit eine initiale Koordiniertheit zu schaffen gerät in den Hintergrund (im Sinne des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells).

Darüber hinaus ist noch als wesentliche Bedingung die *Weisungsmacht* der Staatsanwaltschaft von Interesse. Dieser Aspekt zeichnet das untersuchte Feld insbesondere deshalb aus, weil er in genau der gleichen Form in keinem anderen Kontext zu finden ist. Der Staatsanwaltschaft obliegt zwar die Fachaufsicht über die Polizei im Rahmen des Ermittlungsverfahrens, aber keine Dienstaufsicht. Die *Theorie des Statusarrangements* erhält demnach vor allen Dingen unter der Bedingung einer bestehenden Weisungsmacht – flankiert von den eng zusammenhängenden Bedingungen von erforderlichen engen Abstimmungen und persönlichen Treffen zwischen den Behörden – ihre Gültigkeit. Trotzdem kann an dieser Stelle die Frage verfolgt werden, welche annähernden Bedingungen erfüllt sein müssten, damit die *Theorie des Statusarrangements* auch auf andere Feldkontexte anwendbar ist. In Kapitel 7.2 konnte herausgearbeitet werden, dass der entscheidende Aspekt der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft ein als unsicher wahrgenommener Gesamtgruppenstatus ist bei gleichzeitiger Dominanz einer bestimmten Vergleichsdimension (nämlich in dem Fall der Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft). Zum Beispiel ist diese Konstellation im Rahmen interorganisatorischer Zusammenarbeit ansatzweise auch dann gegeben, wenn per se gleich-

rangige Wirtschaftspartner Vertragsvereinbarungen für bestimmte Bereiche schließen, wobei einer der beiden Partner hinsichtlich eines bestimmten Marktsegments jedoch die Monopolstellung inne hat (z. B. im Bereich der Telekommunikation).

Insgesamt konnte mit der *Theorie des Statusarrangements* demnach eine Struktur entwickelt werden, die unter den Bedingungen einer erforderlichen engen Abstimmung und persönlichen Treffen zwischen den Behörden Polizei und Staatsanwaltschaft, Phänomene dieser interorganisatorischen Zusammenarbeit erklären und demnach als Diagnose- und Prognoseinstrument dienen kann. Bevor diese praxisrelevanten Folgerungen aus der *Theorie des Statusarrangements* näher skizziert werden (vgl. Kapitel 8), soll im nachfolgenden Kapitel die Ergebnisdiskussion zusammengefasst werden.

8 Fazit – Beantwortung der Fragestellungen

Das folgende Kapitel fasst die Erkenntnisse aus der erfolgten Ergebnisdiskussion zusammen und orientiert sich dabei an den in Kapitel 5.1 aufgeworfenen Fragestellungen der empirischen Erhebung. Vor dem Hintergrund einen Beitrag zur Theoriebildung, vor allem im Bereich des Zusammenspiels von Status- und Machtunterschieden im Kontext einer interorganisatorischen Zusammenarbeit zu liefern, werden erst die drei Fragebereiche zum sozialen Identitätsansatz beantwortet, bevor auf die Zusammenhänge dieser Theorie zum arbeitspsychologischen Kooperationsmodell eingegangen wird.

8.1 Beantwortung der Fragestellungen zum sozialen Identitätsansatz

Mit dem sozialen Identitätsansatz als wesentlichen theoretischen Hintergrund ergaben sich insbesondere drei größere Fragebereiche für die empirische Untersuchung der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft. Zum einen sollte geklärt werden, inwieweit in diesem Kontext überhaupt ein Intergruppenverhältnis gegeben ist. Wenn dies der Fall ist, dann ist zum anderen natürlich von Interesse, welche Komponenten dazu beitragen können, die bereits empirisch bestätigten möglichen negativen Auswirkungen eines Intergruppenverhältnisses (Abwertungen der Fremdgruppe bis hin zu Intergruppenkonflikten) zu vermeiden, um damit die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft zu optimieren. Schließlich sollte dabei der Rolle der Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft bei der Zusammenarbeit nachgegangen werden.

8.1.1 Liegt bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft ein Intergruppenverhältnis vor?

Der erste Fragebereich kann für das untersuchte Feld definitiv bestätigt werden: Die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft entspricht einem Intergruppenverhältnis, da sich die jeweiligen Behördenmitglieder über ihren Beruf mit ihrer jeweiligen Gruppe identifizieren, sich unter bestimmten Bedingungen in zwei unterschiedliche Behörden und damit Gruppen kategorisieren und sich hinsichtlich bestimmter Diversitätsbereiche vergleichen, um ihren jeweiligen Gruppenstatus zu bestimmen. Ebenso subsumieren sich die beiden Gruppen unter bestimmten Bedingungen unter eine gemeinsame inklusive Gruppe, dem Strafverfolgungsteam. Die bei dieser grundsätzlichen Bestätigung eines Intergruppenverhältnisses gemachte Einschränkung hinsichtlich des Aspektes der Kategorisierung („unter bestimmten Bedingungen“), bezieht sich auf die mit der *Theorie des Statusarrangements* herausgearbeitete Dialektik von formaler Reflexionsebene und materialer Handlungsebene (vgl. Kapi-

tel 6.1.2). Diejenigen Paare, welche sich gut mit ihrem Intergruppenverhältnis arrangiert haben, kategorisieren sich lediglich auf einer formalen Reflexionsebene als Eigen- und Fremdgruppe und praktizieren hingegen auf der materialen Handlungsebene das Strafverfolgungsteam als ihre gemeinsame inklusive Kategorie. Diejenigen Paare hingegen, bei denen die negativen Auswirkungen eines Intergruppenverhältnisses vordergründig sind, praktizieren die Kategorisierung in Eigen- und Fremdgruppe ebenso auf der materialen Handlungsebene. Dabei bleibt die durchaus formal reflektierte Möglichkeit einer gemeinsamen Kategorisierung zu einem Strafverfolgungsteam material unberücksichtigt, eine tatsächliche Teambildung findet also nicht statt.

Zusätzlich zu den einschränkenden Bedingungen, unter denen Kategorisierungsprozesse einzuordnen sind, lassen sich zwei weitere Ergänzungen zum sozialen Identitätsansatz speziell für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft vornehmen. Dies betrifft auf der einen Seite die besondere Bedeutsamkeit der Tätigkeit für eine interorganisatorische Zusammenarbeit. Sowohl bei der Identifikation mit der Berufsgruppe als auch bei der herausgearbeiteten Relevanz eines Passungsverhältnisses unterschiedlicher „Arbeits-typen“ beider Berufsgruppen wird der Bezug zur Tätigkeit als entscheidend hervorgehoben. Auf der anderen Seite gewinnt eine hohe soziale Identität im Rahmen der *Theorie des Statusarrangements* – speziell über die Tätigkeit – als wichtiges Konfliktvermeidungspotential der Betroffenen an Bedeutung. Natürlich löst das Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe zusammen mit dem Streben nach positiver sozialer Identität auch erst eine Intergruppensituation aus (vgl. Kapitel 3.1.1.2 und 7.1.1.1). Allerdings bedeutet dies nicht zwangsläufig eine konfliktreiche Zusammenarbeit, wie die bestehenden Möglichkeiten zur Konfliktvermeidung im Rahmen eines Intergruppenverhältnisses zeigen (vgl. Kapitel 8.1.2). Dagegen ziehen individuelle Bestrebungen nach Prestige und Ansehen, ohne über die Tätigkeit mit der Berufsgruppe identifiziert zu sein, zwangsläufig Konflikte nach sich.

8.1.2 Welche Möglichkeiten zur Vermeidung von Intergruppenkonflikten bestehen?

Diese Ergänzungen zu den grundsätzlichen Annahmen des sozialen Identitätsansatzes wirken sich entsprechend auf die Beantwortung des zweiten großen Fragebereichs vor dem Hintergrund des sozialen Identitätsansatzes, nämlich die Möglichkeiten zur Konfliktvermeidung aus. Mittels der *Theorie des Statusarrangements* lassen sich Möglichkeiten zur Konfliktvermeidung ableiten, welche die Annahmen des Modells der wechselseitigen Differenzierung (Hewstone & Brown 1986) und des „dual identity“ Modells (Gaertner et al. 1999) kombinieren und schließlich präzisieren. Mit der Unterscheidung in ei-

ne formale Reflexionsebene und eine materiale Handlungsebene bei gleichzeitiger Möglichkeit auf beiden Ebenen hinsichtlich des Grades an Diversität zu variieren, lassen sich die bereits empirisch bestätigten Annahmen beider Modelle in einen Gesamtzusammenhang bringen. Auf der einen Seite lässt sich die für eine Konfliktvermeidung notwendige Möglichkeit zur flexiblen Neubewertung oder Erweiterung der Vergleichsdimensionen auf der formalen Reflexionsebene bei gleichzeitig hoher Differenziertheit verorten. Auf der anderen Seite kann die Notwendigkeit einer doppelten Identifizierung – mit der exklusiven und inklusiven Eigengruppe – über das Verständnis der Parallelität von formaler und materialer Ebene genauso wie den zusätzlichen Einfluss der Kernkategorie der *Berufsgruppenidentität* gewährleistet werden. Das Verinnerlichen eines gemeinsamen Strafverfolgungsteams als inklusive Kategorie auf der materialen Ebene setzt hinsichtlich dieser Ebene eine hohe Diffusität des Verhältnisses und gleichzeitig eine hohe *Berufsgruppenidentität* der Beteiligten voraus.

Genau das Verständnis der parallel vorhandenen Ebenen – formal und material – ermöglicht eine wichtige Präzisierung der bisherigen Annahmen zur Vermeidung von Intergruppenkonflikten. Um im Rahmen eines Intergruppenkontextes ein gemeinsames Team im Sinne einer inklusiven Kategorie ausbilden zu können, welches Intergruppenkonflikte vermeiden hilft und somit eine erfolgreichere Zusammenarbeit verspricht, ist parallel dazu ein formal differenziertes Verhältnis notwendig. Demnach entscheiden der Grad an Diversität auf beiden Ebenen und der Grad an Berufsgruppenidentifikation über die Qualität des Intergruppenverhältnisses. Diese Zusammenhänge erweisen sich zu den grundlegenden Überlegungen über die Bedingungen einer salienten Selbstkategorisierungsebene (vgl. *Oakes et al.* 1994) kompatibel. Ist bei einem Intergruppenverhältnis der Grad an Diversität auf formaler Ebene gering (diffus) und auf materialer Ebene hoch (different) so ist das perfekte Passungsverhältnis zwischen der Kategorisierung gemäß Eigengruppe und der Situation gegeben und während der täglichen Zusammenarbeit wird von dieser Verfügbarkeit Gebrauch gemacht. Abgrenzungen zur und Abwertungen der Fremdgruppe sind die Konsequenz. Liegt jedoch bei einem Verhältnis ein hoher Grad an Diversität auf formaler Ebene (differenziert) und ein geringer auf materialer Ebene (diffus) vor, so ist während der täglichen Zusammenarbeit keine perfekte Passung zwischen Eigengruppenkategorisierung und Situation gegeben, da in dieser Situation vordergründig auf die gemeinsam verfügbare inklusive Kategorie zurückgegriffen wird.

Insgesamt lässt sich demnach festhalten, um Intergruppenkonflikte zu vermeiden, muss bei den Beteiligten auf einen hohen Diversitätsgrad auf formaler Reflexionsebene und einen niedrigen Diversitätsgrad auf materialer Hand-

lungsebene hingewirkt und eine hohe *Berufsgruppenidentität* über die Tätigkeit gefördert werden.

8.1.3 Welche Rolle spielen der Statusunterschied und die Weisungsmacht bei der Zusammenarbeit?

Nachdem sich die grundlegenden Annahmen des sozialen Identitätsansatzes auch für das Feld von Polizei und Staatsanwaltschaft bestätigt haben und Möglichkeiten zur Konfliktvermeidung aufgezeigt werden können – jeweils mit entsprechenden Ergänzungen zum bisherigen Theoriestand – kann darauf aufbauend schließlich dem dritten Fragekomplex zur Rolle des Statusunterschiedes von Polizei und Staatsanwaltschaft, insbesondere der Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft, für die Zusammenarbeit nachgegangen werden.

Generell lässt sich festhalten, dass die jeweiligen Statuspositionen der Behörden insgesamt als nicht sicher wahrgenommen werden. Das Ergebnis des Vergleichs zwischen den Behörden, eine hohe oder niedrige Statusposition, ist demnach grundsätzlich offen. Insbesondere die Polizei findet sich nicht mit einer generell niedrigeren Statusposition ab. „Gute“ Verhältnisse – formal differenziert und material diffus – zeichnen sich dadurch aus, dass sie insgesamt gesehen eine Balance der Statuspositionen über sämtliche Vergleichsdimensionen hinweg erreicht haben. Beide Behörden nehmen hinsichtlich unterschiedlicher Vergleichsdimensionen jeweils einen höheren Status ein bei reziproker Akzeptanz dieser Statuspositionen. Bei „schlechten“ Verhältnissen hingegen – formal diffus und material different – dominiert hingegen der soziale Wettbewerb um die insgesamt höhere Statusposition.

Die Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft hat sich dabei jedoch als eine wesentliche Vergleichsdimension zwischen den Behörden bestätigt. Bezüglich dieser Vergleichsdimension ist die Legitimation seitens der Polizei als in dem Fall statusniedrigere Gruppe entscheidend für eine gute Zusammenarbeit. Nur bei formal diffusen und material differenten Verhältnissen wird das Ergebnis hinsichtlich dieser Vergleichsdimension seitens der Polizei als nicht legitim wahrgenommen. Darüber hinaus beeinflusst die Haltung der Staatsanwaltschaft zu ihrer Weisungsmacht – über ihre Interpretation des Gesetzestextes – die Zusammenarbeit. Nur wenn die Staatsanwaltschaft ihre Weisungsmacht gleichberechtigt neben anderen notwendigen Aufgaben einordnet, ist der erste Schritt für eine konfliktfreie Zusammenarbeit getan. Im anderen Fall, einer autoritären Interpretation des Gesetzestextes – die Weisungsmacht wird als ultimative Aufgabe über alle anderen gestellt – ist damit der erste Impuls für eine auf Abwertungen basierende Zusammenarbeit gegeben.

Der herausgearbeitete wesentliche erste Schritt der Zusammenarbeit seitens der Staatsanwaltschaft – ihre Interpretation des Gesetzestextes und damit ihrer Weisungsmacht – beeinflusst in der Folge auch die Wahrnehmung der Weisungsmacht auf Seiten der Polizei als Zwang oder als Überzeugung. Nur bei einer kooperativen Interpretation der Staatsanwaltschaft kann das Erteilen von Weisung als Überzeugen wahrgenommen werden. Wenn die Staatsanwaltschaft hingegen ihre Weisungsmacht bei der Zusammenarbeit in den Vordergrund stellt, wird diese seitens der Polizei als Zwang erlebt und entsprechend mit Boykott-Verhalten reagiert.

Um die negativen Auswirkungen eines Statusunterschiedes zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft und insbesondere der Weisungsmacht als die entscheidende Vergleichsdimension zu vermeiden, kann an die bereits erwähnten generellen Möglichkeiten zur Vermeidung von Intergruppenkonflikten angeknüpft werden (vgl. Kapitel 8.1.2). Zum einen verhilft ein formal differenziertes Verhältnis zur kooperativen Interpretation des Gesetzestextes seitens der Staatsanwaltschaft und zur legitimen Wahrnehmung der Weisungsmacht seitens der Polizei. Zum anderen wirkt sich dieses formal differenzierte Verhältnis auf die praktische Zusammenarbeit aus, indem die Weisungsmacht von der Polizei als Überzeugung wahrgenommen wird und entsprechend kooperativ reagiert wird. Dies geht mit einem gemeinsamen Verständnis als Strafverfolgungsteam, als inklusive Kategorie, also materialer Diffusität einher.

8.2 Beantwortung der Fragestellungen hinsichtlich der Verknüpfung mit dem arbeitspsychologischen Kooperationsmodell

Die Annahmen des sozialen Identitätsansatzes inklusive der davon abgeleiteten Möglichkeiten zur Konfliktvermeidung wurden in das arbeitspsychologische Kooperationsmodell integriert. Damit standen darüber hinaus zwei weitere Fragebereiche im Vordergrund. Zum einen interessierte die Frage, inwieweit gemäß dem arbeitspsychologischen Kooperationsmodells bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft tatsächlich eine tragfähige Koordiniertheit vorliegt und ob die Bereitschaft zu kooperativem Handeln gegeben ist. Daran anknüpfend sollte zum anderen geklärt werden, welche Bedeutung die bereits bestätigenden Intergruppenphänomene für das Wechselspiel zwischen Koordination und Kooperation haben.

Eine tragfähige Koordiniertheit im Rahmen der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft und die Bereitschaft der Beamten zu kooperativem Handeln liegen lediglich bei Paaren mit einem formal differenzierten und material diffusen Verhältnis vor. Im Falle eines formal diffusen und material differierten Verhältnisses bestehen weder eine tragfähige Koordiniertheit noch die Bereitschaft zu kooperativem Handeln, demnach schlechte Bedingungen für eine effektive Zusammenarbeit und in letzter Konsequenz auch einer erfolgreichen Strafverfolgung. Die herausgearbeiteten Intergruppenphänomene finden sich entsprechend dieser Einteilung wieder und erklären somit den Zusammenhang zwischen der Positionierung des Verhältnisses auf der formalen und materialen Ebene und dem Vorhandensein einer tragfähigen Koordiniertheit. Demnach sind es vorhandene Intergruppenkonflikte, die bei formal diffusen und material differierten Paaren, die Bildung einer tragfähigen Koordiniertheit vereiteln und die Bereitschaft zu kooperativem Handeln senken.

Die „von oben“ verordneten gemeinsamen Dienstbesprechungen spielen dabei eine untergeordnete Rolle, wenn es um die Unterstützung einer effektiven Zusammenarbeit gehen soll. Bei den formal diffusen und material differierten Paaren dienen diese Treffen aufgrund mangelnder tragfähiger Koordiniertheit lediglich als Plattform, um bestehende Intergruppenkonflikte auszutragen. Und formal differenzierte und material diffuse Paare sind aufgrund einer bereits bestehenden tragfähigen Koordiniertheit nicht auf die Verordnung gemeinsamer Treffen angewiesen. Wenn bei diesen Verhältnissen feste Treffen in ihre initialen Koordiniertheit integriert wurden, dann in Form eines „weisungsfreien“ Raums zur Unterstützung der Kooperationsbereitschaft im Falle von Störungen. Dies geschah allerdings bereits aus den eigenen Reihen heraus.

Ferner kann mit der Integration der Annahmen des sozialen Identitätsansatzes in das arbeitspsychologische Kooperationsmodell ebenso die entscheidende Rolle der Tätigkeit bei einer interorganisatorischen Zusammenarbeit erklärt werden. Ohne den Bezug zur Tätigkeit, der über eine hohe *Berufsgruppenidentität* gegeben ist, verliert die Notwendigkeit, eine tragfähige Koordiniertheit zu schaffen und für kooperatives Handeln offen zu sein, für die Beteiligten an Bedeutung. Für das Austragen von Intergruppenkonflikten ist damit mehr Freiraum gegeben.

Letztlich verhilft das arbeitspsychologische Kooperationsmodell zu einem differenzierten Verständnis von „Kooperation“ und kann damit die geforderten Bedingungen der Kontakthypothese verfeinern. Es reicht nicht, bei häufigen Kontakten pauschal eine Kooperation der Beteiligten zu fordern, sondern eine tragfähige Koordiniertheit und die Bereitschaft zu kooperativem Handeln zu unterstützen.

Schließlich lässt sich die *Theorie des Statusarrangements* gezielt als Diagnoseinstrument für notwendige Ausgestaltungen der Koordiniertheit einsetzen. Denn je nach Diversitätsgrad des Verhältnisses auf der formalen Reflexionsebene und der materialen Handlungsebene kann auf die Verordnung gemeinsamer Dienstbesprechungen verzichtet werden (bei formal differenzierten und material diffusen Verhältnissen) oder muss in jedem Fall durch zusätzliche Maßnahmen ergänzt werden (bei formal diffusen und material differenten Verhältnissen; ausführlicher vgl. Kapitel 9.2).

Insgesamt stören Intergruppenkonflikte tatsächlich die täglichen Ablaufroutinen bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft und erschweren gleichzeitig die erforderlichen Kooperationsprozesse, um zu einer erneuerten Koordiniertheit gelangen zu können. Eine ineffektive Strafverfolgung aufgrund mangelnder Kommunikation, fehlendem Informationsaustausch und unnötigem Doppel- oder Nacharbeiten ist die Konsequenz. Dabei konnten Intergruppenkonflikte jedoch mit Hilfe der *Theorie des Statusarrangements* als eine strukturelle Problematik herausgearbeitet werden, welche unabhängig von individuellen Charaktereigenschaften oder Vorlieben einzelner Personen zum Tragen kommt und somit auch mit entsprechenden Interventionsmaßnahmen vermieden werden kann. Auf diese konkreten praxisrelevanten Schlussfolgerungen aus der entwickelten Grounded Theory wird im folgenden Kapitel näher eingegangen.

9 Praxisrelevante Folgerungen

Nachdem nun die Ergebnisse der empirischen Untersuchung in Form einer gegenstandsbegründeten *Theorie des Statusarrangements* vorliegen (vgl. Kapitel 6) und diese sich auch nach Abgleich mit den bereits bestehenden theoretischen Erkenntnissen bewährt haben (vgl. Kapitel 7), ergeben sich daraus entsprechende Folgerungen für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft. Diese können einmal als explizite Antworten auf die in Kapitel 2.3 aufgeworfenen feldspezifischen Fragestellungen formuliert werden (vgl. Kapitel 8.1). Zum anderen können schließlich darauf aufbauend konkrete Interventionen empfohlen werden, um die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft zu optimieren (vgl. Kapitel 8.2).

9.1 Weisungsbefugnis als Kooperationshindernis oder Kooperation als Gefährdung des Rechtsstaates?

In Kapitel 2.2 konnten insbesondere zwei problematische Konstellationen herausgearbeitet werden, welche die Praxis der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft vor allen Dingen im Bereich der organisierten Kriminalität beeinflussen. Auf der einen Seite wird in der fachspezifischen Literatur die Kontrollfunktion der Staatsanwaltschaft als Hindernis für die Gestaltung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit gesehen. Auf der anderen Seite bestehen jedoch ebenso Bedenken dahingehend, eine zu vertrauensvolle Zusammenarbeit stehe einer rechtsstaatlich notwendigen Leitungsfunktion der Staatsanwaltschaft im Wege (vgl. Kapitel 2.2.3).

Ersteres konnte mit den vorliegenden Ergebnissen definitiv bestätigt werden. Der Umgang mit der Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft stellt das entscheidende Element für die Zusammenarbeit der beiden Behörden dar. Nur wenn beide Seiten sich damit optimal arrangieren können, ist eine effektive Zusammenarbeit und damit effektive Strafverfolgung gewährleistet. Ein „optimaler Umgang“ beider Seiten setzt sich dabei aus mehreren Komponenten zusammen.

