

# „Netzwerk innere Sicherheit“

## Sozial- und kulturwissenschaftliche Reflexionen zu einem populären Thema

Wer will, dass die Welt so bleibt, wie sie ist, der will nicht, dass sie bleibt.

Erich Fried

Der Mensch ist ein zeitliches Wesen, das nur lebt, indem es seine Welt um sich wandelt.

Karl Jaspers

Gesellschaftliche Veränderung fängt immer mit Außenseitern an, die spüren, was notwendig ist.

Robert Jungk

### Zusammenfassung

Das „*Netzwerk innere Sicherheit*“ stellt eine folgerichtige und notwendige Weiterentwicklung des althergebrachten Präventionsgedankens dar. Es könnte vom Prinzip her eine adäquate Antwort auf die forcierten sozialen und kulturellen Veränderungen der letzten Jahrzehnte in Deutschland sein. Doch aufgrund der Tatsache, dass noch heute ein großer Teil der laufenden Präventionsprojekte in Deutschland theoretisch völlig unbegründet ist, werden wir wohl – wenn es nicht rechtzeitig zu korrigierenden Interventionen kommt – gegenüber den sozialen und kulturellen Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte nicht ausreichend gewappnet sein.

Die Welt nach dem 11. September 2001 ist eine andere als die zuvor. Die Organisation von Sicherheit muss neu gedacht und Prävention zu einem präzise angegangenen Planungsgegenstand werden. In einem zunehmenden Maße wird die innere Sicherheit davon abhängen, in wie weit es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klassischer Ordnungsagenturen gelingen wird, in Prozessen und Netzwerkstrukturen zu denken.

Das Geschäft gemeinsamer Verbrechenverhütung mit Hilfe eines „*Netzwerkes innere Sicherheit*“ aus dem Stand heraus und auf Anordnung betreiben zu wollen, wäre – weil nicht ausreichend wirksam – gleichzusetzen mit der Verschwendung rarer finanzieller Ressourcen. Als ein Netzwerk des Wissens bedarf es einer gründlichen Vorbereitung und einer relativ langen Anlaufzeit. Strategische Allianzen müssen wachsen, verordnen kann man sie nicht.

Der vorliegende Aufsatz gibt sowohl eine Begründung für die Notwendigkeit einer gezielten Fortbildung auf den Gebieten der Zusammenführung und Verknüpfung separater Wissensbestände als auch einen Einblick in die theoretischen Grundannahmen, auf denen professionelles Networking aufbaut. Die heutige Risikogesellschaft verlangt nach einer zeitgemäßen Prävention. Von daher tut Fortbildung Not!

### Einleitung

Wenn sich das Projekt „*Netzwerk innere Sicherheit*“ nicht im Do it yourself-Verfahren und auf der Basis vereinzelter Kreativitätsausbrüche entwickeln soll, dann halte ich es für zwingend notwendig, dieses Unternehmen, in einem ersten Schritt, auf dem Boden gesicherten Wissen zu verankern, um ihm dann, in einem zweiten, eine Form zu verleihen, die sinnvoll und widerspruchsfrei mit Inhalten gefüllt werden kann.

Mit meinem Aufsatz möchte ich mehr erreichen als nur die intellektuelle Wissbegier des einen oder anderen Rezipienten zu befriedigen. Es geht mir darum, dem Projekt „*Netzwerk innere Sicherheit*“ ein standhaftes theoretisches Fundament zu verleihen. Weiterhin möchte ich deutlich machen, dass ein solches Netzwerk nur dann professionell betrieben werden kann, wenn der in das Networking involvierte Personenkreis zuvor eine Fortbildung erfahren

hat, die ihn überhaupt in die Lage versetzt, sinnvolle Netzwerkarbeit zu leisten. Noch beherrschen wir das vernetzte Denken nicht, aber – so denke ich – es ist lernbar.

Meinen Text habe ich thematisch in zwei zusammenhängende Blöcke gegliedert. Zuerst möchte ich den Leser einladen, mich auf einer Gedankenreise durch das Reich theoretischer Abstraktionen zu begleiten. Dabei werde ich zuerst auf den sozialen Wandel eingehen und aufzeigen, dass sich ein „*Netzwerk innere Sicherheit*“ (im Gegensatz zu den klassisch operierenden Ordnungsagenturen) nicht schwerfällig in seiner sozialen Umwelt bewegen darf. Des weiteren werde ich aufzeigen, wie Lebens- und Arbeitswelten zustande kommen und, welche Schwierigkeiten sich aus ihrem Bestehen für eine Welten übergreifende Kommunikation ergeben.

Auf diesen Überlegungen gründet der zweite Block. Hier möchte ich dem Leser zunächst einsichtig machen, dass sich professionelles Networking nur unter der Berücksichtigung der zuvor erläuterten theoretischen Grundannahmen entwickeln kann. Danach werde ich offenlegen, welche immens große Bedeutung berufliche Fortbildung hat, wenn es darum geht, ein erfolgreiches Wissensnetz zur Verbrechenverhütung zu etablieren und zu betreiben.

Das, worüber ich schreibe, hat keine Masse wie die körperlichen Objekte und doch beeinflusst es – als etwas nicht stoffliches – unser Leben jeden Tag aufs Neue. Der Gegenstand meines Nachdenkens sind die bedeutungsvollen geistigen Welten, in der ein jeder von uns zuhause ist. Es sind die bereits genannten Lebens- oder Arbeitswelten, deren Charakteristikum unter anderem darin besteht, dass sie sich wechselseitig ausschließen.