Entscheidend ist einmal, wie die Staatsanwaltschaft, als diejenige Behörde mit der Weisungsmacht, der Polizei gegenübertritt. Je nach ihrer Interpretation der Gesetzesgrundlage, also der Regelung ihrer Weisungsmacht, als kooperativ oder autoritär stellt sie die Weichen der Zusammenarbeit mit der Polizei. Bei einer kooperativen Interpretation des Gesetzestextes seitens der Staatsanwaltschaft nimmt sie ihre Weisungsmacht als eine Aufgabe gleichberechtigt neben mehreren anderen Aufgaben im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Polizei wahr. Dieser „optimale Umgang“ seitens der Staatsanwaltschaft wird von der Polizei letztlich mit kooperativen Verhalten quittiert. Dies ist nur dann nicht

der Fall, wenn es sich um Polizeibeamte handelt, für die ihre Tätigkeit nicht der entscheidende Grund darstellt, zur Polizei gehören zu wollen, also eine geringe Identifikation mit ihrer Berufsgruppe dahingehend vorliegt. Zum anderen wird die Reaktion der Polizei auch durch ihre Bewertung der Weisungsmacht beeinflusst. Nur wenn sie diese Möglichkeit der Staatsanwaltschaft als legitim bewertet, diese Aufgabe also ihrer Meinung nach korrekterweise der Staatsanwaltschaft obliegt, kann die Polizei auf das „Kooperationsangebot“ der Staatsanwaltschaft entsprechend kooperativ reagieren.

Sowohl der kooperative erste Schritt der Staatsanwaltschaft als auch eine legitime Bewertung der Weisungsmacht seitens der Polizei ist die Konsequenz eines differenzierten Verständnisses beider hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Aufgaben, Kompetenzen und jeweiligen Behördenstrukturen. Dies bedeutet, ein gutes *Statusarrangement*, also ein optimaler Umgang mit der Weisungsmacht, ist nur dort möglich, wo beide Seiten ihre Verschiedenheit voneinander reflektiert und verinnerlicht haben und diese auch gemeinsam im Rahmen ihres Verhältnisses thematisieren können. Nur vor diesem Hintergrund kann die Verschiedenheit beider genutzt, also die Kompetenzen und Aufgaben der anderen Seite anerkannt und die eigenen Kompetenzen und Aufgaben als gleichberechtigt daneben eingeordnet werden.

Erst in der Folge dieser formal differenzierten Sichtweisen kann bei der praktischen Zusammenarbeit tatsächlich ein Team gebildet werden, eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit erfolgen (materiale Diffusität). Durch das als gleichberechtigt reflektierte Verständnis im Hintergrund gilt während der tatsächlichen gemeinsamen Fallbearbeitung eine „Logik des besseren Arguments“. Bei der konkreten Lösung eines Problems spielt die Verschiedenheit und damit auch die Aufgabenteilung der Behörden kaum mehr eine Rolle. Jeder – unabhängig von seiner Behördenzugehörigkeit – trägt gleichberechtigt zur Lösung bei. Die Synergieeffekte einer Teamarbeit können bei diesen Verhältnissen optimal ausgeschöpft werden.

Liegt jedoch keine formal differenzierte Sichtweise hinsichtlich der jeweiligen Kompetenzen, Aufgaben und Behördenstrukturen vor, besteht nur ein einseitiges Verständnis dieser auf beiden Seiten, so ist weder ein kooperativer erster Schritt der Staatsanwaltschaft noch eine legitime Bewertung der Weisungsmacht seitens der Polizei möglich. Bei diesen formal diffusen Verhältnissen herrscht eine autoritäre Einstellung der Staatsanwaltschaft vor und die Weisungsmacht wird als solche auch im Rahmen der praktischen Fallbearbeitung in den Vordergrund gestellt (material different). In der Folge spielt die Polizei ebenso ihre Machtmöglichkeiten aus. Diese von Macht und Misstrauen geprägte Zusammenarbeit verhindert jegliche Synergieeffekte und in letzter Konsequenz auch eine effektive Strafverfolgung.

Eine Gefahr für den Rechtsstaat durch Vernachlässigung der Kontrollfunktion der Staatsanwaltschaft, als zweite herausgearbeitete Problemkonstellation für die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft im Bereich der organisierten Kriminalität, ist bei diesen formal diffus und material differenten Verhältnissen ganz offensichtlich nicht gegeben. Allerdings stellt auch ein im oben aufgezeigten Sinne optimaler Umgang mit der Weisungsmacht der Staatsanwaltschaft bei formal differenzierten und material diffusen Verhältnissen keine Gefahr dar. Gerade durch die formal differenzierte Sichtweise der Beteiligten im Hintergrund, liegt auch während der Teamarbeit im Zweifelsfalle die letzte Entscheidung bei der Staatsanwaltschaft. Die Leitungsfunktion wurde zwar gleichberechtigt neben anderen Aufgaben eingeordnet, aber definitiv der Staatsanwaltschaft zuerkannt. Bei der praktischen Zusammenarbeit, wenn die „Logik des besseren Argumentes“ zählt, ist es letztlich die Aufgabe der Staatsanwaltschaft zu beurteilen, welches Argument nun das bessere ist. Damit wird ihre Kontrollfunktion gewahrt, auch wenn gleichzeitig die Verschiedenheit der Teammitglieder optimal genutzt werden kann. Im Vergleich zu einem schlechten *Statusarrangement* beraubt sich dieses Team nicht der Möglichkeit einer guten Idee zu folgen, bloß weil sie von einem Polizeibeamten kommt.

Aus diesen Zusammenhängen lassen sich nun im folgenden Kapitel verschiedene Interventionen für die Praxis der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft ableiten.

9.2 Interventionsmöglichkeiten

Interventionsmöglichkeiten für die Praxis, welche das Ziel verfolgen, zu einer effektiveren Strafverfolgung beizutragen, indem das *Statusarrangement* zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft optimal gestaltet wird, sollten schwerpunktmäßig zwei Zielrichtungen verfolgen und unterschiedliche Ansatzpunkte miteinander verknüpfen. Zielrichtungen sind, einmal auf eine hohe Berufsgruppenidentifikation der einzelnen Beamten, bei der die Tätigkeit im Mittelpunkt steht, zu achten und sich zum anderen für eine hohe formale Differenziertheit des Verhältnisses zu engagieren, um letztlich zu einer hohen materialen Diffusität – einer Teambildung – zu gelangen. Zur Erreichung dieser Ziele kann bereits im Rahmen der Ausbildung und bei der Personalauswahl als auch mit Hilfe konkreter Teamentwicklungsmaßnahmen hingewirkt werden.

9.2.1 Interventionsmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung und Personalauswahl

Gerade die Ausbildung zum Polizeibeamten und das Jura-Studium¹²¹ sind die Orte, an denen die Basis für eine formale Differenziertheit auch im Hinblick auf das Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft gelegt werden kann. Bereits in diesem Rahmen können neben den eigenen Kompetenzen und Aufgaben auch diejenigen der jeweils anderen Seite ausführlich und ohne Weitergabe von Vorurteilen vermittelt werden. Zumindest wäre damit bei jedem Einzelnen ein differenziertes Verständnis beider Behörden gewährleistet. Darüber hinaus, um auch die Herausbildung einer gemeinsamen formalen Differenziertheit mit der jeweils anderen Seite zu fördern, sollte auch auf dieser Ebene schon eine enge Zusammenarbeit beider Seiten mit gemeinsamen Modulen erfolgen, wie es z. B. für die Schweiz im Rahmen des „Bildungspolitischen Gesamtkonzeptes für Polizei und Strafverfolgung“ erarbeitet wurde (Hoffmann 2005, S. 379). Zusätzlich sind wechselseitige Hospitationen bereits in dieser frühen Phase zu fördern (vgl. Wehner, Endres & Clases 1996), wie es in den meisten Fällen auch schon geschieht (vgl. Kröniger 2004).

Daneben kann durch geeignete Maßnahmen im Rahmen der Personalauswahl auf ein positives *Statusarrangement* hingewirkt werden. Insbesondere bei Stellenbesetzungen in Bereichen, die eine enge Zusammenarbeit mit der jeweils anderen Behörde implizieren (vgl. Gültigkeitsbereich der *Theorie zum Statusarrangement* Kapitel 7.3.3), können die vorliegenden Ergebnisse nutzbar gemacht werden. Die *Theorie des Statusarrangements* – in dem Fall verstanden als Bedarfsanalyse – sollte bereits bei der Erstellung eines Anforderungsprofils für die relevanten Stellen herangezogen werden (vgl. Schuler 2001). Dies sollte ein erforderliches differenziertes Verständnis über Aufgaben, Kompetenzen und Ablauforganisationen *beider* Behörden und die notwendige Schwerpunktsetzung auf die Tätigkeit (im Unterschied zum mit der Stelle verknüpften Prestige oder Ansehen) bei zukünftigen Beamten voraussetzen.

Konsequenterweise sollten diese Aspekte dann während der Personalauswahl explizit berücksichtigt werden. Inwieweit eine hohe Berufsgruppenidentifikation bei den einzelnen Beamten vorliegt, und ob diese sich auf die Tätigkeit per se stützt, könnte zum einen z. B. über entsprechende Fragebögen geklärt werden. Zum anderen trägt allerdings auch eine realistische Vermittlung des Stellenbildes seitens der Behörde zu einer hohen organisationalen Identifikation

121 Insbesondere das Referendariat wird bereits als Möglichkeit genutzt, eine gezielte Ausbildung bei der Staatsanwaltschaft anzubieten (z. B. für NRW einzusehen unter: www.justiz.nrw.de/JM/landesjustizpruefungsamts/ausbildung/pdf/ausbildung_staatsanwaltschaft.pdf).

der zukünftigen Mitarbeiter bei (vgl. *van Dick* 2004a). Beispielsweise gehört zu einem realistischen Stellenbild eines OK-Dezernenten bei der Staatsanwaltschaft auch, dass die Weisungsbefugnis zwar eine seiner Aufgaben ist, diese allerdings gleichberechtigt neben anderen Aufgaben seitens der Polizei anzusiedeln ist. An dieser Stelle wird deutlich, wie sehr die beiden Zielrichtungen miteinander verzahnt sind. Existiert zwischen zwei Abteilungen (von Polizei und Staatsanwaltschaft) bereits ein formal differenziertes und material diffuses Verhältnis, welches sich auf eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit stützt und verankern sie dieses auch explizit in ihren Stellenprofilen, damit es bei nachfolgenden Personalauswahlverfahren berücksichtigt wird, so sind sie durchaus in der Lage, zukünftigen Mitarbeitern auch in Hinblick auf die Zusammenarbeit ein realistisches Stellenbild zu geben und damit ein Aufrechterhalten ihres positiven *Statusarrangements* auch nach Personalwechsel zu gewährleisten.

Darüber hinaus sollte bereits bei der Personalauswahl auf die möglichen und dort bereits vorhandenen beruflichen Habitusformationen von Polizeibeamten und Staatsanwälten geachtet werden. Dabei ist innerhalb der eigenen OK-Abteilung ein ausgewogenes Verhältnis beider Typen anzustreben, damit sich ihre unterschiedlichen Sichtweisen und Arbeitsmotivationen wechselseitig ergänzen. Im Bereich der kleineren Wirtschaftskriminalität – wie bei den WESP-Modellen – bietet sich für die Polizei bei der Personalauswahl hingegen ein Schwerpunkt auf Rätsellöser-Typen an. Dort fehlt aufgrund einer systematisch durchgeführten Ermittlung bei allen Insolvenzen der Bezug der Ermittlungsarbeit zu einem Täter mit krimineller Energie häufiger (vgl. Bestimmungen der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra)). Beutefänger-Typen dürften vor diesem Hintergrund häufiger frustriert sein. Im Bezug auf die zusammenarbeitende Abteilung der jeweils anderen Behörde, sollte bei der Personalauswahl auch das richtige Passungsverhältnis der jeweiligen beruflichen Habitusformationen berücksichtigt werden – zumindest auf der Ebene der jeweiligen Führungskräfte. Handelt es sich beispielsweise bei dem Abteilungsleiter des OK-Kommissariats um einen Beutefänger, so wäre ein Leiter des OK-Dezernates in Richtung Strafstaatsanwalt wünschenswert. Dies setzt natürlich eine vorausgehende Diagnose der beruflichen Habitusformen der derzeitigen oder potentiellen Stelleninhaber voraus.

Insbesondere die Anforderungen an zukünftige Mitarbeiter eine formal ausdifferenzierte Sichtweise der Kompetenzen, Aufgabenfelder und unterschiedlichen Kommunikationsformen beider Behörden zu haben und darüber hinaus die Bereitschaft zur gemeinsamen Gruppenbildung mit den Vertretern der anderen Behörde, können während des Personalauswahlverfahrens beispielsweise im Rahmen des Multimodalen Interviews nach *Schuler* (1992, 2002) umgesetzt werden. Hierzu müssten u. a. kritische Situationen der Zusammenarbeit

herausgearbeitet und zukünftige Bewerber damit konfrontiert werden. Hierbei sollten möglichst auch die Vertreter der jeweils zusammenarbeitenden Abteilung der anderen Behörde hinzugezogen werden, damit sie konkrete Problemsituationen aus ihrer Berufspraxis mit dem Bewerber durchspielen können. Für die Beurteilung der möglichen Reaktionen darauf lassen sich auf Grundlage der vorliegenden Erkenntnisse standardisierte Antwortskalen entwickeln und das Auswahlverfahren in Hinblick auf das *Statusarrangement* entsprechend optimieren. Darüber hinaus wäre beispielsweise auch das Hinzuziehen von Rollenspielen oder Gruppendiskussionen im Sinne eines Assessment Centers (vgl. Kleinmann 2003) denkbar.

Neben diesen Maßnahmen, welche im Vorfeld der konkreten Zusammenarbeit angesiedelt sind, können natürlich auch bereits bestehende Verhältnisse optimiert werden.

9.2.2 Personal- und Teamentwicklungsmaßnahmen

Die Erkenntnisse aus der *Theorie des Statusarrangements* können einmal zur Entwicklung eines Diagnose- und Prognoseinstrumentes beitragen und zum anderen konkrete Ansatzpunkte für Teamentwicklungsmaßnahmen liefern. Mit Hilfe der Diagnose von bestehenden Verhältnissen, beispielsweise umgesetzt durch ein Kurzinterview zu den relevanten Bereichen Identifikation und dem Diversitätsgrad auf formaler und materialer Ebene, kann die Einordnung in formal diffus und material different oder formal differenziert und material diffus erfolgen. Daraus lässt sich mit Hilfe der *Theorie des Statusarrangements* ein positives oder negatives *Statusarrangement* vor Ort ableiten und die entsprechenden Konsequenzen für die Arbeitsleistung prognostizieren. Anschließend können je nach Einordnung des Verhältnisses darauf abgestimmte unterstützende Maßnahmen zur Optimierung der Zusammenarbeit angeboten werden.

Bei bereits formal differenzierten und material diffusen Verhältnissen reicht es, wenn die Betroffenen für Intergruppenphänomene sensibilisiert und ihnen ihr bereits optimaler Umgang damit gespiegelt wird. Es ist letztlich entscheidend, diesen vorherrschenden Umgang miteinander positiv zu sanktionieren. So festigt sich ihr positives Verhältnis und ist für die Zukunft auch nach Personalwechsel (in Verbindung mit entsprechender Einbettung der Erkenntnisse in die Personalauswahlverfahren, vgl. Kapitel 9.2.1) stabilisiert. Handelt es sich nach den Diagnoseergebnissen um ein Verhältnis, das noch in den Anfängen formaler Differenziertheit und materialer Diffusität steckt, so könnte es darüber hinaus mit fest institutionalisierten Treffen unterstützt werden. Diese sollten jedoch als eine weisungsfreie Zone gestaltet sein, im Rahmen derer keine konkreten (Fall-)Entscheidungen anstehen. Diagnostiziert man hinge-

gen ein formal diffuses und material differentes Verhältnis, so ist durchaus umfassendere Unterstützung von außen angebracht.

Bei der Entwicklung konkreter Maßnahmen bietet das ASPIRe-Modell (Eggins, Reynolds & Haslam 2003; Haslam et al. 2003), welches vor dem Hintergrund des sozialen Identitätsansatzes speziell für heterogene Teams in Organisationen entwickelt wurde, eine wichtige Basis¹²². ASPIRe steht dabei für „Actualizing Social and Personal Identity Resources“ (Haslam et al. 2003, S. 87) und soll im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Das ASPIRe Modell gliedert sich in vier zeitlich getrennte Phasen, welche zur Teamentwicklung beitragen. Im Rahmen des AIRing-Prozesses (Ascertaining Identity Resources) gilt es die für den Arbeitsauftrag relevanten Identitäten der Teammitglieder zu thematisieren. Bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft sind nach den vorliegenden Ergebnissen in jedem Fall die beiden *Berufsgruppenidentitäten* relevant. Darüber hinaus können je nach Teamzusammensetzung noch weitere Selbstkategorisierungen für Einzelne von Bedeutung sein, wie z. B. Führungsposition oder Geschlecht, die dann entsprechend gleich zu Beginn in gemeinsamen Treffen der betroffenen Beamten thematisiert werden müssten. Darauf aufbauend können dann im Laufe des Sub-Casing (Sub-group Caucusing) die Aufgaben, Ziele und Möglichkeiten der Zielerreichung der jeweils als bedeutend herausgearbeiteten Gruppen herausgestellt werden. Bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft sollten beide Behördenmitglieder ihre Sichtweisen vor allen Dingen hinsichtlich der hier vorgestellten Diversitätskriterien (Aufgabenfelder, Kompetenzen, Kommunikationsformen) darstellen (vgl. Kapitel 6.1.2.1). Beispielsweise muss an dieser Stelle auch deutlich werden, dass die Leitungsfunktion der Staatsanwaltschaft zwar eine wichtige Aufgabe ist, aber gleichberechtigt neben anderen Aufgaben anzuordnen ist. Entsprechend den Erkenntnissen aus der *Theorie des Statusarrangements* zielt insbesondere diese Phase bei bisher formal diffusen Paaren auf die Entwicklung formaler Differenziertheit ab.

Im nachfolgenden Super-Casing (Superordinate Consensualizing) arbeiten die Teammitglieder dann die für alle Gruppen gemeinsamen Aufgaben und Ziele heraus und bringen dabei ihre verschiedenen Ansätze miteinander in Einklang. Polizei und Staatsanwaltschaft müssten sich in dieser Phase demnach die Aufgaben und Ziele eines Strafverfolgungsteam veranschaulichen und welche

122 Diverse empirische Untersuchungen bestätigen die Evidenz des ASPIRe Modells (z. B. Eggins, Haslam & Reynolds 2002; O'Brian, Haslam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan, Postmes, Eggins & Reynolds 2004). „One of the positive outcomes of the ASPIRe model is that the process provides maximum opportunities for creativity and innovation.“ (Reynolds, Turner & Haslam 2003, S. 298).

Ansätze beider Behörden zu einer effektiven gemeinsamen Strafverfolgung beitragen. Dabei sollte insbesondere die Abgrenzung zur gemeinsamen Fremdgruppe – den Kriminellen – unterstrichen werden. Der Weg zu materialer Diffusität wird somit geebnet.

Abschließend werden im Rahmen des ORGanizing (Organic goal-setting) die Führungskräfte in die Teamentwicklung (wieder) mit involviert. Die Erkenntnisse des Teams aus den bisherigen Phasen sollten für die jeweiligen Organisationen und damit für das gemeinsame Verständnis einer Strafverfolgungsorganisation nutzbar gemacht werden, indem daraus gemeinsame Richtlinien der Zusammenarbeit erarbeitet werden.

Führungskräfte können bei der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft einmal die jeweiligen Behördenleiter oder zum anderen auch Vertreter der jeweiligen Ministerien sein. Die Diversität von Polizei und Staatsanwaltschaft, inklusive aller Aufgabenbereiche der beiden Behörden, sollte auch von den Führungskräften und übergeordneten Behörden als wichtig und unerlässlich für eine effektive Zusammenarbeit hervorgehoben werden. Somit sind alle Äußerungen und Bestrebungen von Vorgesetzten, welche eher eine Abgrenzung, eine Trennung der Behörden oder auch eine Nivellierung der einen Behörde auf Kosten der anderen propagieren (Stichwort Justizpolizei; vgl. Kapitel 2), kontraproduktiv für eine effektive Teamentwicklungsmaßnahme. Die Führungskräfte müssten jedoch nur bei Bedarf (vgl. oben) den Anstoß zu einer solchen Teamentwicklungsmaßnahme geben und blieben bei dem Entwicklungsprozess bis zum Super-Casing selbst außen vor. Auf diese Weise nehmen die betroffenen Beamten beider Behörden selbst ihre Weiterentwicklung in die Hand. Die Akzeptanz selbst erarbeiteter gemeinsamer Strategien und Ziele ist wesentlich höher als die von oben im Rahmen bestimmter Verordnungen postulierten.

Das ASPIRe Modell ist vor dem Hintergrund der *Theorie des Statusarrangements* als Prozessmodell zu verstehen. Mit der AIRing Phase kann – je nach Bedarf – immer wieder von vorne angefangen werden. Wobei sich der grundsätzliche Bedarf einer Teamentwicklung aus der Erstdiagnose des Verhältnisses ergibt (vgl. oben). Vor allem die Betroffenen eines formal diffusen und material differenten Verhältnisses müssen sich über ihre verschiedenen sozialen Identitäten und deren Auswirkungen bewusst werden und sich damit arrangieren lernen. Dies geschieht bestenfalls mit (neutraler) Unterstützung von außen und externer Moderation während der ersten gemeinsamen Treffen. Bei einem solchen konflikträchtigen Verhältnis sollte die Super-Casing Phase mit gemeinsamen Rollenspielen ergänzt werden, um neben einer formalen Differenziertheit auf eine materiale Diffusität hinarbeiten zu können. Bei einem bereits formal differenzierten und material diffusen Verhältnis ist eine derart

umfangreiche Unterstützung von außen mit Sicherheit nicht notwendig. Allein durch die Diagnosephase und einem sich anschließendem positiven Feedback sollten Intergruppenphänomenen transparent geworden sein (vgl. oben).

In beiden Fällen, dem ursprünglich formal diffusen aber hinsichtlich Intergruppenphänomene weiterentwickelten und dem formal differenzierten und für Intergruppenphänomene sensibilisierten Verhältnis, sollte zukünftiger Bedarf des Teams an Neuorientierung (beispielsweise bedingt durch Personalwechsel) auch selbst erkannt und mit der AIRing Phase der Teamentwicklungsprozess (erneut) angestoßen werden. Intergruppenkonflikte werden in diesen Fällen als Störungen der initialen Koordiniertheit sichtbar und veranlassen die Beteiligten somit selbst zu Kooperationsprozessen zur Beseitigung der Ungereimtheiten.

Insgesamt ist der Praxis ein kombiniertes Interventionsinventar zu empfehlen, welches die Maßnahmen im Rahmen der Ausbildung und der Personalauswahl sowie entsprechende Teamentwicklungsmaßnahmen aufeinander abstimmt. Die *Theorie des Statusarrangements* liefert hierfür erstmalig theoretisch untermauerte und empirisch begründete Ansatzpunkte zur Fokussierung bei der Zielrichtung und Ausgestaltung dieser Interventionsmaßnahmen. Es ist zu hoffen, dass konkrete Umsetzungen der hier nur angeschnittenen Möglichkeiten folgen werden, um so zu einem leistungsstärkeren Strafverfolgungsteam beizutragen.

10 Ausblick und weiterer Forschungsbedarf

Die vorliegende Arbeit hat in mehrerer Hinsicht, theoretisch, methodisch und feldspezifisch, Neuland betreten. Aus den hierbei gewonnenen Erkenntnissen lässt sich weiterführender Forschungsbedarf – sowohl für theoretische als auch feldspezifische Weiterentwicklungen – ableiten. Auf beide Bereiche soll abschließend kurz eingegangen werden und entsprechende Möglichkeiten der methodischen Umsetzung aufgezeigt werden.

10.1 Theoretischer Forschungsbedarf

Die vorliegende Arbeit baut im Wesentlichen auf einem theoretischen Integrationsmodell zur interorganisatorischen Zusammenarbeit auf (vgl. Kapitel 3.1.3). Die an dieser Stelle erstmalig vorgenommene Verknüpfung von den Annahmen des sozialen Identitätsansatzes (vgl. Kapitel 3.1.1.2) mit einem arbeitspsychologischen Kooperationsmodell (vgl. Kapitel 3.1.2.2) hat sich grundsätzlich

bewährt (vgl. Kapitel 7.1.2), jedoch auch weitere wesentliche Fragen aufgeworfen. Diesen gilt es in zukünftigen Forschungsvorhaben nachzugehen.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung liefern mehrere wichtige Ansatzpunkte für weitere Forschungsarbeiten. Die wesentliche theoretische Ergänzung zur bisherigen Intergruppen- und Kooperationsforschung stellt die Betrachtung eines Intergruppenverhältnisses auf zwei verschiedenen Ebenen dar, nämlich einer formalen Reflexionsebene und einer materialen Handlungsebene. Diese theoretisch neue Differenzierung in diesem Kontext sollte aufgrund ihres hohen Erklärungswertes zu Möglichkeiten der Konfliktvermeidung und zu einem funktionierenden Wechselspiel zwischen Koordinations- und Kooperationsprozessen in weiteren Forschungsvorhaben berücksichtigt und weiter ausgearbeitet werden. Es ist durchaus anzunehmen, dass es sich dabei um eine allgemeingültige Struktur handelt, welche sich auch in anderen Feldkontexten auffinden lässt. Dies gilt es zukünftig empirisch zu überprüfen.

Darüber hinaus ist es in diesem Zusammenhang entscheidend, in weiterer Forschungstätigkeit auf die zugrunde liegende Prozessdynamik dieser beiden Betrachtungsebenen, dem Entwicklungsprozess von einem formal mehr oder weniger differenzierten Verhältnis hin zu einem material mehr oder weniger diffusen Verhältnis, dezidiert herauszuarbeiten und damit letztlich der Kausalitätsfrage auf den Grund zu gehen. Hierzu wären Beobachtungen von bestehenden Verhältnissen über einen längeren Zeitraum notwendig. Mit Hilfe von teilnehmenden Beobachtungen könnten die hier erarbeitenden Ergebnisse, welche sich hauptsächlich auf eine „erlebte Qualität“ der Beteiligten beziehen, auch durch diese etwas objektivere Außenperspektive um die „tatsächliche Qualität“ der Verhältnisse ergänzt werden.

Hier schließt sich der weitere Forschungsbedarf hinsichtlich der Rolle eines Statusunterschiedes im Rahmen einer interorganisatorischen Zusammenarbeit an. Denn inwieweit das Beibehalten einer formalen Differenziertheit neben materialer Diffusität notwendig ist, könnte dem hier spezifischen Feld geschuldet sein. Es ist durchaus denkbar, dass in anderen Feldkontexten die formale Differenzierung der Beteiligten am Endpunkt einer Entwicklung hin zu einem material diffusen Verhältnis letztlich völlig verschwindet. Dies könnte dort der Fall sein, wo zwar eine (formale) Hierarchie zwischen den beteiligten Organisationen gegeben ist, diese aber nicht – wie in diesem justitiellen Kontext – aus übergeordneten (gesetzlichen) Gründen auch während der praktischen Zusammenarbeit bestehen bleiben muss. Somit hätte man es gerade der gesetzlich notwendigen Weisungsbefugnis zu verdanken, dass bei den vorliegenden Daten selbst bei material diffusen Verhältnissen noch formale Differenziertheit erkennbar war, wenn auch bestenfalls nur noch an die-

sem einen Aspekt verankert. In Kontexten, wo dieses Festhalten an einem den Statusunterschied bestimmenden Aspekt nicht notwendig ist, könnte sich bei optimalen Intergruppenverhältnissen auch eine Form von materialer Diffusität gepaart mit formaler Diffusität (d. h. auch formal ist nur noch *eine gemeinsame* Gruppe mit ihren Aufgaben und Kompetenzen reflektiert) zeigen. Somit wären dort allerdings auch die Spuren einer womöglich vorab entwickelten formalen Differenziertheit verschwunden. Dieses Verständnis legt eher einen Prozesskreislauf zur Teamentwicklung zwischen zwei Gruppen nahe: Angefangen bei formaler Diffusität und materialer Differenz entwickelt sich ein Verhältnis womöglich über formale Differenziertheit und materiale Diffusität hin zu formaler Diffusität und materialer Diffusität. In diesem Fall erscheint es umso notwendiger, zukünftig Längsschnittstudien als geeignete Methodik auszuwählen.

Die vorliegenden Ergebnisse zur vorgenommenen Schwerpunktsetzung zum Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht liefern jedoch noch weitere Ansatzpunkte für Forschungsmöglichkeiten. Zum einen müsste man sich in zukünftiger Forschung noch mit der wechselseitigen Beeinflussung der jeweiligen Wahrnehmung der Machtausübung eingehender befassen. Wie aufgezeigt wurde, ist für die angewandten Strategien der „Macht-ausübenden“ Gruppe ebenso entscheidend, wie die „Macht-empfangende“ Gruppe diese Machtmöglichkeit bewertet. Zum anderen sollte noch umfassender geklärt werden, ob die Haltung der „Macht-ausübenden“ Gruppe zu ihrer Machtmöglichkeit – neben der Wahrnehmung als legitim oder illegitim – generell für einen Intergruppenkontext von Bedeutung ist. Nach den vorliegenden Ergebnissen nimmt gerade die vorgenommene Einordnung seitens der „Macht-ausübenden“ Gruppe ihrer als legitim (oder auch illegitim) bewerteten Machtausübung in den Gesamtzusammenhang der interorganisatorischen Zusammenarbeit einen hohen Stellenwert ein.

Aufgrund der hier herausgearbeiteten Bedeutung von beruflichen Habitusformationen bei der interorganisatorischen Zusammenarbeit sollte diese Komponente in weiteren Forschungsaktivitäten zu Intergruppen- und Kooperationsverhalten berücksichtigt werden. Ein richtiges Passungsverhältnis von beruflichen Habitusformationen erleichtert nicht nur Zielintegrationen und fachliche Haltungsübernahmen, also Gruppenbildungsprozesse, sondern berufliche Habitusformationen nehmen auch Einfluss auf die angewandten Strategien zur Gruppenabgrenzung (Eigengruppenfavorisierung und Fremdgruppendifferenzierung). Allerdings handelt es sich dabei natürlich jeweils um feldspezifische Besonderheiten, die von daher in anderen Feldkontexten im Vorfeld herausgearbeitet werden müssen. Letzteres sollte mit qualitativen Untersuchungen umgesetzt werden, da nur so die jeweilige Praxisgültigkeit gewährleistet werden kann. Hingegen können die Einflüsse von beruflichen Habitusformationen

auf den Intergruppenkontext wiederum mit quantitativen Verfahren überprüft werden.

Insgesamt hat es sich als äußerst gewinnbringend erwiesen, die Annahmen des sozialen Identitätsansatzes nicht „ungefiltert“ auf eine interorganisatorische Zusammenarbeit zu übertragen, sondern über seine Integration in ein arbeitspsychologisches Kooperationsmodell. Auf diese Weise konnten sich beide Forschungsmodelle wechselseitig bereichern. Auf Seiten des sozialen Identitätsansatzes geschah dies beispielsweise, indem die herausgearbeitete Bedeutung der Tätigkeit für ein Intergruppenverhältnis im Arbeitskontext vor dem Hintergrund des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells verständlich wurde. Diese stellt den entscheidenden Aspekt dar, über den sich Mitarbeiter mit ihrer Berufsgruppe identifizieren. Genau über diesen Aspekt, die Tätigkeit, ist eine hohe Identifikation mit der Eigengruppe notwendig, um letztlich Intergruppenkonflikte vermeiden zu können. An dieser Stelle müsste für eine vertiefte Verknüpfung von Tätigkeit und sozialer Identität angesetzt werden. Beispielsweise bleibt die Frage offen, ob alleine die Identifikation *über die Tätigkeit* mit der Berufsgruppe entscheidend für ein formal differenziertes und material diffuses Verhältnis ist oder ob auch andere berufsgruppenspezifische Identifikationsaspekte dafür ausschlaggebend sein können.

Ebenso bereichert das arbeitspsychologische Kooperationsmodell die Ergänzung um den sozialen Identitätsansatz. Zum einen stellt gerade eine hohe Identität (über die Tätigkeit) mit der Eigengruppe ein entscheidendes Kriterium dar, damit sich eine kooperative Haltung der Staatsanwaltschaft, kooperatives Handeln der Polizei und letztlich eine tragfähige Koordiniertheit entwickeln können. Zum anderen sind es gerade die Intergruppenkonflikte, hinsichtlich derer es den Betroffenen oftmals an Transparenz fehlt, sodass die Logik eines Wechselspiels zwischen Koordinations- und Kooperationsprozessen (hinsichtlich Intergruppenkonflikte) unterlaufen wird. Zumindest ist dies dann der Fall, wenn die Praxis nicht für Intergruppenphänomene von außen sensibilisiert wird. Letztlich wäre es interessant, die Wirkweise des arbeitspsychologischen Kooperationsmodells im Rahmen einer für Intergruppenkonflikte sensibilisierten Praxisgemeinschaft zu überprüfen. Also wenn Intergruppenkonflikte dann tatsächlich als solche auch erkannt werden und den routinierten Arbeitsablauf stören, vermögen diese dann mit Hilfe von korrekativen und expansiven Kooperationsprozessen bereinigt zu werden, um wieder zu einer tragfähigen Koordiniertheit zu gelangen? Sicher ist, dass im Rahmen solcher Kooperationsprozesse, welche gezielt Intergruppenkonflikte bereinigen sollen, spezifische Komponenten berücksichtigt werden müssen, wie es in Kapitel 9.2.2 herausgearbeitet wurde.

Letztlich sollten die gewonnenen Synergieeffekte aus der Integration von arbeits- und sozialpsychologischen Theorien auch für zukünftige Forschungen im Bereich interorganisatorischer Zusammenarbeit genutzt und weiter ausgebaut werden. Auf mögliche zukünftige Forschungstätigkeiten speziell im Feld der Justiz, welche sich die vorliegenden Ergebnisse zu Nutzen machen können, wird abschließend noch kurz eingegangen.

10.2 Feldspezifischer Forschungsbedarf

Die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft wird mit vorliegender Arbeit erstmalig von einer Handlungs- und Beziehungsperspektive aus betrachtet und vor allem theoretisch verankert. Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsarbeiten bieten sich in mehreren Bereichen des Feldes Polizei/Justiz. Im Folgenden wird exemplarisch auf einige eingegangen.

Um beispielsweise die Verbreitung von Verhältnissen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft mit guten oder schlechten *Statusarrangement* bundesweit festzustellen, bieten sich quantitative Umfrageuntersuchungen an, welche sich auf die vorliegenden Ergebnisse stützen und vor allen Dingen für die Itementwicklung auf dieses qualitative Interviewmaterial zurückgreifen können.

Für ein tiefer gehendes Verständnis über die Beziehung zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, könnte auch dem Grund einer von den Betroffenen strikt gezogenen Grenze zwischen beruflicher und privater Freundschaft weiter nachgegangen werden. Hierzu könnte beispielsweise der hier aufgeworfenen These, dies diene der Wahrung eines privaten Schutzraumes, mit Hilfe vergleichender Untersuchungen von Freundschaftsbildungen innerhalb der jeweiligen Behörden nachgegangen werden.

Ebenso könnte man sich mit der Frage befassen, inwieweit sich das Ausmaß an Heterogenität innerhalb der jeweiligen Abteilungen auf die Offenheit gegenüber der Zusammenarbeit mit der anderen Behörde auswirkt (vgl. *Joshi & Jackson* 2003). Insbesondere wäre hierbei die als elementar herausgestellte Rolle beruflicher Habitusformationen für die Zusammenarbeit von Interesse. Inwieweit unterstützt beispielsweise die Vielfalt von beruflichen Habitusformationen in den jeweiligen Abteilung eine gute Zusammenarbeit zwischen diesen (im Sinne materialer Diffusität)?

Grundsätzlich lässt sich *die Theorie des Statusarrangements* auch auf andere Bereiche der Zusammenarbeit im Feld der Strafrechtspflege übertragen. Ein Transfer erscheint beispielsweise auch auf die internationale Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Polizeibehörden oder zwischen verschiedenen Staatsanwaltschaften sinnvoll. In diesem Fall müssten die nationalen Besonderheiten als Diversitätskriterien und die beruflichen Habitusformationen anderer

Kulturen herausgearbeitet werden. Die Logik einer Dialektik zwischen formaler Reflexionsebene und materialer Handlungsebene im Bereich der *Abgrenzungsdynamik* behält jedoch ihre Relevanz. Genauso erscheint ein Übertrag der *Theorie des Statusarrangements* auf die Zusammenarbeit von Staatsanwaltschaft/Gericht, Polizei/Sicherheitsdienste oder auch Bewährungshilfe/Justiz mit jeweils feldspezifischen Anpassungen hinsichtlich relevanter Diversitätskriterien und Habitusformationen gewinnbringend.

Die *Theorie des Statusarrangements* bietet demnach einer Reihe von möglichen Forschungsarbeiten eine fundierte theoretische Grundlage, um die Effizienz und Effektivität der Behörden der Strafrechtspflege dauerhaft zu optimieren und zu sichern. In diesem Sinne konnte mit der vorliegenden Arbeit nicht nur ein Beitrag zur Optimierung der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft gegeben werden, sondern – wenn die Praxis gegenüber Weiterentwicklungen ihres Feldes offen ist – auch wesentliche theoretische Anknüpfungspunkte für generelle Weiterentwicklungen im Bereich der Strafrechtspflege.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Überblick über die Struktur des Theorieteils	42
Abb. 2: Begriffsverortung im Feld der (inter-) organisatorischen Zusammenarbeit aus sozialpsychologischer Perspektive	49
Abb. 3: Begriffsverortung im Feld der (inter-) organisatorischen Zusammenarbeit aus arbeits- und organisations- psychologischer Perspektive	69
Abb. 4: Modell zur Dynamik zwischenbetrieblicher Zusammenarbeit (Wehner et al. 2000, S. 988).....	72
Abb. 5: Theoretischer Bezugsrahmen – integratives Modell der interorganisatorischen Zusammenarbeit	81
Abb. 6: Das Zusammenspiel von Statusunterschied und Macht im Intergruppenkontext	104
Abb. 7: Kodierparadigma nach Strauss und Corbin (1996).....	127
Abb. 8: Theorie des Statusarrangements zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft	152
Abb. 9: Phänomene bei der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft	172
Abb. 10: Abgrenzungsdynamik zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft	205
Abb. 11: Berufsgruppenidentität	223
Abb. 12: Freundschaftsskala im Berufskontext	233
Abb. 13: Kategorisierung von Kriminalpolizei und Staatsanwaltschaft als Strafverfolgungsbehörde.....	247

Literaturverzeichnis

- Abrams, Dominic (2000). *Is social identity an organizational asset?* Amsterdam: Paper presented at the EAESP Small Group Meeting on Social Identity Processes in Organizations.
- Achenbach, Hans (1992). § 161; § 161a; § 163; § 163a. In Hans Achenbach (Hrsg.), *Kommentar zur Strafprozessordnung* (RN 1-22; 1-21; 1-39; 1-49). Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.
- Albers, Marion (2001). *Die Determination polizeilicher Tätigkeit in den Bereichen der Straftatenverhütung und der Verfolgungsvorsorge*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Albrecht, Hans-Jörg (2005). *Rechtstatsachenforschung zum Strafverfahren: Empirische Untersuchungen zu Fragestellungen des Strafverfahrens zwischen 1990 und 2003*. München: Luchterhand.
- Alderfer, Clayton P. (1988). An intergroup perspective on group dynamics. In Jay William Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 190-222). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Allmendinger, Jutta & Hinz, Thomas (2002). Perspektiven der Organisationssoziologie. In Jutta Allmendinger & Thomas Hinz (Hrsg.), *Organisationssoziologie* (S. 9-28). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Allport, Gordon W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading: Addison-Wesley.
- Amason, Allen C. (1996). Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams. *Academy of Management Journal*, 39, 123-148.
- Ambos, Kai (2003). Staatsanwaltschaftliche Kontrolle der Polizei, Verpolizeilichung des Ermittlungsverfahrens und organisierte Kriminalität. *Jura*, 10, 674-682.
- Ancona, Deborah G. & Caldwell, David F. (1992). Bridging the boundary: External activity and performance in organizational teams. *Administrative Science Quarterly*, 37, 634-665.
- Antoni, Conny H. (1998). Kooperationsförderliche Arbeitsstrukturen. In Erika Spieß (Hrsg.), *Formen der Kooperation: Bedingungen und Perspektiven* (S. 157-168). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Antoni, Conny H. & Bungard, Walter (2004). Arbeitsgruppen. In Heinz Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie: Gruppe und Organisation* (S. 129-191). Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.

- Aquino, Karl & Reed, Americus (1998). A social dilemma perspective on cooperative behavior in organizations: The effects of scarcity, communication, and unequal access on the use of a shared resource. *Group & Organization Management*, 23 (4), 390-413.
- Arquilla, John & Ronfeldt, David (1997). The advent of netwar. In John Arquilla & David Ronfeldt (Eds.), *In Athena's camp: Preparing for conflict in the information age* (pp. 275-293). Santa Monica: Rand.
- Ashmore, Richard D.; Deaux, Kay & McLaughlin-Volpe, Tracy (2004). An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130 (1), 80-114.
- Asmus, Hans-Joachim (2002). Qualitative Polizeiforschung: Bunte Erzählung oder sachadäquate Erkenntnis? In Manfred Bornewasser (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung III* (S. 41-48). Herbolzheim: Centaurus.
- Axelrod, Robert (2000). *On six advances in cooperation theory* [Internet]. Verfügbar unter: <http://www-personal.umich.edu/~axe/research/SixAdvances.pdf> [10.08.2006].
- Bangert, Volker (2001). Theorie und Praxis der Vermögensabschöpfung: Praktische Erfahrungen aus einem aktuellen Ermittlungsverfahren. *Kriminalistik*, 55 (10), 652-658.
- Bantel, Karen A. & Jackson, Susan E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10, 107-124.
- Bargh, John A. (1999). The cognitive monster: The case against the controllability of automatic stereotype effects. In Shelly Chaiken & Yaacov Trope (Eds.), *Dual-process theories in social psychology* (pp. 361-382). New York: The Guilford Press.
- Barker, James R. (1998). Tightening the iron cage: Concertive control in self-managing teams. In John van Maanen (Hrsg.), *Qualitative studies of organizations* (pp. 126-158). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Bass, Bernhard M. (Hrsg.) (1990). *Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York, London: The Free Press.
- Baurmann, Michael (2000). *Der Markt der Tugend: Recht und Moral in der liberalen Gesellschaft; eine soziologische Untersuchung*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Beck, Dieter (1992). *Kooperation und Abgrenzung: Zur Dynamik von Intergruppen-Beziehungen in Kooperationsituationen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

- Behr, Rafael (2002). Lebenswelt Polizei: ein ethnografischer Zugang zur Berufsidentität von Polizeibeamten. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 3 (1).
- Benz, Arthur (1994). *Kooperative Verwaltung: Funktionen, Voraussetzungen und Folgen*. Baden-Baden: Nomos.
- Bernhardt, Heinrich (1999). Innere Sicherheit, Kriminalitätskontrolle und Justiz: Zur Notwendigkeit einer Sicherheitsorientierung der Justiz. *Kriminalistik*, 53 (9), 589-596.
- Bernhardt, Kenneth; Donthu, Naveen & Kennett, Pamela (2000). A longitudinal analysis of satisfaction and profitability. *Journal of Business Research*, 47, 161-171.
- Bettencourt, B. Ann & Bartholow, Bruce D. (1998). The importance of status legitimacy for intergroup attitudes among numerical minorities. *Journal of Social Issues*, 54, 759-775.
- Bierhoff, Hans W. (1998). Sozialpsychologische Aspekte der Kooperation. In Erika Spieß (Hrsg.), *Formen der Kooperation: Bedingungen und Perspektiven* (S. 21-35). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Bierhoff, Hans W. (1991). Soziale Motivation kooperativen Verhaltens. In Rolf Wunderer (Hrsg.), *Kooperation: Gestaltungsprinzipien und Steuerung der Zusammenarbeit zwischen Organisationseinheiten* (S. 22-38). Stuttgart: Poeschel.
- Bierhoff, Hans W. & Herner, Michael J. (2002). *Begriffswörterbuch Sozialpsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bindel, Frank-Michael (1994). Verhältnis Staatsanwaltschaft (StA) – Polizei: Zu den Abgrenzungsproblemen zwischen der Dienst- und Fachaufsicht in strafrechtlichen Ermittlungsverfahren bei der (Kriminal-) Polizei. *Deutsche Richterzeitung*, 72 (5), 165-174.
- Blankenburg, Erhard; Sessar, Klaus & Steffen, Wiebke (1978). *Die Staatsanwaltschaft im Prozeß strafrechtlicher Sozialkontrolle*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Bleicher, Knut (1991). Kooperation als Teil des organisatorischen Harmonisationsprozesses. In Rolf Wunderer (Hrsg.), *Kooperation: Gestaltungsprinzipien und Steuerung der Zusammenarbeit zwischen Organisationseinheiten* (S. 143-157). Stuttgart: Poeschel.
- Boen, Filip & Vanbeselaere, Norbert (2001). Individual versus collective responses to membership in a low-status group: The effects of stability and individual ability. *The Journal of Social Psychology*, 6 (6), 765-783.

- Böhm, Birgit (2005). *Vertrauensvolle Verständigung herstellen: Ein Modell interdisziplinärer Projektarbeit*. Berlin, Universität, Dissertation.
- Böhm, Horst (2004). Das Gesetzesvorhaben zum Bayerischen Polizeiaufgabengesetz – Implikationen für die Stellung der Staatsanwaltschaft. In Hartmut Dihm & Michael Piazzolo (Hrsg.), *Staatsanwälte zwischen allen Stühlen? Zur Stellung der Staatsanwaltschaft zwischen den Gewalten* (S. 41-55). München: Akademischer Verlag München.
- Böhm, Andreas; Legewie, Heiner & Muhr, Thomas (1995). *Kursus Textinterpretation: Grounded Theory*. Berlin: Atlas.
- Bohnet, Iris & Frey, Bruno S. (1994). Kooperation, Kommunikation und Kommunitarismus: Eine experimentelle Analyse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 46 (3), 453-463.
- Bohnsack, Ralf (2003). *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden*. Opladen: Leske & Budrich.
- Borins, Sandford & Grüning, Gernod (1998). New public management: Theoretische Grundlagen und problematische Aspekte der Kritik. In Dietrich Budäus; Peter Conrad & Georg Schreyögg (Hrsg.), *Managementforschung* (S. 11-54). Berlin, New York: de Gruyter.
- Braasch, Hans-Joachim; Köhn, Klaus; Kommoß, Klaus & Winkelmann, Otto-H. (1997). *Der Gesetzesgehorsam der Justiz: Eine kriminologische Untersuchung*. Lübeck: Schmidt-Römhild.
- Bramel, Dana & Friend, Ronald (1987). The work group and its vicissitudes in social and industrial psychology. *Journal of Applied Behavioral Science*, 23, 233-253.
- Braun, Peter (1990). Die unendliche Geschichte: Das Verhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft. *Kriminalistik*, 44 (10), 517-537.
- Braun, Wolfram (1991). Kooperation und Konflikt als Problem der Unternehmenstheorie. In Rolf Wunderer (Hrsg.), *Kooperation: Gestaltungsprinzipien und Steuerung der Zusammenarbeit zwischen Organisationseinheiten* (S. 125-142). Stuttgart: Poeschel.
- Breuer, Franz (1996). Theoretische und methodologische Grundlinien unseres Forschungsstils. In Franz Breuer (Hrsg.), *Qualitative Psychologie: Grundlagen, Methoden und Anwendungen eines Forschungsstils* (S. 14-39). Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Breuer, Franz & Reichertz, Jo (2001). Wissenschafts-Kriterien: Eine Moderation [40 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 2 (3). Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/3-01/3-01breuerreichertz-d.htm> [10.08.2006].
- Brewer, Marilynn B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55 (3), 429-444.
- Brewer, Marilynn B. (1996). Managing diversity: The role of social identities. In Susan E. Jackson & Marian N. Ruderman (Eds.), *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace* (pp. 47-68). Washington: American Psychological Association.
- Brewer, Marilynn B.; Hippel, William von & Gooden, Martin P. (1999). Diversity and organizational identity: The problem of entrée after entry. In Deborah A. Prentice & Dale T. Miller (Eds.), *Cultural divides: Understanding and overcoming group conflict* (pp. 337-363). New York: Russell Sage Foundation.
- Brewer, Marilynn B. & Kramer, Roderick M. (2003). Choice behavior in social dilemmas: Effects of social identity, group size and decision framing. In Michael A. Hogg (Ed.), *Social psychology: Volume II* (pp. 111-127). London, Thousand Oaks, New Dehli: Sage.
- Brewer, Marilynn B. & Kramer, Roderick M. (1985). The psychology of intergroup attitudes and behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 219-243.
- Brewer, Marilynn B.; Manzi, Jorge M. & Shaw, John S. (1993). In-group identification as a function of depersonalization, distinctiveness, and status. *Psychological Science*, 4 (2), 88-92.
- Brewer, Marilynn B. & Miller, Norman (1996). *Intergroup relations*. Buckingham: Open University Press.
- Brewer, Marilynn B. & Miller, Norman (1984). Beyond the contact hypothesis: Theoretical perspectives on desegregation. In Norman Miller & Marilynn Brewer (Eds.), *Groups in contact: The psychology of desegregation* (pp. 281-302). Orlando: Academic Press.
- Brosig, Jeanette (1999). *Communication and individual cooperation: An experiment*. Magdeburg: Preprint – Fakultät für Wirtschaftswissenschaft.
- Brown, Rupert (2002). Beziehungen zwischen Gruppen. In Wolfgang Stroebe; Klaus Jonas & Miles Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie: Eine Einführung* (S. 538-576). Berlin, Heidelberg, New York: Springer-Verlag.
- Brown, Rupert (2000). *Group Processes: Dynamics within and between groups* (2nd ed.). Kent: Blackwell.

- Brown, Rupert & Capozza, Dora (2000). Social identity theory in retrospect and prospect. In Dora Capozza & Rupert Brown (Eds.), *Social identity processes: Trends in theory and research* (pp. vii-xv). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Brown, Rupert & Hewstone, Miles (2005). An integrative theory of intergroup contact. In Mark P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology: Volume 37* (pp. 255-343). Amsterdam, Boston, Heidelberg: Elsevier Academic Press.
- Brown, Steven & Peterson, Robert (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 58, 70-80.
- Brown, Steven & Peterson, Robert (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.
- Bruns, Bernd (1994). Vernetztes Denken von Polizei, Justiz und Jugendhilfe in Niedersachsen: Kommunikation und Kooperation der Verfahrensbeteiligten in der Osnabrücker Region. *DVJJ*, 2 (146), 172-175.
- Budäus, Dietrich (1998). Von der bürokratischen Steuerung zum New Public Management: Eine Einführung. In Dietrich Budäus; Peter Conrad & Georg Schreyögg (Hrsg.), *Managementforschung* (S. 1-10). Berlin, New York: de Gruyter.
- Bund Deutscher Kriminalbeamter. (2003). *Staatsanwaltschaft und Polizei – starkes Team oder Gegner?* Dresden: Podiumsdiskussion auf dem 18. Deutschen Richter- und Staatsanwaltstag am 15.09.2003.
- Bunderson, J. Stuart & Sutcliffe, Kathleen M. (2002). Comparing alternative conceptualizations of functional diversity in management teams: Process and performance effects. *Academy of Management Journal*, 5, 875-893.
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (1999). *Organisations- und Wirtschaftlichkeitsuntersuchung der Staatsanwaltschaften: Bericht der Arbeitsgruppe der Landesjustizverwaltungen*. Bonn, Köln: Bundesanzeiger.
- Bundesministerium des Inneren & Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2001). *Erster Periodischer Sicherheitsbericht*. Berlin: Bundesministerium der Justiz.
- Bungard, Walter (1989). Qualitäts-Zirkel. In Siegfried Greif; Heinz Holling & Nigel Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 396-402). München: Psychologie Verlags Union.

- Bungard, Walter (1987). Organisationspsychologie als angewandte Sozialpsychologie? In Jürgen Schultz-Gambard (Hrsg.), *Angewandte Sozialpsychologie: Konzepte, Ergebnisse, Perspektiven* (S. 139-151). München, Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Bungard, Walter & Antoni, Conny H. (1993). Gruppenorientierte Interventionstechniken. In Heinz Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 377-404). Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Busch, Heiner; Funk, Albrecht; Kauß, Udo; Narr, Wolf-Dieter & Werkentin, Falco (1985). Neues Recht für die Polizei. In Heiner Busch; Albrecht Funk; Udo Kauß; Wolf-Dieter Narr & Falco Werkentin (Hrsg.), *Die Polizei: In der Bundesrepublik* (S. 189-205). Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Callister, Ronda R. & Wall, James A. (2001). Conflict across organizational boundaries: Managed care organizations versus health care providers. *Journal of Applied Psychology*, 86 (4), 754-763.
- Campion, Michael A.; Medsker, Gina M. & Higgs, A. Catherine (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46, 823-850.
- Campion, Michael A.; Papper, Ellen M. & Medsker, Gina J. (1996). Relations between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology*, 49 (2), 429-452.
- Chemers, Martin M. & Murphy, Susan E. (1995). Leadership and diversity in groups and organizations. In Martin M. Chemers; Stuart Oskamp & Mark A. Costanzo (Eds.), *Diversity in organizations: New perspectives for a changing workplace* (pp. 157-187). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Chemers, Martin M., Oskamp, Stuart & Costanzo, Mark A. (Eds.) (1995). *Diversity in organizations: New perspectives for a changing workplace*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Chen, Mark & Bargh, John A. (1997). Nonconscious behavioral confirmation processes: The self-fulfilling consequences of automatic stereotype activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33, 541-560.
- Clases, Christoph; Räber, Roger & Wehner, Theo (2003). Zur Entwicklung der wissensorientierten Kooperation bei Sulzer Innotec: Von der Abteilungsstruktur zu Knowledge Clustern. *Wirtschaftspsychologie*, 3, 109-115.
- Clases, Christoph & Wehner, Theo (2005). Vertrauen in Wirtschaftsbeziehungen. In Dieter Frey; Lutz von Rosenstiel & Carl G. Hoyos (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 377-381). Weinheim, Basel: Beltz.

- Clases, Christoph & Wehner, Theo (2002). Steps across the border: Cooperation, knowledge production and systems design. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 11, 39-54.
- Clegg, Chris & Ulich, Eberhard (1989). Arbeitsgestaltung. In Siegfried Greif; Heinz Holling & Nigel Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 101-108). München: Psychologie Verlags Union.
- Cohan, Bernhard P. & Zhou, Xuenguang (1991). Status processes in enduring work groups. *American Sociological Review*, (56), 179-188.
- Cole, Robert E. (1998). The macropolitics of organizational change: A comparative analysis of the spread of small-group activities. In John van Maanen (Hrsg.), *Qualitative studies of organizations* (pp. 95-125). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Conrad, Peter (1987) *Job involvement – work involvement*. Freie Universität Berlin: Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Institut für Unternehmensführung, Arbeitspapier Nr. 54.
- Cooper-Hakim, Amy & Visweswaran, Chockalingam (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2), 241-259.
- Cox, Taylor H.; Lobel, Sharon A. & McLeod, Poppy Loretta (1991). Effects of ethnic group cultural differences on cooperative and competitive behavior on a group task. *Academy of Management Journal*, 34, 827-847.
- Cox, Taylor H. (1996). The complexity of diversity: Challenges and directions for future research. In Susan E. Jackson & Marian N. Ruderman (Eds.), *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace* (pp. 235-246). Washington: American Psychological Association.
- Coxon, Anthony P. (2005). Integrating qualitative and quantitative data: What does the user need? *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 6 (2), Art. 40. Verfügbar unter:
<http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-40-e.htm> [10.08.2006].
- Cranach, Michael von; Ochsenein, Gregor & Tschan, Franziska (1989). Arbeitsgruppen. In Siegfried Greif; Heinz Holling & Nigel Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 109-112). München: Psychologie Verlags Union.
- Crisp, Richard J. & Hewstone, Miles (1999). Differential evaluation of crossed category groups: Patterns, processes, and reducing intergroup bias. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2 (4), 307-333.

- Crocker, Jennifer & Luhtanen, Riia (1990). Collective self-esteem and in-group bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (1), 60-67.
- Dasgupta, Nilanjana (2004). Implicit group favoritism, outgroup favoritism, and their behavioral manifestations. *Social Justice Research*, 17 (2), 143-169.
- de Cremer, David (2003). How self-conception may lead to inequality: Effect of hierarchical roles on the equality rule in organizational resource-sharing tasks. *Group & Organization Management*, 28 (2), 282-302.
- Denzin, Norman K. (1990). Writing the interpretive postmodern ethnography: Review essay of *The python killer* by Vinigi L. Grottanelli and *In sorcery's shadow* by Paul Stoller and Cheryl Olkes. *Journal of Contemporary Ethnography*, 19, 231-236.
- Deppermann, Arnulf (2001). *Gespräche analysieren: Eine Einführung* (2. durchgesehene Aufl.). Opladen: Leske + Budrich.
- Derboven, Wibke; Dick, Michael & Riedel, Marion (1996). Zwischenbetriebliche Problemlösung in Werkstattkreisen: Konzeptualisierung und praktische Umsetzung. In Egon Endres & Theo Wehner (Hrsg.), *Zwischenbetriebliche Kooperation: Die Gestaltung von Lieferbeziehungen* (S. 121-140). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Deutsch, Morton (1982). Interdependence and psychological orientation. In Valerian J. Derlega & Janusz Grzelak (Eds.), *Cooperation and helping behavior: Theories and research* (pp. 15-42). New York, London, Toronto: Academic Press.
- Devine, Patricia (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Diekmann, Andreas & Lindenberg, Siegwart (2000). *Social aspects of cooperation* [Internet]. Verfügbar unter: <http://www.socio.ethz.ch/de/diekmann/downloads/cooperat.pdf> [01.08.2005].
- Dittmar, Norbert (2002). *Transkription: Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studenten, Forscher und Laien*. Opladen: Leske + Budrich.
- Dittrich, Joachim; Gruhl, Jens & Hepp, Reinhold (1998). Ermittlungsverfahren wegen Insolvenzdelikten. *Kriminalistik*, 52, 713-716.
- Doosje, Bertjan; Spears, Russell & Ellemers, Naomi (2002). Social identity as both cause and effect: The development of group identification in response to anticipated and actual changes in the intergroup status hierarchy. *British Journal of Social Psychology*, 41, 57-76.

- Doosje, Bertjan; Spears, Russell; Ellemers, Naomi & Koomen, Willem (1999). Perceived group variability in intergroup relations: The distinctive role of social identity. *European Review of Social Psychology*, 10, 41-74.
- Dörschuck, Michael (1997). Doppelfunktionales Handeln des Polizeivollzugsdienstes: Eingriffe des Polizeivollzugsdienstes im Spannungsfeld zwischen polizeirechtlicher und strafprozessualer Rechtsgrundlage. *Kriminalistik*, (11), 740-746.
- Dose, Nikolai & Voigt, Rüdiger (Hrsg.) (1995). *Kooperatives Recht*. Baden-Baden: Nomos.
- Dovidio, John F. & Gaertner, Samuel L. (1993). Stereotypes and evaluative intergroup bias. In Diane M. Mackie & David L. Hamilton (Eds.), *Affect, cognition, and stereotyping: Interactive processes in group perception* (pp. 167-193). San Diego, New York, Boston: Academic Press.
- Dovidio, John F.; Gaertner, Samuel L. & Kawakami, Kerry (2003). Intergroup contact: The past, present, and the future. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6 (1), 5-21.
- Eek, Daniel; Biel, Anders & Gärling, Tommy (2001). Cooperation in asymmetric social dilemmas when equality is perceived as unfair. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 649-666.
- Eggs, Rachael A.; Haslam, S. Alexander & Reynolds, Katherine J. (2002). Social identity and negotiation: Subgroup representation and superordinate consensus. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 887-899.
- Eggs, Rachael A.; Reynolds, Katherine J. & Haslam, S. Alexander (2003). Working with identities: The ASPIRe model of organizational planning, negotiation, and development. In S. Alex Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 241-257). New York, Hove: Psychology Press.
- Eisenhardt, Kathleen M.; Kahwajy, Jean L. & Bourgeois, L. J. (1997). How management teams can have a good fight. *Harvard Business Review*, 75 (4), 77-85.
- Ellemers, Naomi; de Gilder, Dick & van den Heuvel, Henriette (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behaviour at work. *Journal of Applied Psychology*, 83, 517-730.

- Ellemers, Naomi; Haslam, S. Alexander; Platow, Michael J. & van Knippenberg, Daan (2003). Social identity at work: Developments, debates, directions. In S. Alexander Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 3-28). New York, Hove: Psychology Press.
- Ellemers, Naomi; Spears, Russell & Doosje, Bertjan (2002). Self and social identity. *Annual Review of Psychology*, 53, 161-186.
- Ellemers, Naomi; Rijswijk, Wendy van; Bruins, Jan & Gilder, Dick de (1998). Group commitment as a moderator of attributional and behavioural responses to power use. *European Journal of Social Psychology*, 28, 555-573.
- Ellemers, Naomi; Wilke, Henk & van Knippenberg, Ad F. (1993). Interpersonal relations and group processes: Effects of the legitimacy of law group or individual status on individual and collective status enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (5), 766-778.
- Eller, Anja & Abrams, Dominic (2004). Come together: Longitudinal comparisons of Pettigrew's reformulated intergroup contact model and the common ingroup identity model in Anglo-French and Mexican-American contexts. *European Journal of Social Psychology*, 34, 229-256.
- Eller, Anja & Abrams, Dominic (2003). 'Gringos' in Mexico: Cross-sectional and longitudinal effects of language school-promoted contact on intergroup bias. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6 (1), 55-75.
- Endres, Egon (1996). Lieferbeziehungen als Kooperationschance: Begründung eines prozessualen Forschungsansatzes. In Egon Endres & Theo Wehner (Hrsg.), *Zwischenbetriebliche Kooperation: Die Gestaltung von Lieferbeziehungen* (S. 1-30). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Endres, Endres & Wehner, Theo (2003). Störungen zwischenbetrieblicher Kooperation: Eine Fallstudie zum Grenzstellenmanagement in der Automobilindustrie. In Jörg Sydow (Hrsg.), *Management von Netzwerkorganisationen: Beiträge aus der „Managementforschung“* (S. 215-260). Wiesbaden: Gabler.
- Endres, Egon & Wehner, Theo (2000). *Gruppenarbeit und zwischenbetriebliche Arbeitsteilung: Vorarbeiten zu einem arbeitspsychologischen Kooperationsmodell*. Hamburg: Technische Universität Hamburg-Harburg.
- Endres, Egon & Wehner, Theo (1996). Zwischenbetriebliche Kooperation aus prozessualer Perspektive. In Dieter Sauer & Hartmut Hirsch-Kreinsen (Hrsg.), *Zwischenbetriebliche Arbeitsteilung und Organisation: Ergebnisse des Expertenkreises „Zukunftsstrategien“*. Band III (S. 81-120). Frankfurt a. M., New York: Campus.

- Endres, Egon & Wehner, Theo (1993). Kooperation – Die Wiederentdeckung einer Schlüsselkategorie. In Jürgen Howaldt & Heiner Minssen (Hrsg.), *Lean, leaner...? Die Veränderung des Arbeitsmanagements zwischen Humanisierung und Rationalisierung* (S. 201-222). Dortmund: Montania.
- Engeström, Yrjö (2000). Activity theory as a framework for analyzing and redesigning work. *Ergonomics*, 43 (7), 960-974.
- Esser, James K. (2003). Alive and well after 25 years: A review of groupthink research. In Michael A. Hogg (Ed.), *Social psychology: Volume III* (pp. 354-383). London, Thousand Oaks, New Dehli: Sage.
- Etter, Christa (2003). *Grundlagen der Kooperationsforschung* [Internet]. Verfügbar unter: www.diss.fu-berlin.de/2004/169/index.html [10.08.2006].
- Feger, Hubert (1984). Kooperation und Wettbewerb. In Annelise Heigl-Evers (Hrsg.), *Kindlers „Psychologie des 20. Jahrhunderts“: Sozialpsychologie: Die Erforschung der zwischenmenschlichen Beziehungen* (S. 290-303). Weinheim, Basel: Beltz.
- Feuerhelm, Wolfgang & Kügler, Nicolle (2003). *Das „Haus des Jugendrechts“ in Stuttgart Bad Cannstatt: Ergebnisse einer Evaluation*. Mainz: ism.
- Finchilescu, Gillian & de la Rey, Cheryl (1991). Understanding intra-group variations in prejudice: The role of perceived legitimacy and stability. *South-African Journal of Psychology*, 21 (4), 225-232.
- Fischer, Lorenz & Wiswede, Günter (2002). *Grundlagen der Sozialpsychologie*. München, Wien: Oldenbourg.
- Fisher, Ronald J. (1990). *The social psychology of intergroup and international conflict resolution*. New York, Berlin, Heidelberg: Springer.
- Fiske, Susan T. & Dépret, Eric (1996). Control, interdependence and power: Understanding social cognition in its social context. *European Review of Social Psychology*, 7, 31-61.
- Flick, Uwe (1995). *Qualitative Forschung – Theorien, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe, Kardorff, Ernst von & Steinke, Ines (Hrsg.) (2004). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe, Kardorff, Ernst von & Steinke, Ines (2004). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 13-29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- Florack, Arnd; Scarabis, Martin & Gosejohann, Stefanie (2004). „Typisch Beamter?“. Der Einfluss von personalen und extrapersonalen Assoziationen auf die Beurteilung einer Person. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 35 (4), 217-230.
- Foddy, Margaret, Smithson, Michael, Schneider, Sherry & Hogg, Michael (Eds.) (1999). *Resolving social dilemmas: Dynamic, structural, and intergroup aspects*. Philadelphia: Psychology Press.
- Fontanari, Martin (1994). *Kooperationsgestaltungsprozesse in Theorie und Praxis*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Forsyth, Donelson R. (1999). *Group Dynamics: Third edition*. Belmont, Albany, Bonn: ITP.
- Frank, Elisabeth & Frey, Dieter (2002). Theoretische Modelle zu Kooperation, Konkurrenz und Verhandeln bei interpersonellen Konflikten. In Dieter Frey & Martin Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie: Band II, Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). (S. 120-155). Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Frankfurter Arbeitskreis Strafrecht. (2000). Müssen Rolle und Aufgaben der Staatsanwaltschaft neu definiert werden? *Strafverteidiger*, 8, 460-462.
- Frey, Dieter (2000). Kommunikations- und Kooperationskultur aus sozialpsychologischer Sicht. In Heinz Mandl & Gabi Reinmann-Rothmeier (Hrsg.), *Wissensmanagement: Informationszuwachs – Wissensschwund? Die strategische Bedeutung des Wissensmanagements* (S. 73-92). München, Wien: Oldenbourg.
- Frey, Dieter; Schuster, Beate & Brandstätter, Veronika (2004). Sozialpsychologische Grundlagen der Organisationspsychologie: Was kann die Organisationspsychologie von der Sozialpsychologie lernen? In Heinz Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie: Gruppe und Organisation* (S. 3-54). Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Froschauer, Ulrike & Lueger, Manfred (2003). *Das qualitative Interview*. Wien: WUV-Universitätsverlag
- Fuest, Ute (1998). *Die Organisation von Kooperationen: Rahmen, Parameter und Modelle der Gestaltung von Interorganizational Relations*. Bamberg, Universität, Dissertation.
- Füllkrug, Michael (1984). Neue Formen der Kriminalitätsbekämpfung und ihre Auswirkungen auf das Verhältnis von Staatsanwaltschaft und Polizei. *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 17, 193-195.

- Gaertner, Samuel L.; Bachman, Betty A. & Dovidio, John F. (2001). Corporate mergers and stepfamily marriages: Identity, harmony, and commitment. In Michael A. Hogg & Deborah J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 265-282). Philadelphia: Psychology Press.
- Gaertner, Samuel L. & Dovidio, John F. (2000). *Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model*. Philadelphia: Psychology Press.
- Gaertner, Samuel L.; Dovidio, John F.; Anastasio, Phyllis A.; Bachman, Betty A. & Rust, Mary C. (1993). The common ingroup identity model: Recategorization and the reduction of intergroup bias. *European Review of Social Psychology*, 4, 1-26.
- Gaertner, Samuel L.; Dovidio, John F. & Rust, Mary (1999). Reducing intergroup bias: Elements of intergroup cooperation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 388-402.
- Galinsky, Adam D. (2002). Creating and reducing intergroup conflict: The role of perspective-taking in affecting out-group evaluations. *Toward Phenomenology of Groups and Group Membership*, 4, 85-113.
- Gefen, David & Ridings, Catherine (2002). Implementation team responsiveness and user evaluation of customer relationship management: A quasi-experimental design study of social exchange theory. *Journal of Management Information Systems*, 19 (1), 47-69.
- Gephart, Robert R. (1998). Status degradation and organizational succession: An ethnomethodological approach. In John van Maanen (Hrsg.), *Qualitative studies of organizations* (pp. 159-191). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Gersonde, Hans-Eberhard (1997). Arbeitet die Polizei für den staatsanwaltschaftlichen Papierkorb? In Generalstaatsanwalt Schleswig-Holstein (Hrsg.), *Verbesserte Zusammenarbeit zwischen Staatsanwaltschaft und Polizei* (S. 6-28). Schleswig: Herausgeber.
- Giessner, Steffen (2003). Eine Intergruppenperspektive auf Unternehmensfusionen. In Jochen Strähle (Hrsg.), *Interkulturelle Mergers & Acquisitions: Eine interdisziplinäre Perspektive* (S. 168-194). Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis.
- Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (1998). *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.

- Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (1993). Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie: Eine Grundstrategie qualitativer Sozialforschung. In Christel Hopf & Elmar Weingarten (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung* (3. Aufl.) (S. 91-111). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: de Gruyter.
- Glauben, Paul J. (2003). „Haus des Jugendrechts“ führte zur Verfahrensbeschleunigung: Abschlussbericht des Stuttgarter Modellprojekts. *Deutsche Richterzeitung*, 81, 254-255.
- Goodstein, Jerry; Gautam, Kanak & Boeker, Warren (1994). The effects of board size and diversity on strategic change. *Strategic Management Journal*, (15), 241-250.
- Goslinga, Sjoerd & Ouwerkerk, Jaap W. (2000). *The fourth dimension: Self-categorization as a prerequisite for different forms of organizational commitment*. Amsterdam: Paper presented at the EAESP Small Group Meeting on Social Identity Processes in Organizations.
- Graen, George B. & Wakabayashi, Mitsuru (1994). Cross-cultural leadership making: Bridging American and Japanese diversity for team advantage. In Harry C. Triandis; Marvin D. Dunnette & Leaetta M. Hough (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology: Volume 4* (2nd ed.) (pp. 415-446). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Greenwald, Anthony G. & Banaji, Mahazarin R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102 (1), 4-27.
- Greif, Siegfried (1983). *Konzepte der Organisationspsychologie: Eine Einführung in grundlegende theoretische Ansätze*. Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber.
- Greif, Siegfried; Holling, Heinz & Nicholson, Nigel (1989). Theorien und Konzepte. In Siegfried Greif; Heinz Holling & Nigel Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 3-19). München: Psychologie Verlags Union.
- Gretzinger, Susanne; Matiaske, Wenzel & Weber, Wolfgang (2002). Kooperation und Konflikt in strategischen Netzwerken: Am Beispiel eines Entwicklungsverbundes von klein- und mittelständischen Unternehmen. *zfo*, 71 (1), 22-25.
- Grimmer, Klaus (2004). *Öffentliche Verwaltung in Deutschland: Eine problemorientierte Einführung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

- Grund, Michael (1998). *Interaktionsbeziehungen im Dienstleistungsmarketing*. Wiesbaden: Gabler.
- Guimond, Serge; Dif, Stéphane & Aupy, Anabelle (2002). Social identity, relative group status and intergroup attitudes: When favourable outcomes change intergroup relations ... for the worse. *European Journal of Social Psychology*, 32, 739-760.
- Gusy, Christoph (2003). *Polizeirecht* (5. Aufl.). Tübingen: Mohr Siebeck.
- Guzzo, Richard A. & Dickson, Marcus W. (1996). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Reviews Psychology*, 47, 307-338.
- Haag, Matthew & Lagunoff, Roger (2003). *On the size and structure of group cooperation* [Internet]. Verfügbar unter: [http://www.georgetown.edu/faculty/lagunofr/size 2.pdf](http://www.georgetown.edu/faculty/lagunofr/size%20.pdf) [10.08.2006].
- Hacker, Winfried (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Hacker, Winfried (1994). Arbeitsanalyse zur prospektiven Gestaltung von Gruppenarbeit. In Conny Antoni (Hrsg.), *Gruppenarbeit in Unternehmen: Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven* (S. 49-80). Weinheim: Beltz.
- Hackman, J. Richard (1990). Work teams in organisations: An orienting framework. In J. Richard Hackman (Ed.), *Groups that work (and those that don't): Creating conditions for effective teamwork* (pp. 1-15). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hackman, J. Richard (1988). The design of work teams. In Jay William Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Hackman, J. Richard (1983). Group influences on individuals. In Marvin D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1455-1525). New York, Chichester, Brisbane: John Wiley & Sons.
- Hackman, J. Richard & Morris, Charles G. (1975). Group tasks, group interaction process, and group performance. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology (Vol.8)* (pp. 45-99). New York: Academic Press.
- Hackman, J. Richard & Oldham, Greg R. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison Wesley.
- Hambrick, Donald C. & Mason, Phyllis A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9, 193-206.

- Hardin, Russell (1995). *One for all: The logic of group conflict*. Princeton: Princeton University Press.
- Hardy, Cynthia & Phillips, Nelson (1998). Strategies of engagement: Lessons from the critical examination of collaboration and conflict in an interorganizational domain. *Organization Science: A Journal of the Institute of Management Sciences*, 9 (2), 217-230.
- Harnischmacher, Robert & Semerak, Arved (1986). *Deutsche Polizeigeschichte: Eine allgemeine Einführung in die Grundlagen*. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
- Harris, Gregory E. & Cameron, James E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37 (3), 159-169.
- Hartung, Johanna (2000). *Sozialpsychologie*. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
- Haslam, S. Alexander (2001). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Haslam, S. Alexander; Eggins, Rachel A. & Reynolds, Katherine J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (1), 83-113.
- Haslam, S. Alexander; McGarty, Craig; Brown, Patricia M.; Eggins, Rachel A.; Morrison, Brenda E. & Reynolds, Katherine J. (1998). Inspecting the emperor's clothes: Evidence that random selection of leaders can enhance group performance. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2 (3), 168-184.
- Haslam, S. Alexander & Platow, Michael J. (2001). The link between leadership and followership: How affirmation social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (11), 1469-1479.
- Haslam, S. Alexander; Postmes, Tom & Ellemers, Naomi (2003). More than a metaphor: Organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*, 14, 357-369.
- Haslam, S. Alexander; Powell, Clare & Turner, John C. (2000). Social identity, self-categorization, and work motivation: Rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organizational outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 319-339.

- Haslam, S. Alexander & Turner, John C. (2001). Social identity, organizations, and leadership. In Marlene E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 25-65). New York, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum.
- Haslam, S. Alexander, van Knippenberg, Daan, Platow, Michael J. & Ellemers, Naomi (Hrsg.) (2003). *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*. New York, Hove: Psychology Press.
- Hassebrauck, Manfred & Küpper, Beate (2002). Theorien interpersonaler Attraktion. In Dieter Frey & Martin Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie: Band II, Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). (S. 156-177). Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Hauf, Claus-Jürgen (1995). Strukturelle Veränderungen in der Justiz des Landes Baden-Württemberg und erste Ansätze einer Effizienzsteigerung bei der Arbeit der Strafverfolgungsbehörden. *Deutsche Richterzeitung*, 73 (8), 293-299.
- Heeg, Franz J. & Kleine, Gotthard (Hrsg.) (1999). *Kommunikation und Kooperation: Arbeitswissenschaftliche Aspekte der Gestaltung von Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen und -systemen*. Aachen: Verlag Mainz.
- Hefendehl, Roland (2005). Organisierte Kriminalität als Begründung für ein Feind- oder Täterstrafrecht. *Strafverteidiger*, 3, 156-161.
- Hegmanns, Michael (2003). Die prozessuale Rolle der Staatsanwaltschaft. *Goldammer's Archiv für Strafrecht*, 6, 433-502.
- Heinz, Wolfgang (2004). *Das deutsche Strafverfahren: Rechtliche Grundlagen, rechtstatsächliche Befunde, historische Entwicklung und aktuelle Tendenzen* [Internet]. Verfügbar unter:
<http://www.uni-konstanz.de/rtf/kis/strafverfahren.htm> [08.08.2006].
- Helfferrich, Cornelia (2004). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hellmann, Uwe (1998). *Strafprozeßrecht*. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- Hennessy, Josephine & West, Michael A. (1999). Intergroup behaviour in organizations: A field test of social identity theory. *Small Group Research*, 30 (3), 361-382.

- Henrichs, Axel Edgar (2001). *Juristische und praktisch organisatorische Modifikationen zum Verhältnis der Institutionen Polizei und Staatsanwaltschaft zueinander*. Bitburg/Eifel, Universität, Dissertation.
- Herrington, Guy & Lomax, Wendy (1999). *Do satisfied employees make customers satisfied? An investigation into the relationship between service employee job satisfaction and customer perceived service quality*. Berlin: Paper presented on the European Marketing Association Conference.
- Hertel, Guido Neuhof, Jochen; Theuer, Thomas & Kerr, Norbert L. (2000). Mood effects on cooperation in small groups: Does positive mood simply lead to more cooperation? *Cognition and Emotion*, 14 (4), 441-472.
- Hewstone, Miles & Brown, Rupert (1986). Contact is not enough: An intergroup perspective on the 'contact hypothesis'. In Miles Hewstone & Rupert Brown (Eds.), *Contact and conflict in intergroup encounters* (pp. 1-44). New York, Southampton: The Camelot Press.
- Hewstone, Miles & Greenland, Katy (2000). Intergroup conflict. *International Journal of Psychology*, 35 (2), 136-144.
- Hewstone, Miles; Hopkins, Nicholas & Routh, David A. (1992). Cognitive models of stereotype change: Generalization and subtyping in young people's views of the police. *European Journal of Social Psychology*, 22, 219-234.
- Hewstone, Miles; Rubin, Mark & Willis, Hazel (2002). Intergroup bias: Social prejudice. *Annual Review of Psychology*, 53, 575-604.
- Hildebrandt, Helmut (1990). *Professionelle Polizei: Ein Beitrag zu einer denkbaren Organisationsphilosophie*. Stuttgart, München, Hannover: Boorberg.
- Hildenbrand, Bruno (2004). Anselm Strauss. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 32-42). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Hoering, Sebastian.; Kühl, Stefan & Schulze-Fielitz, Alexander (2001). Homogenität und Heterogenität in der Gruppenzusammensetzung: Eine mikropolitische Studie über Entscheidungsprozesse in der Gruppenarbeit. *Arbeit*, 10 (4), 331-351.
- Hoffmann, Christoph (2005). Bildungspolitisches Gesamtkonzept für Polizei und Strafverfolgung in der Schweiz. *Kriminalistik-Schweiz*, 6, 375-382.
- Hogg, Michael A. (2001a). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 5, 184-200.

- Hogg, Michael A. (2001b). From prototypicality to power: A social identity analysis of leadership. *Advances in Group Processes*, 18, 1-30.
- Hogg, Michael A.; Hains, Sarah C. & Mason, Isabel (2003). Identification and leadership in small groups: Saliency, frame of reference and leader stereotypicality effects on leader evaluations. In Michael A. Hogg (Ed.), *Social psychology: Volume III* (pp. 284-314). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Hogg, Michael A. & Martin, Robin (2003). Social identity analysis of leader-member relations: Reconciling self-categorization and leader-member exchange theories of leadership. In S. Alexander Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 139-154). New York, Hove: Psychology Press.
- Hogg, Michael A. & Terry, Deborah J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25 (1), 121-140.
- Hogg, Michael A. & Vaughan, Graham M. (2002). *Social psychology*. Harlow, London, New York: Prentice Hall.
- Homburg, Christian & Stock, Ruth (2001). Der Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit: Eine dyadische Analyse. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 71 (7), 789-806.
- Honnacker, Heinz (1989). Vorbeugende Bekämpfung von Straftaten: Gefahrenabwehr oder Strafverfolgung? In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Verhältnis Staatsanwaltschaft : Polizei bei der vorbeugenden Bekämpfung von Straftaten und im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren* (S. 47-66). Münster: Herausgeber.
- Hopf, Christel (2004). Qualitative Interviews: Ein Überblick. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 349-360). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Hornsey, Matthew J.; Spears, Russell; Cremers, Iris & Hogg, Michael A. (2003). Relations between high and low power groups: The importance of legitimacy. *Society for Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (2), 216-227.
- Hund, Horst (1999). Das Legalitätsprinzip im Spannungsfeld zwischen den Institutionen „Polizei“ und „Staatsanwaltschaft“. In Claudius Geisler (Hrsg.), *Das Ermittlungsverfahren der Polizei und die Einstellungspraxis der Staatsanwaltschaften: Bestandsaufnahme, Erfahrungen und Perspektiven* (S. 243-261). Wiesbaden: Kriminologische Zentralstelle.

- Jackson, Susan E. (1996). The consequences of diversity in multidisciplinary work teams. In Michael A. West (Ed.), *Handbook of work group psychology* (pp. 53-74). Chichester: John Wiley & Sons.
- Jackson, Susan E. (1992). Consequences of group composition for the interpersonal dynamics of strategic issue processing. *Advances in Strategic Management*, 8, 345-382.
- Jackson, Susan E.; Brett, Joan F.; Sessa, Valerie I.; Cooper, Dawn M.; Julin, Johan A. & Peyronnin, Karl (1991). Some differences make a difference: Individual dissimilarity and group heterogeneity as correlates of recruitment, promotions, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 76 (5), 675-689.
- Jackson, Susan E. & Ruderman, Marian N. (1996). Introduction: Perspectives for understanding diverse work teams. In Susan E. Jackson & Marian N. Ruderman (Eds.), *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace* (pp. 1-16). Washington: American Psychological Association.
- Jäger, Markus (2000). *Das staatsanwaltschaftliche Sonderdezernat „Gewalt gegen Frauen“: Erfahrungen aus Strafverfahren wegen sexualbezogener Gewaltdelinquenz gegen Frauen*. Frankfurt a. M., Berlin, Bern: Lang.
- Janis, Irving L. (1972). *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Jans, Manuel (2003). *Diversität als Ressource? Ergebnisse und Erkenntnisse der Organisationsforschung*. [Online-download]. Verfügbar unter: <http://www.uni-essen.de/personal/Diversit%E4t.pdf> [10.08.2006].
- Jansen, Dorothea (1995). Interorganisationsforschung und Politiknetzwerke. In Dorothea Jansen & Klaus Schubert (Hrsg.), *Netzwerke und Politikproduktion* (S. 95-110). Marburg: Schüren.
- Jehn, Karen A. (1997). Affective and cognitive conflict in work groups: Increasing performance through value-based intragroup conflict. In Carsten KW de Dreu & Evert van de Vliert (Eds.), *Using conflicts in organizations* (pp. 87-100). Beverly Hills: Sage.
- Jehn, Karen A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282.
- Jehn, Karen A.; Northcraft, Gregory B. & Neale, Margeret A. (1999). Why differences make a difference: Study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44, 741-763.

- Jehn, Karen A. & Shah, Priti P. (1997). Interpersonal relationships and task performance: An examination of mediating processes in friendship and acquaintance groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72 (4), 775-790.
- Johnson, David W. & Johnson, Frank. P. (1987). *Joining together: Group theory and group skills* (3rd ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Johnson, David W. & Johnson, Roger T. (2000). The three Cs of reducing prejudice and discrimination. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 239-268). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Johnston, Lucy & Hewstone, Miles (1992). Cognitive models of stereotype change: 3. Subtyping and the perceived typicality of disconfirming group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, 360-386.
- Joshi, Aparna & Jackson, Susan E. (2001). Managing workforce diversity to enhance cooperation in organizations. In Michael A. West; Dean Tjosvold & Ken G. Smith (Eds.), *International handbook of organizational teamwork and cooperative working* (pp. 277-296). Chichester: John Wiley & Sons.
- Jost, John T.; Pelham, Brett W. & Carvallo, Mauricio R. (2000). *Non-conscious forms of system justification: Cognitive, affective, and behavioral preferences for higher status groups* [Internet]. Verfügbar unter: http://www.michaelwmorris.com/R671/documents/Session_05/Jost2000.pdf [10.08.2006].
- Jung, Heike (2005). *Kriminalsoziologie*. Baden-Baden: Nomos
- Justizministerinnen und Justizminister. (2000). *Herbstkonferenz der Justizministerinnen und Justizminister vom 22. bis 24. November: Zusammenarbeit von Staatsanwaltschaft und Polizei im Ermittlungsverfahren* [Internet]. Verfügbar unter: http://www.jura.uni-sb.de/JuMiKo/jumiko_nov00/TOPII3.htm [01.08.2005].
- Kämper, Gregor (2002). Organisation und Aufgaben der Polizei in Deutschland: Ein aktueller Überblick. *Kriminalistik*, 56 (2), 102-111.
- Katholnigg, Oskar (1999). *Strafgerichtsverfassungsrecht: Kommentar zu den allgemeinen und den die Strafrechtspflege regelnden Vorschriften des Gerichtsverfassungsgesetzes, des Einführungsgesetzes zum Gerichtsverfassungsgesetz und des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes*. Köln, Berlin, Bonn: Heymanns.
- Kavemann, Barbara; Leopold, Beate & Schirmacher, Gesa (2001). *Modelle der Kooperation gegen häusliche Gewalt: „Wir sind ein Kooperationsmodell, kein Konfrontationsmodell“*. Stuttgart: Kohlhammer.

- Kelle, Udo (2005). „Emergence“ vs. „forcing“ of empirical data? A crucial problem of „grounded theory“ reconsidered [52 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 6 (2), Art. 27. Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-27-e.htm> [10.08.2006].
- Kelle, Udo (2004). Computerunterstützte Analyse qualitativer Daten. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 485-501). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kelle, Udo (1996). Die Bedeutung theoretischen Vorwissens in der Methodologie der Grounded Theory. In Rainer Strobl & Andreas Böttger (Hrsg.), *Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews; Beiträge zum Workshop Paraphrasieren, Kodieren, Interpretieren.* (S. 23-47). Baden-Baden: Nomos.
- Kelle, Udo (1994). *Empirisch begründete Theoriebildung: Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung.* Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Keller, Robert T. (2001). Cross-functional project groups in research and new product development: Diversity, communications, job stress, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 44 (3), 547-555.
- Kerr, Norbert L. (1986). Motivational choices in task groups: A paradigm for social dilemma research. In Henk A. M. Wilke; David M. Messick & Christel G. Rutte (Eds.), *Experimental social dilemmas* (pp. 1-27). Frankfurt a. M., Bern, New York: Peter Lang.
- Kersten, Ulrich (1999). Chancen und Risiken neuer Zuständigkeiten: Gemeinsame Strategien zur Verbrechensbekämpfung. *Kriminalistik*, 53 (1), 40-44.
- Kieser, Alfred (1991). Innovation und Kooperation. In R. Wunderer (Hrsg.), *Kooperation: Gestaltungsprinzipien und Steuerung der Zusammenarbeit zwischen Organisationseinheiten* (S. 159-174). Stuttgart: Poeschel.
- Kieser, Alfred & Kubicek, Herbert (1983). *Organisation* (2., neu bearbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin, New York: de Gruyter.
- Kinzig, Jörg (2004). *Die rechtliche Bewältigung von Erscheinungsformen organisierter Kriminalität.* Berlin: Duncker & Humblot.
- Kissel, Otto R. (1994). *Gerichtsverfassungsgesetz: Kommentar.* München: Beck.

- Kleinaltenkamp, Michael & Wolters, Heiko (1997). Die Gestaltung von Systempartnerschaften zwischen Automobilherstellern und ihren Zulieferern: Eine spieltheoretische Analyse. In Georg Schreyögg & Jörg Sydow (Hrsg.), *Gestaltung von Organisationsgrenzen* (S. 45-78). Berlin, New York: de Gruyter.
- Kleining, Gerhard (1995). *Lehrbuch Entdeckende Sozialforschung (Band I): Von der Hermeneutik zur qualitativen Heuristik*. Weinheim: Beltz.
- Kleining, Gerhard (1982). Umriss zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 34, 224-253.
- Kleinmann, Martin (2003). *Assessment-Center*. Göttingen: Hogrefe.
- Kleinschmidt, Matthias & Pekruhl, Ulrich (1994). Kooperation, Partizipation und Autonomie: Gruppenarbeit in deutschen Betrieben. *Arbeit*, 3 (2), 150-172.
- Kniesel, Michael (1998). Prävention und Polizeirecht. In Hans-Jürgen Kerner (Hrsg.), *Entwicklung der Kriminalprävention in Deutschland: Allgemeine Trends und bereichsspezifische Perspektiven; zugleich: Dokumentation des 3. Deutschen Präventionstages in Bonn vom 5.-7. Mai 1997* (S. 133-142). Mönchengladbach: Godesberg.
- Kniesel, Michael (1996a). „Neues“ Polizeirecht und Kriminalitätskontrolle: Eine Betrachtung des polizeilichen Handlungsraumes. *Kriminalistik*, 50 (4), 229-236.
- Kniesel, Michael (1996b). Gefahrenvorsorge, operatives Polizeirecht und Kriminalitätskontrolle. *Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie*, 3, 77-93.
- Koch, Rainer (2004). *Umbau öffentlicher Dienste: Internationale Trends in der Anpassung öffentlicher Dienste an ein New Public Management*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Koetz, Axel G. & Feltes, Thomas (1996). *Organisation der Staatsanwaltschaften: Beiträge zur Strukturanalyse der Rechtspflege*. Köln: Bundesanzeiger.
- Köhler-Braun, Katharina (1999). Durch Diversity zu neuen Anforderungen an das Management. *Zeitschrift für Führung und Organisation*, 68 (4), 188-193.
- Koller, Christoph (1997). *Die Staatsanwaltschaft – Organ der Judikative oder Exekutivbehörde?* Frankfurt a. M.; Berlin, Bern: Peter Lang.

- Kollock, Peter (1998). *Social dilemmas: The anatomy of cooperation* [Internet]. Verfügbar unter: <http://www.sscnet.ucla.edu/soc/faculty/kollock/classes/cyberspace/resources/kollock%201998%20-%20social%20Dilemmas.pdf> [01.08.2005].
- König, Klaus (1982). Öffentliche Verwaltung als soziales System. In Andreas Remer (Hrsg.), *Verwaltungsführung: Beiträge zu Organisation, Kooperationsstil und Personalarbeit in der öffentlichen Verwaltung* (S. 3-29). Berlin, New York: de Gruyter.
- König, Klaus & Siedentopf, Heinrich (1997). *Öffentliche Verwaltung in Deutschland* (2. Aufl.). Baden-Baden: Nomos.
- Körner, Harald Hans (1992). Staatsanwaltschaft und Kriminalpolizei: Die Ermittlungsinitiative der Staatsanwaltschaft als Bestandteil der Sachleitungsbefugnis. *Kriminalistik*, 46 (3), 130-135.
- Kowal, Sabine & O'Connell, Daniel C. (2004). Zur Transkription von Gesprächen. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 437-447). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kramer, Roderick M. (1993). Cooperation and organizational identification. In J. Keith Murnighan (Ed.), *Social psychology in organizations: Advances in theory and research* (pp. 244-268). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Kramer, Roderick M. (1991). Intergroup relations and organizational dilemmas: The role of categorization processes. *Research in Organizational Behavior*, 13, 191-228.
- Kramer, Roderick M.; Hanna, Benjamin A.; Su, Steven & Wei, Jane (2001). Collective identity, collective trust, and social capital: Linking group identification and group cooperation. In Marlene E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 173-196). New York, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum.
- Krause, Diana E. (2004). *Macht und Vertrauen in Innovationsprozessen: Ein empirischer Beitrag zu einer Theorie der Führung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Krebs, Michael (2002). *Die Weisungsgebundenheit des Staatsanwaltes unter besonderer Berücksichtigung des rechtstatsächlichen Aspekts*. Frankfurt a. M., Berlin, Bern: Peter Lang.
- Krieger, Claus (2003). „Wir/Ich und die anderen“: *Vergleichende Konstruktionen von Gruppenidentität im Sportunterricht*. Konstanz, Universität, Dissertation.

- Kromrey, Helmut (2005). „Qualitativ“ versus „quantitativ“ – Ideologie oder Realität? *Symposium: Qualitative und quantitative Methoden in der Sozialforschung: Differenz und/oder Einheit?* [Internet]. Verfügbar unter: <http://www.berliner-methodentreffen.de/material/2005/krom-rey.pdf> [10.08.2006].
- Kröniger, Silke (2006). Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft – Weisungsmacht als Kooperationshindernis? In A. Vollmer (Hrsg.), *Kooperatives Handeln zwischen Kontinuität und Brüchen in neuen Tätigkeitssystemen* (S. 229-259). Lengerich: Papst Science Publishers.
- Kröniger, Silke (2004). „Neue“ Formen der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft: Eine bundesweite empirische Bestandsanalyse. *Kriminalistik*, 58 (10), 613-621.
- Kühne, Hans-Heiner (2003). *Strafprozessrecht: Eine systematische Darstellung des deutschen und europäischen Strafverfahrensrechts* (6. völlig neu bearbeitete und erweiterte Aufl.). Heidelberg: C.F. Müller.
- Kumbruck, Christel (2001). Was ist Kooperation? Kooperation im Lichte der Tätigkeitstheorie. *Arbeit*, 10 (2), 149-166.
- Kurze, Martin (1999). *Soziale Arbeit und Straffjustiz*. Wiesbaden: KrimZ.
- Laine, Annika (2002). *Sources of conflict in cooperation between competitors: WIP-Paper for the annual IMP conference in Dijon* [Internet]. Verfügbar unter: http://www.escdijon.com/download/imp/pdf/140_laine.pdf [10.08.2006].
- Lambiris, Andreas (2002). *Klassische Standardbefugnisse im Polizeirecht*. Stuttgart, München, Hannover: Boorberg.
- Lamnek, Siegfried (2005). *Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch* (4. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Lampe, Klaus von (2001). Organisierte Kriminalität unter der Lupe: Netzwerke kriminell nutzbarer Kontakte als konzeptueller Zugang zur OK-Problematik. *Kriminalistik*, 55 (7), 465-471.
- Landis, Dan; Hope, Richard & Day, Harry (1984). Training for desegregation in the military. In Norman Miller & Marilyn Brewer (Eds.), *Groups in contact: The psychology of desegregation* (pp. 257-278). Orlando: Academic Press.
- Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2003). *Die Polizei der Gesellschaft: Zur Soziologie der Inneren Sicherheit*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2000). *Staat, Demokratie und Innere Sicherheit in Deutschland*. Opladen: Leske + Budrich.

- Lange, Hans-Jürgen (1999). *Innere Sicherheit im Politischen System der Bundesrepublik Deutschland*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lange, Hans-Jürgen & Schenck, Jean-Claude (2004). *Polizei im kooperativen Staat: Verwaltungsreform und Neue Steuerung in der Sicherungsverwahrung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Laske, Michael & Neunteufel, Herbert (2005). *Vertrauen eine „Conditio sine qua non“ für Kooperationen?* [Internet]. Verfügbar unter: http://www.wi.hs-wismar.de/fbw/aktuelles/wdp//0501_LaskeNeunteufel.pdf [01.08.2005].
- Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). *Psychoanalyse in der Sozialforschung: Eine Einführung am Beispiel einer Sozialpsychologie der Arbeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Leontjew, Alexej N. (1987). *Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit*. Stuttgart: Klett.
- Levine, John M. & Moreland, Richard L. (1990). Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41, 585-634.
- Linder, Darwyn E. (1982). Social trap analogs: The tragedy of the commons in the laboratory. In Valerian J. Derlega & Janusz Grzelak (Eds.), *Cooperation and helping behavior: Theories and research* (pp. 183-205). New York, London, Toronto: Academic Press.
- Lipponen, Jukka; Olkkonen, Maria-Elena & Moilanen, Minna (2004). Perceived procedural justice and employee responses to an organizational merger. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (3), 391-413.
- Lord, Robert G. & Maher, Karen J. (1993). *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. London, New York: Routledge.
- Lovelace, Kay; Shapiro, Debra L. & Weingart, Laurie R. (2001). Maximizing cross-functional new product teams' innovativeness and constraint adherence: A conflict communications perspective. *Academy of Management Journal*, 44 (4), 779-793.
- Lücken, Markus (2003). *Das kognitiv-affektive Kreuzfeuer im Minoritäts-Majoritäts-Kontext*. Kiel, Universität, Dissertation.
- Luczak, Anna (2004). *Organisierte Kriminalität im internationalen Kontext: Konzeption und Verfahren in England, den Niederlanden und Deutschland*. Freiburg: edition iuscrim.

- Luhmann, Niklas (1995). *Funktionen und Folgen formaler Organisation* (4. Aufl.). Berlin: Duncker & Humblot.
- Mackie, Diane M.; Worth, Leila T. & Asuncion, Arlene G. (1990). Processing of persuasive in-group messages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 812-822.
- Maple, N.; Haslam, S. Alexander; Reynolds, Katherine J. & Eggins, Rachael A. (2002). *The practicalities of AIRing: A preliminary study*. Universität Exeter: Unveröffentlichtes Manuskript.
- Mathieu, John E. & Zajac, Dennis M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Mayntz, Renate (1997). *Soziologie der öffentlichen Verwaltung*. Heidelberg: C. F. Müller.
- Mayntz, R. (1971). Max Webers Idealtypus der Bürokratie und die Organisationssoziologie. In Renate Mayntz (Hrsg.), *Bürokratische Organisation* (2. Aufl.) (S. 27-35). Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch.
- Mayring, Phillip (2004). Qualitative Inhaltsanalyse. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 468-475). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Mayring, Phillip (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, Phillip (2001). Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse [31 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 2 (1). Verfügbar unter:
<http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-01/1-01mayring-d.htm> [10.08.2006].
- Mayring, Phillip (1988). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- McCauley, Clark (1989). The nature of social influence in groupthink: Compliance and internalization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (2), 250-260.
- Mead, George H. (1973). *Geist, Identität und Gesellschaft*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Meffert, Susanne (2003). Runde Tische und (so) weiter? Kooperation der Verfahrensbeteiligten ernst genommen. *DVJJ-Journal*, 32, 376-389.

- Mensching, Anja; Kleuker, Mirja; Linke, Yvonne & Nack, Michaela (2004). *Polizei im Wandel: Binnenverhältnisse in der niedersächsischen Polizei am Beispiel des Einsatz- und Streifendienstes und der für ihn vorgesetzten Ebenen*. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e. V..
- Meyer, John P. & Allen, Natalie J. (1997). *Commitment to the workplace: Theory, research and applications*. Thousand Oaks: Sage.
- Meyer-Goßner, Lutz (2003). *Strafprozessordnung: Gerichtsverfassungsgesetz, Nebengesetze und ergänzende Bestimmungen* (46. neu bearbeitete Auflage). München: Beck.
- Mielke, Rosemarie (2000). Die soziale Kategorisierung des Selbst. In W. Greve (Hrsg.), *Psychologie des Selbst* (S. 167-185). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Mikula, Gerold (1985). Psychologische Theorien des sozialen Austauschs. In Dieter Frey & Martin Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie: Band II: Gruppen- und Lerntheorien* (S. 273-305). Bern, Stuttgart, Toronto: Hans Huber.
- Milliken, Frances J. & Martins, Luis L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21 (2), 402-433.
- Minthe, Eric (2003). *Soforteinbehalt bei Ladendiebstahl: Begleitforschung eines Modellversuchs in Nürnberg*. Wiesbaden: Eigenverlag Kriminologische Zentralstelle e.V.
- Moody, James (2001). Race, school integration, and friendship segregation in America. *Journal of Sociology*, 107, 679-716.
- Morath, Frank A. (1996). *Interorganisationale Netzwerke: Dimensions – Determinants – Dynamics* [Internet]. Verfügbar unter: www.ub.uni-konstanz.de/v13/volltexte/2000/393/pdf/393_1.pdf [01.08.2005].
- Moreland, Richard L.; Hogg, Michael A. & Hains, Sarah C. (1994). Back to the future: Social psychological research on groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 30, 527-555.
- Moser, Klaus (1993). Planung und Durchführung organisationspsychologischer Untersuchungen. In Heinz Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 71-105). Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Mruck, Katja (2000). Qualitative Sozialforschung in Deutschland [54 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 1 (1). Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00mruckmey-d.htm> [10.08.2006].

- Mruck, Katja & Mey, Günter (1998). Selbstreflexivität und Subjektivität im Auswertungsprozess biographischer Materialien: Zum Konzept einer „Projektwerkstatt qualitativen Arbeitens“ zwischen Colloquium, Supervision und Interpretationsgemeinschaft. In Gerd Jüttemann & Hans Thomae (Hrsg.), *Biographische Methoden in den Humanwissenschaften* (S. 284-306). Weinheim: Beltz/PVU.
- Muckel, Petra (2001). *Entdeckung und Entwicklung von Kategorien in der qualitativen Forschung: Methodologische Überlegungen und empirische Beispiele* [Internet]. Verfügbar unter: <http://www.qualitative-sozialforschung.de/entdeckung%20und%20entwicklung.htm> [10.08.2006].
- Mullen, Brian; Brown, Rupert & Smith, Colleen. (1992). Ingroup bias as a function of salience, relevance, and status: An integration. *European Journal of Social Psychology*, 22, 103-122.
- Müller, Oswin (1995). Der Abschied von der konkreten Gefahr als polizeirechtliche Eingriffsbefugnis. *Strafverteidiger*, 11, 602-606.
- Mummendey, Amélie (1985). Verhalten zwischen sozialen Gruppen: Die Theorie der sozialen Identität. In Dieter Frey & Martin Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie: Band II: Gruppen- und Lerntheorien* (S. 185-216). Bern, Stuttgart, Toronto: Hans Huber.
- Mummendey, Amélie & Otten, Sabine (2003). Aversive discrimination. In Rupert Brown & Samuel L. Gaertner (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (pp. 112-132). Malden, Oxford, Victoria: Blackwell.
- Mummendey, Amélie & Otten, Sabine (2002). Theorien intergruppalen Verhaltens. In Dieter Frey & Martin Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie: Band II, Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien*. (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.) (S. 95-119). Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Mummendey, Amélie & Schreiber, Hans-Joachim (1983). Better or different? Positive social identity by discrimination against or by differentiation from outgroups. *European Journal of Social Psychology*, 13, 389-397.
- Mummendey, Amélie & Simon, Bernd (Hrsg.) (1997). *Identität und Verschiedenheit: Zur Sozialpsychologie der Identität in komplexen Gesellschaften*. Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Mummendey, Amélie & Simon, Bernd (1989). Better or different? III: The impact of importance of comparison dimension and relative in-group size upon intergroup discrimination. *British Journal of Social Psychology*, 28, 1-16.

- Mummendey, Amélie & Wenzel, Michael (1999). Social discrimination and tolerance in intergroup relations: Reactions to intergroup difference. *Personality and Social Psychology Review*, 3 (2), 158-174.
- Munduate, Lourdes & Dorado, Miguel A. (1998). Supervisor power bases, cooperative behaviour, and organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7 (2), 163-177.
- Murnighan, J. Keith (Ed.) (1993). *Social psychology in organizations: Advances in theory and research*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Murray, Alan I. (1989). Top management group heterogeneity and firm performance. *Strategic Management Journal*, 10, 125-141.
- Neidhardt, Friedhelm (1983). Themen und Thesen zur Gruppensoziologie. In Friedhelm Neidhardt (Hrsg.), *Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien (Sonderband 25/1983 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie)*. (S. 12-34). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Nerdinger, Friedmann W. (1998). Extra-Rollenverhalten und Kooperation in Organisationen. In Erika Spieß (Hrsg.), *Formen der Kooperation: Bedingungen und Perspektiven* (S. 265-278). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Neuberger, Oswald (1998). Strategische Kooperation (Mikropolitik). In Erika Spieß (Hrsg.), *Formen der Kooperation: Bedingungen und Perspektiven* (S. 37-52). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Neuberger, Oswald (1989). Macht. In Siegfried Greif; Heinz Holling & Nielgel Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 301-305). München: Psychologie Verlags Union.
- Niewerth, Lydia (1994). Jugendhilfe, Justiz und Polizei: Probleme der Zusammenarbeit und Wege zur Kooperation. *Zentralblatt für Jugendrecht*, 81 (10), 409-411.
- Northcraft, Gregory B.; Polzer, Jeffrey T.; Neale, Margaret A. & Kramer, Roderick M. (1996). Diversity, social identity, and performance: Emergent social dynamics in cross-functional teams. In Susan E. Jackson & Marian N. Ruderman (Eds.), *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace* (pp. 69-96). Washington: American Psychological Association.
- Notzon, Heike (2002). *Zum Rückgriff auf polizeirechtliche Befugnisse zur Gefahrenabwehr im Rahmen der vorbeugenden Verbrechensbekämpfung: Gefahren für die Geltung der StPO und die Verfahrensherrschaft der StA bei der Strafverfolgung?* Frankfurt a. M., Berlin, Bern: Lang.

- O'Connor, Kathleen M. (1998). Experiential diversity in groups: Conceptualizing and measuring variation among teammates. In Margaret A. Neale & Elisabeth A. Mannix (Hrsg.), *Research on Managing Groups and Teams* (pp. 167-182). Stamford, London: JAI Press.
- Oakes, Penelope. J.; Haslam, S. Alexander & Turner, John C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford, Cambridge: Blackwell.
- O'Brien, Anne T.; Haslam, S. Alexander; Jetten, Jolanda; Humphrey, Louise; O'Sullivan, Lucy; Postmes, Tom; Eggins, Rachael & Reynolds, Katherine J. (2004). Cynicism and disagreement among devalued employee groups: The need to ASPIRe. *Career Development International*, 9 (1), 28-44.
- Odersky, Walter (1989). Aktuelle Überlegungen zur Stellung der Staatsanwaltschaft. In Heinz Eyrich; Walter Odersky & Franz J. Säcker (Hrsg.), *Festschrift für Kurt Rebmann zum 65. Geburtstag* (S. 343-358). München: Beck.
- Oevermann, Ulrich (2005). Wissenschaft als Beruf: Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung. *Die Hochschule*, 14 (1), 15-52.
- Ohlemacher, Thomas (1999). *Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland: Versuch einer Bestandsaufnahme*. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e. V..
- Ostendorf, Heribert (1997). Das zukünftige Verhältnis von Staatsanwaltschaft und Polizei: Mehr polizeiliche Rechte oder mehr staatsanwaltschaftliche Kontrolle? In Generalstaatsanwalt Schleswig-Holstein (Hrsg.), *Verbesserte Zusammenarbeit zwischen Staatsanwaltschaft und Polizei* (S. 172-182). Schleswig: Herausgeber.
- Otten, Sabine & Moskowitz, Gordon B. (2000). Evidence for implicit evaluative in-group bias: Affect-biased spontaneous trait inference in a minimal group paradigm. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36, 77-89.
- Owens, David A.; Mannix, Elisabeth A. & Neale, Margaret A. (1998). Strategic formations of groups: Issues in task-performance and team member selection. In Margaret A. Neale & Elisabeth A. Mannix (Eds.), *Research on Groups and Teams, Vol. 1* (pp. 149-165). Greenwich: JAI Press.

- Owens, David A. & Sutton, Robert I. (2002). Status contests in meetings: Negotiating the informal order. In Marlene E. Turner (Ed.), *Groups at work: Advances in theory and research* (pp. 299-316). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Paeffgen, Hans-Ullrich (1995). „Verpolizeilichung“ des Strafprozesses – Chimäre oder Gefahr? In Jürgen Wolter (Hrsg.), *Zur Theorie und Systematik des Strafprozeßrechts* (S. 13-47). Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.
- Pelled, Lisa H. (1996). Demographic diversity, conflict, and work group outcomes: An intervening process theory. *Organization Science: A Journal of the Institute of Management Sciences*, 7 (6), 615-631.
- Pelled, Lisa H.; Eisenhardt, Kathleen M. & Xin, Katherine R. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly*, 44, 1-28.
- Perdue, Charles W.; Dovidio, John F.; Gurtman, Michael B. & Tyler, Richard B. (1990). Us and them: Social categorization and the process of intergroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (3), 475-486.
- Peteraf, Margaret & Shanley, Mark (1997). Getting to know you: A theory of strategic group identity. *Strategic Management Journal*, 18, 165-186.
- Pettigrew, Thomas F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.
- Pettigrew, Thomas F. & Tropp, Linda R. (2000). Does intergroup contact reduce prejudice? Recent meta-analytic findings. In Stuart Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 93-114). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Pfiszter, Franz (1984). Die Zusammenarbeit von Polizei und Justiz bei der Verfolgung von Wirtschaftsstraftaten – aus Sicht der Polizei. *Deutsche Richterzeitung*, 95-99.
- Pinto, Mary B. & Pinto, Jeffrey K. (1990). Project team communication and cross-functional cooperation in new program development. *Journal of Product Innovation Management*, 7, 200-212.
- Pinto, Mary B.; Pinto, Jeffrey K. & Prescott, John E. (1993). Antecedents and consequences of project team cross-functional cooperation. *Management Science*, 39 (10), 1281-1297.
- Pitschas, Rainer (Hrsg.) (2002). *Kriminalprävention und „Neues Polizeirecht“: Zum Strukturwandel des Verwaltungsrechts in der Risikogesellschaft*. Berlin: Duncker & Humblot.

- Pitschas, Rainer (1999). Auf dem Wege zu einem „neuen“ Polizeirecht: Vorbeugende Verbrechensbekämpfung durch Sicherheitsnetzwerke. *Kriminalistik*, 53 (3), 153-159.
- Platow, Michael J. & van Knippenberg, Daan (2001). A social identity analysis of leadership endorsement: The effects of leader ingroup prototypicality and distributive intergroup fairness. *Society for Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (11), 1508-1519.
- Podsiadlowski, Astrid (2002). Diversität in Organisationen und Arbeitsgruppen. In Jutta Allmendinger & Thomas Hinz (Hrsg.), *Organisationssoziologie* (S. 260-283). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Polzer, Jeffrey T. (2002). *Explaining the varying effects of organizational identification on cooperation: The moderating role of subgroup reputations* [Internet]. Verfügbar unter:
<http://www.hbs.edu/research/facpubs/workingpapers/papers2/0102/02-004.pdf>
[10.08.2006].
- Pomes, Robert A. (2002). *Gestaltung von Interaktionsbeziehungen zwischen Print-Medienunternehmen und selbständigen Content-Anbietern: Konzept, Schlaglicht und Gestaltungsempfehlungen*. Hannover, Universität, Diplomarbeit.
- Pratto, Felicia; Sidianus, Jim; Stallworth, Lisa M. & Malle, Bertram F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741-763.
- Pütter, Norbert (2003). Polizei und Staatsanwaltschaft. In Hans-Jürgen Lange (Hrsg.), *Die Polizei der Gesellschaft: Zur Soziologie der Inneren Sicherheit* (S. 265-284). Opladen: Leske + Budrich.
- Pütter, Norbert (1998). *Der OK-Komplex: Organisierte Kriminalität und ihre Folgen für die Polizei in Deutschland*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Raack, Wolfgang (1998). Sexuelle Gewalt in der Familie: Ein Erfahrungsbericht. In Hans-Jürgen Kerner (Hrsg.), *Entwicklung der Kriminalprävention in Deutschland: Allgemeine Trends und bereichsspezifische Perspektiven; zugleich: Dokumentation des 3. Deutschen Präventionstages in Bonn vom 5.-7. Mai 1997* (S. 121-130). Mönchengladbach: Godesberg.
- Rabbie, Jacob M. (1982). The effects of intergroup competition and cooperation on intragroup and intergroup relationships. In Valerian J. Derlega & Janusz Grzelak (Eds.), *Cooperation and helping behavior: Theories and research* (pp. 123-149). New York, London, Toronto: Academic Press.

- Rahim, M. Afzalur (1992). *Managing conflict in organizations* (2nd ed.). Westport: Praeger.
- Ratzel, Max-Peter; Brisach, Carl-Ernst & Soiné, Michael (2001). Die Kontrolle der Organisierten Kriminalität durch das BKA: Zum Aufgabenverständnis und den gesetzlichen Regelungen nach dem BKAG. *Kriminalistik*, 55 (8-9), 530-538.
- Raven, Bertram H. & French, John R. (2003). Legitimate power, coercive power and observability in social influence. In Michael A. Hogg (Hrsg.), *Social psychology: Volume II* (pp. 163-176). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Rehbinder, Manfred (2000). *Rechtssoziologie* (4. Aufl.). München: Beck.
- Rehfeld, Dieter & Weibler, Jürgen (1998). Interkommunale Kooperation in der Region: Auf der Suche nach einem neuen Steuerungsmodell. In Dietrich Budäus; Peter Conrad & Georg Schreyögg (Hrsg.), *Managementforschung* (S. 93-122). Berlin, New York: de Gruyter.
- Reichertz, Jo (2004). Abduktion, Deduktion und Induktion. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 276-286). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Reichertz, Jo (2003). *Die Abduktion in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Reichertz, Jo (2000). Zur Gültigkeit Qualitativer Sozialforschung [76 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 1 (2). Verfügbar unter:
<http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00reichertz-d.htm> [10.08.2006].
- Reichertz, Jo (1991). *Aufklärungsarbeit: Kriminalpolizisten und Feldforscher bei der Arbeit*. Stuttgart: Enke
- Rex, Erhard (2003). *Staatsanwaltschaft und Polizei – starkes Team oder Gegner?* Dresden: Thesenpapier zum 18. Deutschen Richter- und Staatsanwaltschaftstag vom 15. bis 17. September 2003.
- Reynolds, Katherine; Ryan, Michelle & Turner, John (2002). *The effects of group membership and resource power on individual productivity*. Unveröffentlichtes Manuskript: Australische National Universität.

- Reynolds, Katherine J.; Oakes, Penelope J.; Haslam, S. Alexander; Turner, John C. & Ryan, Michelle K. (2004). Social identity as the basis of group entitativity: Elaborating the case for the „science of social groups per se“. In Vincent Yzerbyt; Charles M. Judd & Olivier Corneille (Eds.), *The psychology of group perception: Perceived variability, entitativity, and essentialism* (pp. 317-333). New York: Psychology Press.
- Reynolds, Katherine J. & Platow, Michael J. (2003). On the social psychology of power and powerlessness: Social power as a symptom of organizational division. In S. Alexander Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 173-188). New York, Hove: Psychology Press.
- Reynolds, Katherine J.; Turner, John C. & Haslam, S. Alexander (2003). Social identity and self-categorization theories' contribution to understanding identification, salience and diversity in teams and organizations. In Jeffrey T. Polzer (Ed.), *Identity issues in groups* (pp. 279-304). Amsterdam, Boston, London: Elsevier Science.
- Richardson, Laurel (1994). Writing: A method of inquiry. In Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 516-529). Thousand Oaks: Sage.
- Riedlinger, Michelle E.; Gallois, Cindy; McKay, Susan & Pittam, Jeffery (2004). Impact of social diversity on communication in networked organizations. *Journal of Applied Communication Research*, 32 (1), 55-79.
- Ritchie, Jane & Lewis, Jane (Eds.) (2003). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Robertson, Maxine; Scarbrough, Harry & Swan, Jacky (2003). Knowledge creation in professional service firms: Institutional effects. *Organizational Studies*, 24 (6), 831-857.
- Röper, Erich (1998). Staatsanwaltschaft – Hilfsorgan der Polizei 2. *Deutsche Richterzeitung*, 76, 309-314.
- Rose, Frank (2004). Die Justiz als Kooperationspartnerin anderer Institutionen im Fall „schwieriger“ Kinder und Jugendlicher – Erkenntnisse und Fragen aus dem Modellprojekt „Kooperation im Fall jugendlicher Mehrfach- und Intensivtäter“. *Schleswig-Holsteinische Anzeigen*, 12, 321-328.

- Rosenbaum, Max (1984). Führungspositionen in Gruppen. In A. Heigl-Evers (Hrsg.), *Kindlers „Psychologie des 20. Jahrhunderts“: Sozialpsychologie: Die Erforschung der zwischenmenschlichen Beziehungen* (S. 463-469). Weinheim, Basel: Beltz.
- Rosenstiel, Lutz von. (2004). Organisationsanalyse. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 224-238). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Rosenstiel, Lutz von. (2000). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rosenstiel, Lutz von. (1993). Kommunikation und Führung in Arbeitsgruppen. In Heinz Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 321-351). Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Rosenstiel, Lutz von & Wegge, Jürgen (2004). Führung. In Heinz Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie: Gruppe und Organisation* (S. 494-558). Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Rost, Jürgen (2005). Differentielle Indikation und gemeinsame Qualitätskriterien als Probleme der Integration von qualitativen und quantitativen Methoden. *Symposium: Qualitative und quantitative Methoden in der Sozialforschung: Differenz und/oder Einheit?* [Internet]. Verfügbar unter: <http://www.berliner-methodentreffen.de/material/2005/rost.pdf> [10.08.2006].
- Roxin, Claus (1998). *Strafverfahrensrecht: Ein Studienbuch* (25. Aufl.). München: Beck.
- Roxin, Claus (1997). Zur Rechtsstellung der Staatsanwaltschaft damals und heute. *Deutsche Richterzeitung*, 75, 109-121.
- Roxin, Claus; Arzt, Gunther & Tiedemann, Klaus (2003). *Einführung in das Strafrecht und Strafprozeßrecht* (4. Aufl.). Heidelberg: C. F. Müller.
- Ruggiero, Karen M. & Kelman, Herbert C. (1999). Introduction to the issue. *Journal of Social Issues*, 55 (3), 405-414.
- Rüping, Hinrich (1992). Die Geburt der Staatsanwaltschaft in Deutschland. *Goltdammer's Archiv für Strafrecht*, 193 (3), 147-158.
- Rupprecht-Däullary, Marita (1994). *Zwischenbetriebliche Kooperation: Möglichkeiten und Grenzen durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Rzepka, Dorothea (1993). *Polizei und Diversion: Das Bielefelder Modell der Informationsvermittlung*. Frankfurt a. M., Berlin, Bern: Peter Lang.

- Sachdev, Itesh & Bourhis, Richard Y. (1991). Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology*, 21, 1-24.
- Sachdev, Itesh. & Bourhis, Richard Y. (1987). Status differentials and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 17, 277-293.
- Samuelson, Charles D.; Messick, David M.; Wilke, Henk A. M. & Rutte, Christel G. (1986). Individual restraint and structural change as solutions to social dilemmas. In Henk A. M. Wilke; David M. Messick & Christel G. Rutte (Eds.), *Experimental social dilemmas* (pp. 29-53). Frankfurt a. M., Bern, New York: Peter Lang.
- Schaefer, Hans C. (2005). Die (er)neue(rte) Staatsanwaltschaft. *Neue Kriminalpolitik*, 2, 71-74.
- Schaefer, Hans C. (2004). Verhältnis von Staatsanwaltschaft und Polizei: Gibt es eine Machtverschiebung zum Nachteil der Staatsanwaltschaft? *Kriminalistik*, 58 (12), 753-755.
- Schaefer, Hans C. (2003). *Rechtsstaat und Strafverfahren*. Baden-Baden: Nomos.
- Schaefer, Hans C. (2002). Verpolizeilichung des Ermittlungsverfahrens – Entmachtung der Staatsanwaltschaft. *Strafverteidiger Forum*, 4, 118-122.
- Schaefer, Hans C. (1999). Zur Entwicklung des Verhältnisses Staatsanwaltschaft – Polizei. In Udo Ebert (Hrsg.), *Festschrift für Ernst-Walter Hanack zum 70. Geburtstag am 30. August 1999* (S. 191-205). Berlin, New York: de Gruyter.
- Schaefer, Hans C. (1997). Organisierte Kriminalität aus Sicht der Justiz: Die unterschiedlichen Rollen von Polizei und Justiz in unserem rechtsstaatlichen Verfahrenssystem. *Kriminalistik*, 51 (1), 23-30.
- Schäfer, Gerhard (2000). *Die Praxis des Strafverfahrens* (6. Aufl.). Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
- Schedler, Kuno & Proeller, Isabella (2003). *New public management*. Bern, Stuttgart, Wien: Paul Haupt.
- Scherp, Dirk (1999). Der Unternehmensansatz in der OK-Bekämpfung: Konsequenzen und Rechtsprobleme. *Kriminalistik*, 53 (10), 673-678.
- Schiffmann, Rudolf (1993). Die Wahrnehmung eigener Tätigkeit in Arbeitsgruppen als Ergebnis von Selbstverpflichtung, Gruppenkohärenz und Gruppenerfolg. *Arbeit*, 2 (3), 223-241.

- Schlachetzki, Nikolas (2002). *Die Polizei – Herrin des Strafverfahrens? Eine Analyse des Verhältnisses von Staatsanwaltschaft und Polizei*. Köln, Universität, Dissertation.
- Schlüchter, Ellen (1981). *Das Strafverfahren*. Köln, Berlin, Bonn: Carl Heymanns.
- Schneider, Hans-Dieter (1977). *Sozialpsychologie der Machtbeziehungen*. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Schnettler, Bernt (1998). *Die Konstruktion der Kooperation: Eine Untersuchung zwischenbetrieblicher Zusammenarbeit auf der Basis narrativer Interviews mit ‚Experten aus der Praxis‘ kleiner und mittelständischer Unternehmen im (Hoch)-Technologiesektor*. Konstanz, Universität, Magisterarbeit.
- Schnupp, Günther (2005). „Ermittlungsperson“ löst „Hilfsbeamten“ ab. *Die Polizei*, 9, 253-259.
- Schöch, Heinz (1992). Vorbemerkung vor § 158; § 158; 160. In H. Achenbach (Hrsg.), *Kommentar zur Strafprozessordnung* (RN 1-46; 1-10; 1-55). Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.
- Scholl, Wolfgang (2003). Modelle effektiver Teamarbeit – eine Synthese. In Siegfried Stumpf & Alexander Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 3-34). Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Scholl, Wolfgang (1993). Grundkonzepte der Organisation. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 409-444). Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Scholz, Christian (1994). Gemeinsame Verantwortung? Jugendkriminalität als Streitobjekt zwischen Jugendhilfe und Justiz. *Journal der Deutschen Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfen*, 146 (2), 163-169.
- Schoreit, Armin (1993). § 148; § 149; § 150; § 151; § 152. In G. Pfeiffer (Hrsg.), *Karlsruher Kommentar zur Strafprozeßordnung und zum Gerichtsverfassungsgesetz mit Einführungsgesetz* (RN 1-2; 1-2; 1-4; 1-2; 1-20). München: Beck.
- Schoreit, Armin (1982). Staatsanwaltschaft und Polizei im Lichte fragwürdiger Beiträge zur Reform des Rechts der Staatsanwaltschaft. *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 15, 288-290.
- Schottmayer, Michael (2003). *Subkulturen im Betrieb*. Münster: LIT.

- Schreier, Margit (2005). Qualitative und quantitative Methoden in der Sozialforschung: Vielfalt statt Einheit! *Symposium: Qualitative und quantitative Methoden in der Sozialforschung: Differenz und/oder Einheit?* [Internet]. Verfügbar unter:
<http://www.berliner-methodentreffen.de/material/2005/schreier.pdf> [10.08.2006].
- Schreyögg, Georg (Hrsg.) (2001). *Wissen in Unternehmen: Konzepte, Maßnahmen, Methoden*. Berlin: Schmidt.
- Schröder, Lars-Hendrik (1996). *Das verwaltungsrechtlich organisatorische Verhältnis der strafverfolgenden Polizei zur Staatsanwaltschaft*. Frankfurt a. M., Berlin, Bern: Peter Lang.
- Schrujfer, Sandra G. & Vansina, Leopold (1997). An introduction to group diversity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6, 129-138.
- Schuler, Heinz (Hrsg.) (2004). *Organisationspsychologie: Gruppe und Organisation*. Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Schuler, Heinz (2002). *Das Einstellungsinterview*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, Heinz (Hrsg.) (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Schuler, Heinz (Hrsg.) (1993). *Lehrbuch Organisationspsychologie*. Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Schuler, Heinz (1992). Das Multimodale Einstellungsinterview. *Diagnostica*, 38, 281-300.
- Schüller, Achim (1991). *Orientierungsmuster in Nonprofit-Organisationen: Eine organisationspsychologische Untersuchung bei der Kölner Schutzpolizei*. Frankfurt a. M., Bern, New York: Lang.
- Schulz, Ulrich, Albers, Wulf & Mueller, Ulrich (Eds.) (1994). *Social dilemmas and cooperation*. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- Schulz-Hardt, Stefan & Frey, Dieter (2000). Produktiver Dissens in Gruppen: Meinungsdivergenz als Strategie zur Überwindung parteiischer Informationssuche bei Gruppenentscheidungen. *Zeitschrift für Psychologie*, 208, 385-405.
- Schumann, Karl F. (1986). Qualitative Forschungsmethoden in der Kriminologie. In Helmut Kury (Hrsg.), *Entwicklungstendenzen kriminologischer Forschung: Interdisziplinäre Wissenschaft zwischen Politik und Praxis* (S. 147-160). Köln, Berlin, Bonn: Heymann.

- Schünemann, Bernd (1999). Polizei und Staatsanwaltschaft: Teil 2. *Kriminalistik*, 53 (3), 146-152.
- Schweer, Thomas & Zdun, Steffen (2005). Gegenseitige Wahrnehmung von Polizei und Bevölkerung: Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen. In Herman Groß & Peter Schmidt (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung VI: Innen- und Außensicht(en) der Polizei* (S. 65-89). Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Schwind, Hans-Dieter (2006). *Kriminologie: Eine praxisorientierte Einführung mit Beispielen* (16. neu bearbeitete und erweiterte Aufl.). Heidelberg: Kriminalistik Verlag.
- Sedikides, Constantine, Schopler, John & Insko, Chester A. (Eds.) (1998). *Intergroup cognition and intergroup behavior*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Sell, Jane; Lovaglia, Michael J.; Mannix, Elisabeth A.; Samuelson, Charles D. & Wilson, Rick K. (2004). Investigating conflict, power, and status within and among groups. *Small Group Research*, 35 (1), 44-72.
- Selting, Margret (1998). Gesprächsanalytisches Transkriptionssystem (GAT). *Linguistische Berichte*, 173, 91-122.
- Sessa, Valerie I. & Jackson, Susan E. (1995). Diversity in decision-making teams: All differences are not created equal. In Martin M. Chemers; Stuart Oskamp & Mark A. Costanzo (Eds.), *Diversity in organizations: New perspectives for a changing workplace* (pp. 133-156). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Sherif, Mustafafer (1966). *Group conflict and co-operation: Their social psychology*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Shotter, John (1990). *Knowing of the third kind*. Utrecht: ISOR.
- Sielaff, Wolfgang (1989a). Am selben Strang ziehen: Die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft bei der Bekämpfung der Organisierten Kriminalität. *Kriminalistik*, 43 (3), 141-148.
- Sielaff, Wolfgang (1989b). Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft bei der Bekämpfung der organisierten Kriminalität. In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Verhältnis Staatsanwaltschaft : Polizei bei der vorbeugenden Bekämpfung von Straftaten und im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren* (S. 81-109). Münster: Herausgeber.

- Silver, Steven D.; Cohen, Bernhard P. & Crutchfield, James H. (1994). Status differentiation and information exchange in face-to-face and computer-mediated idea generation. *Social Psychology Quarterly*, 57 (2), 108-123.
- Simon, Bernd (1993). On the asymmetry in the cognitive construal of ingroup and outgroup: A model of egocentric social categorization. *European Journal of Social Psychology*, 23, 131-147.
- Simon, Bernd & Mummendey, Amélie (1997). Selbst, Identität und Gruppe: Eine sozialpsychologische Analyse des Verhältnisses von Individuum und Gruppe. In Amélie Mummendey & Bernd Simon (Hrsg.), *Identität und Verschiedenheit: Zur Sozialpsychologie der Identität in komplexen Gesellschaften* (S. 11-38). Bern, Göttingen, Toronto: Hans Huber.
- Simons, Tony (1995). Top management team consensus, heterogeneity, and debate as contingent predictors of company performance: The complimentary of group structure and process. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 62-66.
- Smith, Ken G.; Smith, Ken A.; Olian, Judy D.; Sims, Henry P.; O'Bannon, Douglas P. & Scully, Judith A. (1994). Top management team demography and process: The role of social integration and communication. *Administrative Science Quarterly*, 39, 412-438.
- Soiné, Michael (2005). Organisierte Kriminalität und Terrorismus – von Kooperation in Richtung Symbiose? Definitionen und aktuelle Erscheinungsformen. *Kriminalistik*, 7, 409-418.
- Soiné, Michael (1993). Zur Entwicklung von Kriminal- und Schutzpolizei: Ein geschichtlicher Rückblick über die Aufgabentrennung. *Kriminalistik*, 47 (2), 89-95.
- Spieß, Erika (2004). Kooperation und Konflikt. In Heinz Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie: Gruppe und Organisation* (S. 193-250). Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Spieß, Eerika (Hrsg.) (1998). *Formen der Kooperation: Bedingungen und Perspektiven*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Spieß, Erika (1996). *Kooperatives Handeln in Organisationen: Theoriestränge und empirische Studien*. München, Universität, Habilitations-Schrift.
- Spieß, Erika & Winterstein, Hans (1999). *Verhalten in Organisationen: Eine Einführung*. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.

- Stange, Bodo (1991). *Die Theorie der sozialen Identität: Analyse eines Reformversuchs in der Sozialpsychologie*. Hamburg, Universität, Dissertation.
- Steinheider, Brigitte & Burger, Edith (2000). Kooperation in interdisziplinären Entwicklungsteams. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaften e.V. (Hrsg.), *Komplexe Arbeitssysteme – Herausforderung für Analyse und Gestaltung. Bericht zum 46. Arbeitswissenschaftlichen Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. vom 15. bis 18.03.2000* (S. 553-557). Dortmund: GfA-Press.
- Steinheider, Brigitte; Ganz, Walter; Nogge, Wolfram & Warschat, Joachim (1999). Ein Modell zur Unterstützung von Expertenkooperationen. In Franz J. Heeg & Gotthard Kleine (Hrsg.), *Kommunikation und Kooperation: Arbeitswissenschaftliche Aspekte der Gestaltung von Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen und -systemen* (S. 59-64). Aachen: Verlag Mainz.
- Steinke, Ines (2004). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In Uwe Flick; Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S. 319-331). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Stevens, Laura E. & Fiske, Susan T. (1995). Motivation and cognition in social life: A social survival perspective. *Social Cognition*, 13, 189-214.
- Stock, Ruth (2003a). *Teams an der Schnittstelle zwischen Anbieter- und Kunden-Unternehmen: Eine integrative Betrachtung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Stock, Ruth (2003b). Steuerung von Dienstleistungsnetzwerken durch interorganisationale Teams. In Manfred Bruhn & Bernd Strauss (Hrsg.), *Dienstleistungsmanagement Jahrbuch 2003* (S. 216-228). Wiesbaden: Gabler.
- Strauss, Anselm L. & Corbin, Juliet (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Strauss, Anselm L. & Corbin, Juliet (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park: Sage.
- Strübing, Jörg (2004). *Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Strübing, Jörg (2002). Just Do It? Zum Konzept der Herstellung und Sicherung von Qualität in grounded theory-basierten Forschungsarbeiten. *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 54 (2), 318-342.
- Strunz, Herbert (1993). *Verwaltung: Einführung in das Management von Organisationen*. München, Wien: Oldenbourg.

- Suleiman, Ramzi & Fischer, Ilan (2000). *When one decides for many: The effect of delegation methods on cooperation in simulated inter-group conflicts* [Internet]. Verfügbar unter:
<http://www.soc.surrey.ac.uk/JASSS/3/4/1.html> [01.08.2005].
- Swim, Janet & Miller, Deborah (1999). White guilt: Its antecedents and consequences for attitudes toward affirmative action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25 (4), 500-514.
- Sydow, Jörg (Hrsg.) (2003). *Management von Netzwerkorganisationen: Beiträge aus der „Managementforschung“*. Wiesbaden: Gabler.
- Tacke, Veronika (1997). Systemrationalisierung an ihren Grenzen: Organisationsgrenzen und Funktionen von Grenzstellen in Wirtschaftsorganisationen. In Georg Schreyögg & Jörg Sydow (Hrsg.), *Gestaltung von Organisationsgrenzen* (S. 1-44). Berlin, New York: de Gruyter.
- Tajfel, Henri (1982). *Gruppenkonflikt und Vorurteil: Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen*. Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber.
- Tajfel, Henri & Turner, John C. (2003). The social identity theory of intergroup behavior. In M. Alexander Hogg (Ed.), *Social psychology: Volume IV* (pp. 73-98). London, Thousand Oaks, New Dehli: Sage.
- Tajfel, Henri & Turner, John C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In William G. Austin & Stephen Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-48). Monterey: Brooks/Cole.
- Tannenbaum, Scott; Beard, Rebecca & Salas, Eduardo (1992). Team building and its influence on team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments. In Kelly Kelley (Ed.), *Issues, theory, and research in industrial/organizational psychology* (pp. 117-153). Amsterdam: Elsevier.
- Taylor, Donald M. (1981). Stereotypes and intergroup relations. In Robert C. Gardner & Rudolf Kalin (Eds.), *A Canadian social psychology of ethnic relations* (pp. 151-171). Toronto: Methuen.
- Taylor, Donald M. & Moghaddam, Fathali M. (1994). *Theories of intergroup relations: International social psychology perspectives*. Westport, London: Praeger.
- Taylor, Natalie & McGarty, Craig (2001). The role of subjective group memberships and perceptions of power in industrial conflict. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11, 389-393.

- Terry, Deborah J. (2003). A social identity perspective on organizational mergers: The role of group status, permeability, and similarity. In S. Alexander Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 223-240). New York, Hove: Psychology Press.
- Terry, Deborah J. & Callan, Victor J. (1998). In-group bias in response to an organizational merger. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2 (2), 67-81.
- Thibaut, John W. & Kelley, Harold H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thomas, Alexander (1991). *Grundriß der Sozialpsychologie Band 1: Grundlegende Begriffe und Prozesse*. Göttingen, Toronto, Zürich: Hogrefe.
- Tindale, R. Scott & Sheffey, Susan (2002). Shared information, cognitive load, and group memory. *Group Processes & Intergroup Relations*, 5 (1), 5-18.
- Trenczek, Thomas (1994). Zur Zusammenarbeit verurteilt? Gemeinsame Verantwortung, Kooperation und Kommunikation von Polizei, Justiz und Jugendhilfe bei delinquentem Verhalten junger Menschen. *Journal der Deutschen Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfen*, 2 (146), 162-169.
- Treutner, Erhard (1998). Kooperative Verwaltung. In E. Spieß (Hrsg.), *Formen der Kooperation: Bedingungen und Perspektiven* (S. 125-135). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Triandis, Harry C.; Kurowski, Lois L. & Gelfand, Michele J. (1994). Workplace diversity. In Harry C. Triandis; Marvin D. Dunnette & Leetta M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology: Volume 4* (2nd ed.) (pp. 769-827). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Triandis, Harry C.; McCusker, Christopher & Hui, C. Harry (1990). Multimethod probes of individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1006-1020.
- Tropp, Linda R. (2003). The psychological impact of prejudice: Implications for intergroup contact. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6 (2), 131-149.
- Truschkat, Inga; Kaiser, Manuele & Reinartz, Vera (2005). Forschen nach Rezept? Anregungen zum praktischen Umgang mit der Grounded Theory in Qualifikationsarbeiten [48 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 6 (2), Art. 22. Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-22-d.htm> [10.08.2006].

- Turner, John C. (2005). Explaining the nature of power: A three-process theory. *European Journal of Social Psychology*, 35, 1-22.
- Turner, John C. (1991). *Social influence*. Buckingham, Bristol: Open University Press.
- Turner, John C. & Haslam, S. Alexander (2001). Social identity, organizations, and leadership. In Marlene E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 25-66). New York, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum.
- Turner, John C.; Hogg, Michael A.; Oakes, Penelope J.; Reicher, Stephen & Wetherell, Margaret (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Turner, Marlene E. (Ed.) (2001). *Groups at work: Theory and research*. New York, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum.
- Turner, Marlene E. & Pratkanis, Anthony R. (1998). Twenty-five years of groupthink theory and research: Lessons from the evaluation of a theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 73 (2/3), 105-115.
- Turner, Marlene E.; Pratkanis, Anthony R.; Probasco, Preston & Leve, Craig (1992). Threat, cohesion, and group effectiveness: Testing a social identity maintenance perspective on groupthink. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (5), 781-796.
- Tyler, Tom R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity based perspective. In Barry Staw & Robert Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (pp. 207-246). Greenwich, London: JAI Press.
- Tyler, Tom R. & Blader, Steven L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4 (3), 207-226.
- Uhlig, Sigmar (1986). Anspruch der Polizei – Herrin des Strafverfahrens? Probleme der rechtsstaatlichen Entwicklung im Verhältnis der Polizei als Mitwirkende an der Strafverfolgung. *Strafverteidiger*, 3, 117-120.
- Ulich, Eberhard (2001). *Arbeitspsychologie*. Zürich, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- van Dick, Rolf (2004). *Commitment und Identifikation mit Organisationen*. Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- van Dick, Rolf (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-203.

- van Dick, Rolf; Wagner, Ulrich & Gautam, Thaneswor (2002). Identifikation in Organisationen: Theoretische Zusammenhänge und empirische Befunde. In Erich H. Witte (Hrsg.), *Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse: Beiträge des 17. Hamburger Symposions zur Methodologie der Sozialpsychologie* (S. 147-173). Lengerich, Berlin, Bremen: Pabst Science Publishers.
- van Knippenberg, Daan (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 357-371.
- van Knippenberg, Daan & Ellemers, Naomi (2003). Social identity and group performance: Identification as the key to group-oriented effort. In S. Alexander Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 29-42). New York, Hove: Psychology Press.
- van Knippenberg, Daan & Haslam, S. Alexander (2003). Realizing the diversity dividend: Exploring the subtle interplay between identity, ideology, and reality. In S. Alexander Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 61-77). New York, Hove: Psychology Press.
- van Knippenberg, Daan & Hogg, Michael A. (2001). Editorial: Social identity processes in organizations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4 (3), 185-189.
- van Knippenberg, Daan & van Schie, Els (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (73), 137-147.
- van Lange, Paul A. (1991). *The rationality and morality of cooperation: The influence of own social value orientation and perceptions of other's personality characteristics on cooperation in a social dilemma*. Groningen, Universität, Dissertation.
- van Leeuwen, Esther & van Knippenberg, Daan (2003). Organizational identification following a merger: The importance of agreeing to differ. In S. Alexander Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 205-221). New York, Hove: Psychology Press.
- van Leeuwen, Esther; van Knippenberg, Daan & Ellemers, Naomi (2003). Continuing and changing group identities: The effects of merging on social identification and ingroup bias. *Society for Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (6), 679-690.

- van Maanen, John (Hrsg.) (1998). *Qualitative studies of organizations*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- van Santen, Eric & Seckinger, Mike (2003). *Kooperation: Mythos und Realität einer Praxis: Eine empirische Studie am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe*. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Voigt, Rüdiger (Hrsg.) (1995). *Der kooperative Staat: Krisenbewältigung durch Verhandlung?* Baden-Baden: Nomos
- Vollmer, Albert (2005). *Konflikt: Eine Struktur- und Prozessqualität in der interorganisationalen Kooperation*. Dissertation, Zürich: Studentendruckerei.
- Vornhusen, Klaus (1994). *Die Organisation von Unternehmenskooperationen: Jointventures und strategische Allianzen in Chemie- und Elektroindustrie*. Frankfurt a. M., Berlin, Bern.: Peter Lang.
- Voß, Hans-Ulrich (1993). Innovative Organisation: Gedanken zur Organisation der Ermittlungstätigkeit und Verbesserung der operativen Verbrechensbekämpfung. *Kriminalistik*, 47 (10), 602-609.
- Wache, Volkhard (1993). § 160; § 161; § 161a; § 163; § 163a. In G. Pfeiffer (Hrsg.), *Karlsruher Kommentar zur Strafprozeßordnung und zum Gerichtsverfassungsgesetz mit Einführungsgesetz* (RN 1-38; 1-34; 1-25; 1-35; 1-41). München: Beck.
- Wagner, Walter. (1973). Staatsanwaltschaft oder Polizei? *Monatsschrift für deutsches Recht*, 713-715.
- Wagner, Ulrich (2001). Intergruppenverhalten in Organisationen: Ein vernachlässigter Aspekt bei der Zusammenarbeit in Projektgruppen. In Rudolf Fisch; Dieter Beck & Birte Englich (Hrsg.), *Projektgruppen in Organisationen: Praktische Erfahrungen und Erträge der Forschung* (S. 353-366). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Waldzus, Sven (2003). Intergruppenbeziehungen. In Siegfried Stumpf & Alexander Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 477-504). Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Waldzus, Sven & Mummendey, Amélie (2004). Inclusion in a superordinate category, in-group prototypicality, and attitudes towards out-groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 466-477.
- Waldzus, Sven; Mummendey, Amélie & Wenzel, Michael (2004). When „different“ means „worse“: In-group prototypicality in changing intergroup contexts. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 76-83.

- Waldzus, Sven; Mummendey, Amélie; Wenzel, Michael & Boettcher, Franziska (2004). Of bikers, teachers and Germans: Groups' diverging views about their prototypicality. *British Journal of Social Psychology*, 43, 385-400.
- Waldzus, Sven; Mummendey, Amélie; Wenzel, Michael & Weber Ulrike (2003). Towards tolerance: Representations of superordinate categories and perceived ingroup prototypicality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 31-47.
- Warschko, Jeannette (1995). *Vorbeugende Verbrechensbekämpfung – Prävention oder Repression?* Hamburg: Kovac.
- Weber, Max (1964). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Köln, Berlin: Kiepenheuer + Witsch.
- Weber, Ulrike (2001). *Determinanten und Konsequenzen der wahrgenommenen Legitimität von Statusunterschieden: Ein Beitrag zur Toleranz zwischen Gruppen*. Jena, Universität, Dissertation.
- Weber, Ulrike; Mummendey, Amélie & Waldzus, Sven (2002). Perceived legitimacy of intergroup status differences: its prediction by relative ingroup prototypicality. *European Journal of Social Psychology*, 32, 449-470.
- Wegener, Ingo (2000). *Soziale Kategorien im situativen Kontext: Kognitive Flexibilität bei der Personenwahrnehmung*. Bonn, Universität, Dissertation.
- Wegge, Jürgen (2003). Heterogenität und Homogenität in Gruppen als Chance und Risiko für die Gruppeneffektivität. In Siegfried Stumpf & Alexander Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 119-141). Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Wegge, Jürgen (2001a). Zusammensetzung von Arbeitsgruppen. In Erich H. Witte (Hrsg.), *Leistungsverbesserungen in aufgabenorientierten Kleingruppen: Beiträge des 15. Harburger Symposions zur Methodologie der Sozialpsychologie* (S. 35-94). Lengerich, Berlin, Riga: Pabst Science Publishers.
- Wegge, Jürgen (2001b). Gruppenarbeit. In Heinz Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 484-507). Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Wegge, Jürgen & Haslam, S. Alexander (2003). Group goal setting, social identity, and self-categorization: Engaging the collective self to enhance group performance and organizational outcomes. In S. Alexander Haslam; Daan van Knippenberg; Michael J. Platow & Naomi Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 43-60). New York, Hove: Psychology Press.

- Wehner, Theo; Clases, Christoph & Bachmann, Reinhard (2000). Cooperation at work: A process-oriented perspective on joint activity in inter-organizational relations. *Ergonomics*, 43 (7), 983-997.
- Wehner, Theo; Clases, Christoph; Endres, Egon & Raeithel, Arne (1998). Zusammenarbeit als Ereignis und Prozeß. In Erika Spieß (Hrsg.), *Formen der Kooperation: Bedingungen und Perspektiven* (S. 95-124). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Wehner, Theo; Clases, Christoph & Manser, Tanja (1999). *Wissensmanagement: State of the Art, Einführung in ein interdisziplinäres Thema und Darstellung der arbeits- und sozialwissenschaftlichen Perspektive*. Hamburg: Technische Universität Hamburg-Harburg..
- Wehner, Theo; Endres, Egon & Clases, Christoph (1996). Hospitationen als Gestaltungs- und Lernfelder zwischenbetrieblicher Kooperationsbeziehungen. In Egon Endres & Theo Wehner (Hrsg.), *Zwischenbetriebliche Kooperation: die Gestaltung von Lieferbeziehungen* (S. 87-104). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Wehner, Theo; Raeithel, Arne; Clases, Christoph & Endres, Egon (1996). Von der Mühe und den Wegen der Zusammenarbeit: Theorie und Empirie eines arbeitspsychologischen Kooperationsmodells. In Egon Endres & Theo Wehner (Hrsg.), *Zwischenbetriebliche Kooperation: Die Gestaltung von Lieferbeziehungen* (S. 39-58). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Weibel, Antoinette (2004). *Kooperation in strategischen Wissensnetzwerken: Vertrauen und Kontrolle zur Lösung des sozialen Dilemmas*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Weidmann, Thomas (2001). Die Zusammenarbeit von Polizei und Staatsanwaltschaft: Untersuchungen eines nicht immer problemlosen Verhältnisses. *Kriminalistik*, 55 (6), 378-390.
- Weinert, Ansfried B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Weinkauf, Katharina; Högl, Martina; Gemünden, Hans G. & Hölzle, Katharina (2005). Zusammenarbeit zwischen organisatorischen Gruppen: Ein Literaturüberblick über die Intergroup Relations-, Schnittstellen- und Boundary Spanning- Forschung. *Journal für Betriebswirtschaft*, 55 (2), 85-111.
- Wenzel, Michael (2002). *Dilemmas of cooperation and compliance: Identity, justice, and norms* [Internet]. Verfügbar unter: <http://www.iou.unizh.ch/orga/downloads> [01.08.2005].
- Wenzel, Michael (1997). *Soziale Kategorisierungen im Bereich distributiver Gerechtigkeit*. Münster, New York, München: Waxmann.

- Wenzel, Michael; Mummendey, Amélie; Weber, Ulrike & Waldzus, Sven (2003). The ingroup as Pars Pro Toto: Projection from the ingroup onto the inclusive category as a precursor to social discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 461-473.
- Werpers, Katja (1999). *Konflikte in Organisationen: Eine Feldstudie zur Analyse interpersonaler und intergruppalen Konfliktsituationen*. Münster, New York, München: Waxmann.
- Weyer, Johannes (2000). *Soziale Netzwerke: Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung*. München, Wien: Oldenbourg.
- Weyrich, Frank (2002). *Die Grundlagen einer ganzheitlichen Kooperationsstrategie unter Berücksichtigung der veränderten (Psycho-) Logiken im Informationszeitalter zur Sicherstellung einer systemverträglichen interorganisationalen Unternehmensentwicklung*. Dortmund, Universität, Dissertation.
- Wick, Manfred (1992). Gefahrenabwehr – Vorbeugende Verbrechensbekämpfung – Legalitätsprinzip. *Deutsche Richterzeitung*, 70 (6), 217-222.
- Wiendieck, Gerd; Kattenbach, Ralph & Schönhoff, Thomas u. a. (2002). *Forschungsbericht: „POLIS“ (Polizei im Spiegel) für das Innenministerium des Landes NRW* [Internet]. Verfügbar unter: http://www.dpolg-rlp.de/News2002/POLIS_Bericht.pdf [01.08.2005].
- Wienold, Hanns (2000). *Empirische Sozialforschung: Praxis und Methode*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Wilder, David A. (1990). Some determinants of the persuasive power of ingroups and out-groups: Organization of information and attribution of independence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (6), 1202-1213.
- Wilder, David A. (1984). Intergroup contact: The typical member and the exception to the rule. *Journal of Experimental Social Psychology*, 20, 177-194.
- Wilke, Henk A. M., Messick, David M. & Rutte, Christel G. (Eds.) (1986). *Experimental social dilemmas*. Frankfurt a. M., Bern, New York: Peter Lang.
- Williams, Katherine Y. & O'Reilly, Charles A. (1998). Demography and diversity in organisations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77-140.
- Witt, Harald (2001). Forschungsstrategien bei quantitativer Sozialforschung [36 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 2 (1). Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-01/1-01witt-d.htm> [10.08.2006].

- Witte, Erich H. (Hrsg.) (2002). *Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse: Beiträge des 17. Hamburger Symposiums zur Methodologie der Sozialpsychologie*. Lengerich, Berlin, Bremen: Pabst Science Publishers.
- Wittenbrink, Bernd; Park, Bernadette & Judd, Charles M. (1998). The role of stereotypic knowledge in the construal of person models. In Constantine Sedikides; John Schopler & Chester A. Insko (Eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior* (pp. 177-202). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Wittig, Michele A. & Grant-Thompson, Sheila (1998). The utility of Allport's conditions of intergroup contact for predicting perceptions of improved racial attitudes and beliefs. *Journal of Social Issues*, 54 (4), 795-812.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 1 (1). Verfügbar unter: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm> [10.08.2006].
- Witzel, Andreas (1996). Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In Rainer Strobl & Andreas Böttger (Hrsg.), *Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews* (S. 49-75). Baden-Baden: Nomos.
- Witzel, Andreas (1989). Das problemzentrierte Interview. In Gerd Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-256). Heidelberg: Asanger.
- Witzel, Andreas (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung: Überblick und Alternativen*. Frankfurt, New York: Campus.
- Wohlers, Wolfgang (2002). § 160; § 163. In Hans-Joachim Rudolphi (Hrsg.), *Systematischer Kommentar zur Strafprozessordnung und zum Gerichtsverfassungsgesetz* (RN 1-37; 1-9). Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.
- Wohlfahrt, Norbert (1988). *Organisationstheoretische und methodologische Probleme empirischer Organisationsforschung in der öffentlichen Verwaltung: Ein Beitrag zur Entwicklung eines methodologischen Profils organisationstheoretischer Grundlagenforschung*. Bochum: Winkler.
- Wolff, Rosa-Maria (2003). Der neue Weg in Stuttgart: Modellprojekt behördenübergreifender Zusammenarbeit – 'Haus des Jugendrechts'. *DVJJ-Journal*, (32), 360-375.

- Wolsko, Christopher; Park, Bernadette; Judd, Charles M. & Bachelor, Jonathan (2003). Intergroup contact: Effects on group evaluations and perceived variability. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6 (1), 93-110.
- Wolter, Jürgen (1991). *Aspekte einer Strafprozeßreform bis 2007*. München: Beck.
- Wood, Joanne V. (1996). What is social comparison and how should we study it? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22 (5), 520-537.
- Wright, Stephen C.; Aron, Arthur; McLaughlin-Volpe, Tracy & Ropp, Stacy A. (2003). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. In Michael A. Hogg (Ed.), *Social psychology: Volume IV* (pp. 287-323). London, Thousand Oaks, New Dehli: Sage.
- Wunderer, Rolf (1997). *Führung und Zusammenarbeit: Beiträge zu einer unternehmerischen Führungslehre*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Wurst, Katharina (2001). *Zusammenarbeit in innovativen Multi-Team-Projekten*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Anhang

Anhang 1: Gesetzestexte

§ 152 GVG [Hilfsbeamte der Staatsanwaltschaft]

(1) Die Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft sind in dieser Eigenschaft verpflichtet, den Anordnungen der Staatsanwaltschaft ihres Bezirks und der dieser vorgesetzten Beamten Folge zu leisten.

(2) ¹Die Landesregierungen werden ermächtigt, durch Rechtsverordnung diejenigen Beamten- und Angestelltengruppen zu bezeichnen, auf die diese Vorschrift anzuwenden ist. ²Die Angestellten müssen im öffentlichen Dienst stehen, das 21. Lebensjahr vollendet haben und mindestens zwei Jahre in den bezeichneten Beamten- und Angestelltengruppen tätig gewesen sein. ³Die Landesregierungen können die Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf die Landesjustizverwaltungen übertragen.

§ 161 StPO [Ermittlungen; Verwendung von Informationen aus verdeckten Ermittlungen]

(1) ¹Zu dem in § 160 Abs. 1 bis 3 bezeichneten Zweck ist die Staatsanwaltschaft befugt, von allen Behörden Auskunft zu verlangen und Ermittlungen jeder Art entweder selbst vorzunehmen oder durch die Behörden und Beamten des Polizeidienstes vornehmen zu lassen, soweit nicht andere gesetzliche Vorschriften ihre Befugnisse besonders regeln. ²Die Behörden und Beamten des Polizeidienstes sind verpflichtet, dem Ersuchen oder Auftrag der Staatsanwaltschaft zu genügen, und in diesem Falle befugt, von allen Behörden Auskunft zu verlangen.

(2) In oder aus einer Wohnung erlangte personenbezogene Informationen aus einem Einsatz technischer Mittel zur Eigensicherung im Zuge nicht offener Ermittlungen auf polizeirechtlicher Grundlage dürfen unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu Beweis Zwecken nur verwendet werden (Artikel 13 Abs. 5 des Grundgesetzes), wenn das Amtsgericht (§ 162 Abs. 1), in dessen Bezirk die anordnende Stelle ihren Sitz hat, die Rechtmäßigkeit der Maßnahme festgestellt hat; bei Gefahr im Verzug ist die richterliche Entscheidung unverzüglich nachzuholen.

§ 163 StGB [Aufgaben der Polizei]

(1) ¹Die Behörden und Beamten des Polizeidienstes haben Straftaten zu erforschen und alle keinen Aufschub gestattenden Anordnungen zu treffen, um die Verdunkelung der Sache zu verhüten. ²Zu diesem Zweck sind sie befugt, alle Behörden um Auskunft zu ersuchen, bei Gefahr im Verzug auch, die Auskunft zu verlangen, sowie Ermittlungen jeder Art vorzunehmen, soweit nicht andere gesetzliche Vorschriften ihre Befugnisse besonders regeln.

(2) ¹Die Behörden und Beamten des Polizeidienstes übersenden ihre Verhandlungen ohne Verzug der Staatsanwaltschaft. ²Erscheint die schleunige Vornahme richterlicher Untersuchungshandlungen erforderlich, so kann die Übersendung unmittelbar an das Amtsgericht erfolgen.

Anhang 2: Interviewleitfaden

Generell:

- *Weiteres offenes Nachfragen, wenn auf die Eingangsfrage nur kurz geantwortet wird; i. S. der Trichtertechnik (Witzel 1989). Z. B.: Aus welchem Grund; Woran liegt das; Können Sie den Aspekt genauer beschreiben; Können Sie ein Beispiel nennen etc.*
- *Veränderungen über die Zeit werden erfragt, um Pettigrews (1998) Prozessmodell der verschiedenen Kategorisierungsarten zu analysieren.*

Die jeweils schwerpunktmäßig relevanten theoretischen Konzepte werden stichpunktartig in dem Kästchen neben der ersten relevanten Frage festgehalten und gelten bis zum nächsten Kasten.

Karriereverlauf/Berufssituation:

Zu Beginn habe ich ein paar Fragen zu Ihrem beruflichen Werdegang...

Bitte schildern Sie Ihren bisherigen beruflichen Werdegang.
Sind Sie zufrieden mit Ihrer jetzigen Berufs-/Arbeitssituation?
Hat sich Ihre Einstellung zu Ihrer Arbeit im Laufe der Zeit geändert?
Würden Sie den Beruf denn wiederwählen?

Identifikation mit der „Eigengruppe“ (EG);
Akzeptanz der EG

Welche Ihrer Fähigkeiten/Fertigkeiten werden Ihrer Meinung nach besonders in Ihrem Bereich gebraucht?

Diversität hinsichtl. Wissen/
Fertigkeiten

Allgemeiner AG/Dienstbesprechungs-Teil:

Wie kam es zur Bildung der AG bzw. gemeinsamen Dienstbesprechungen?
Seit wann nehmen Sie persönlich teil? Wie kam es dazu?
Wer nimmt sonst noch an diesem Treffen von der StA/Pol. teil?
Kannten Sie die Teilnehmer der „anderen Seite“ bereits vorher?
Haben die Teilnehmer über die Zeit gewechselt?
Wenn ja: welche Auswirkungen hatte das jeweils auf die Treffen?
Wo und wann finden diese immer statt? Wie lange dauert so ein Treffen? Und wie häufig treffen Sie sich? Hat sich dies im Laufe der Zeit geändert? Wie war es zu Beginn der Treffen?
Haben Sie sozusagen „von oben“ Unterstützung hinsichtlich Durchführung und Organisation der Treffen?

Kontakthäufigkeit;
Vorbedingungen:
Unterstützung durch
Autoritäten

Konkreter Ablauf der Treffen:

Um jetzt noch etwas mehr ins Detail zu gehen, folgen ein paar Fragen zum konkreten Ablauf der Treffen. Vorab jedoch ein Blick in die Vergangenheit...

Wie gestaltete sich die gemeinsame Zusammenarbeit der beiden Behörden/ bzw. der entspr. Abteilungen vor Bestehen der AG/vor dem Durchführen von gem. Dienstbesprechungen?

Zusammenarbeits-
formen-Alternativen;
alle Vorbedingungen

Könnten Sie mir anhand eines Beispiels den Ablauf des letzten Treffen mit der Pol./StA schildern?
Hat sich der Ablauf im Laufe der Zeit gewandelt?

Alle Komplexe möglich

Wie kommt es zu einer Entscheidungsfindung?

Bei welchen Gelegenheiten wird Ihnen während der Treffen bewusst, dass es sich bei Ihnen/m Gegenüber um (einen) Pb/StA handelt?

Oder auch umgekehrt: In welchen Situationen fühlen Sie sich während solcher Treffen besonders in Ihrer Rolle als Pb/StA angesprochen?

Machtunterschied;
Charakteristiken Fremd-
gruppe (FG); Ident. EG;
Vergleichsdimension;
Statusunterschied

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der „anderen Seite“ in Ihrem Bereich unabhängig von den konkreten Treffen?

Bei AG-Gruppe: gibt es darüber hinaus auch gemeinsame spontane Dienstbesprechungen (Einzeltreffen)?

Zusammenarbeitsformen-
Alternativen

Denken Sie bitte jetzt an ein Treffen, das Ihrer Meinung nach nicht so gut gelaufen ist. Z. B.? Welche Ursachen lagen hier Ihrer Meinung nach zugrunde?

Alle Komplexe
möglich

Ziele und Bewertung der Treffen:

Jetzt folgen ein paar Fragen zu den Zielen und mögl. Auswirkungen von gem. Treffen...

Was sind die erhofften Ziele der AG/Dienstbesprechung?

Wie beurteilen Sie das Mittel AG/Dienstbesprechung als Möglichkeit zu dieser Zielerreichung?

Vorbedingung: gemeinsame Ziele;
Vergleichsdimensionen; Zusammen-
arbeitsformen – Alternativen;
Arbeits erleichterung

Was hat sich seit dem Bestehen solcher Dienstbesprechungen/ der AG Ihrer Meinung nach verändert?

Konnte aufgrund der AG/Dienstbespr. die gem. Zusammenarbeit verbessert werden?

Welche Auswirkungen haben die Treffen auf Ihre Arbeit?

Welchen Nutzen bringen die persönlichen Treffen für die Behörde Pol./StA insgesamt?

Was denken Sie, was sich die „andere Seite“ von diesen Treffen verspricht?

Bei AG-Gruppe:

Worin liegen für Sie die Vor- und Nachteile einer festen Arbeitsgruppe im Unterschied zu den eher spontanen Dienstbesprechungen?

Alle Komplexe möglich

Bei Dienstbesprechungsgruppe:

Worin liegen für Sie die Vor- und Nachteile einer eher spontanen Dienstbesprechung im Unterschied zu einer festgelegten, regelmäßig stattfindenden Arbeitsgruppe?

Intergruppen-spezifischer Teil:

Nun folgen schließlich noch einige generelle Fragen hinsichtlich Ihrer Pol./StA-Tätigkeit und dem Verhältnis zur „anderen Seite“...

Welche Ziele verfolgen Sie allgemein mit Ihrer Arbeit?

Würden Sie sich selbst als typischen Pb/StA bezeichnen?

Charakterisierung
der Eigengruppe

In welchen Bereichen sehen sie die wichtigsten Unterschiede zwischen Polizei und StA?

Wie beurteilen Sie speziell das normativ geregelte Verhältnis von StA/Polizei ganz allgemein?

Vergleichsdimensionen;
Statusunterschied; inklusive Kategorie

In welchen Bereichen gibt es Ihrer Meinung nach Gemeinsamkeiten?

Bei beiden handelt es sich um Strafverfolgungsbehörden, welchen Beitrag leisten die jeweiligen Behörden? Welche Behörde stellt ihrer Meinung nach die „typischere“ Strafverfolgungsbehörde dar?

Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu dem/den StA/Pb im Rahmen dieser Treffen beschreiben? Hat sich das Verhältnis zueinander im Laufe der Treffen verändert?

Vorb.: Freundschaften;
Prototypikalität;
Generalisierung

Inwieweit empfinden Sie Ihre Beziehung zu den Vertretern der „anderen Seite“ anders als die Beziehung zu den „eigenen Leuten“? Würden Sie sagen, dass sich auch so etwas wie freundschaftliche Beziehungen gebildet haben?

Spielt das normativ vorgegebene Verhältnis der beiden Behörden zueinander bei den Treffen eine Rolle?
Wie hat sich das Verhältnis seit Beginn der Treffen entwickelt?

Statusunterschied

Glauben Sie, dass Ihr Verhältnis zur StA/Polizei ohne gem. Treffen anders wäre?
Hat sich auch Ihre Meinung über die „Teilnehmer der anderen Seite“ im Laufe der gem. Treffen verändert?

Kontakthäufigkeit;
Kategorisierungsprozesse;
Generalisierung;
Vergleichsdimensionen

Hat sich auch Ihre Meinung über die StA/Polizei generell verändert?

Worin liegen die spezifischen Vorteile der Polizei gegenüber der StA im Rahmen der Zusammenarbeit?
Worin liegen die spezifischen Vorteile der StA gegenüber der Polizei?

Stellt aus Ihrer Sicht der/die Vertreter der anderen Seite (Pb, StA) (einen) typischen/typische Pb/StA dar?

Prototypikalität

Würden Sie sagen, dass Sie im Rahmen der Treffen von der anderen Seite bzgl. Ihres Arbeitsfeldes auch dazugelernt haben?

Lernen neuer
Informationen

Und umgekehrt, denken Sie, dass Sie der „anderen Seite“ im Rahmen dieser Treffen ebenso Wissenswertes vermitteln konnten?

Findet Ihrer Meinung nach ein ausreichender Informationsaustausch zwischen den Teilnehmern der Treffen statt?

Was denken Sie, welche Art von Information von Ihnen für die „andere Seite“ entscheidend ist?
Und welche Informationen möchten Sie gerne von der „anderen Seite“ erfahren?

Abschließend zu diesem Fragekomplex:

Wie würden Sie ganz allgemein die Zusammenarbeit mit der „anderen Seite“ beschreiben?
Können Sie mir Ihre wichtigste Erfahrung im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der Pol./StA schildern?
Wie würde für Sie eine ideale Zusammenarbeit mit der StA/Pol. aussehen?

Alle Komplexe
möglich

Demographische Daten:

Abschließend würde ich Sie bitten, mir noch eine Angabe zu Ihrer Person zu geben...
In welchem Jahr sind sie geboren?

Anhang 3: Transkriptionssystem

(anlehnend an das Basistranskript des gesprächsanalytischen Transkriptionssystem GAT; Selting 1998)

X	Interviewer
P oder S	Polizeibeamter oder Staatsanwalt (Interviewter)
? ?	Überlappungen/Simultansprechen
(.)	Pause bis 1 sec
(-)	Pause 1 bis 2 sec
(--)	Pause 2 bis 3 sec
(---)	Pause 3 bis 4 sec
(4.0)	Pause ab 4 sec
:	Dehnung
äh, oh, etc.	Verzögerungssignale
hm, ja, nee, etc.	Rezeptionssignale
mhm/mhm(vern.)	bejahendes bzw. verneinendes Rezeptionssignal
akZENT	Akzentuierung
?	Tonhöhe steigend
,	Tonhöhe mittel fallend
.	Tonhöhe tief fallend
haha, hihi, etc.	Lachen
hh	hörbares Atmen
((hustet etc.))	außersprachliche Handlungen/Ereignisse
(uv)/(uv/3)	unverständliche Passage; gegebenenfalls mit Angabe der Anzahl der Wörter
(solche/welche)	vermuteter Wortlaut/vermutete Alternative
#	unterbrochen