Innerhalb einer solchen Welt ist das Leben und Handeln der Menschen geprägt durch gemeinsam geteilte Werte, Normen, Symbole und Bedeutungszumessungen. Vergleichbare Wissensbestände und gleichartige mentale Repräsentationen lassen eine kollektive Weltsicht entstehen, die der eingelebten Alltags- bzw. Berufspraxis ihren Sinn verleiht. Nur vor dem Hintergrund dieser sozialen und kulturellen Zusammenhänge heraus sind die Menschen einer bestimmten Welt in ihrem Denken, Handeln und Unterlassen zu verstehen. Und das gilt es in zweierlei Hinsicht zu bedenken, wenn professionelles Networking betrieben werden soll.

Zum einen in Hinsicht auf die unterschiedlichen soziokulturellen Welten, die von einem „*Netzwerk innere Sicherheit*“ beobachtet und präventiv reguliert werden sollen. Zum anderen in Bezug auf das Netzwerk selbst, da dieses von Menschen geformt wird, die unterschiedlichen Berufswelten entstammen.

Da die Effektivität eines Netzwerkes stets von einer partiellen Vergleichbarkeit der eingebrachten Wissensbestände der Menschen abhängt, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Knotenfunktionen des Netzes tätig sind, dürfte bereits an dieser Stelle die besondere Problematik von Netzwerkarchitekturen klar zu Tage treten. Kein kollektiv geteiltes Wissen – kein funktionierendes Netzwerk!

Wer – aus welchen Gründen auch immer – glaubt, diese Binsenweisheit nicht berücksichtigen zu müssen, irrt genauso wie der, der hofft, mit dem Credo politischer Klüngelwirtschaft „Wir kennen uns, wir helfen uns“ eine argumentativ ausreichend gesicherte Beweisführung dafür gefunden zu haben, dass er auch ohne diesen vermeintlichen sozialwissenschaftlichen „Firlefanze“ auszukommen vermag, wenn es darum geht, wirksames Networking zu betreiben.

In puncto professioneller Netzwerkarbeit macht solch ein unbekümmert vorgetragenes und nicht gerade profundes Glaubensbekenntnis ebenso wenig Sinn wie der Hinweis auf das viel

zitierte „Wissen wer was weiß“, der manch anderem Zeitgenossen als das Einmaleins eines Denkens in Netzwerkstrukturen gilt. Beides unterliegt irrigen Annahmen.

Zum ersten wäre anzumerken, dass „Wir kennen uns, wir helfen uns“ ein in seinem Gehalt durchaus erprobtes und auf Alltagserfahrung sich stützendes Prinzip ist – von allen möglichen moralischen und rechtlichen Implikationen einmal abgesehen. Nur sollte bedacht werden, dass sich – dem Beispiel entsprechend – dieser Grundsatz nur auf einige wenige Mitglieder der politischen Klasse anwenden lässt, die – und deswegen kann man „Cliques, Klüngel und Karrieren“ (SCHEUCH) auch so gut unter einen Hut bringen – auf gemeinsam geteiltes berufliches Welt-Wissen zurückgreifen können.

Auf das „*Netzwerk innere Sicherheit*“ lässt sich das, im allgemeinen Sprachgebrauch mit einem Negativimage versehene, „Wir kennen uns, wir helfen uns“, unter anderem auch deswegen nicht anwenden, da Polizisten, Juristen, Pädagogen und Sozialarbeiter in der Regel fast ausschließlich in ihren eigenen beruflichen Wissensbeständen und Welten daheim sind, sie also nicht – von wenigen Ausnahmen einmal abgesehen – über gemeinsam geteiltes berufliches Welt-Wissen verfügen.

Zum zweiten ist zu sagen, dass „Wissen wer was weiß“ einen nicht schlauer macht, auch dann nicht, wenn man jemanden kennt, der etwas weiß. Denn, Informationen können nicht wie ein beliebiges Objekt weitergegeben werden. Eine Information ist – nach allgemeiner wissenschaftlicher Auffassung – „ein Unterschied, der einen Unterschied ausmacht“ (BATESON, Gregory, Ökologie des Geistes, 6. Auflage, Frankfurt a.M. 1996, S. 582) und der einen die Welt danach anders sehen lässt als zuvor.

Informationen gelangen grundsätzlich nicht von außen in die Köpfe hinein, sondern sie entstehen erst im Prozess der Kognition oder, um es etwas schlichter zu formulieren, sie sind das Ergebnis von Lernprozessen. Wenn ich also jemanden kenne, der etwas weiß, so nützt mir das – erst einmal – rein gar nichts, denn kein Bewußtsein kann außerhalb seiner Grenzen operieren.

Das Wissen eines Menschen ist von einer äußerst exklusiven Beschaffenheit; es ist nur ihm alleine zugänglich. Die Gedanken eines Menschen kreisen in dessen Bewußtsein, verlassen können sie es nicht. Von daher ist eine gezielte Weitergabe von Wissens nicht möglich. Aus einer Lage partieller Unwissenheit kann ich mich nur durch (aufeinander aufbauendes) Lernen befreien. Lernen bedeutet aber nicht (von außen) aneignen. Informationen beruhen nicht auf passiver Rezeption. Sie sind das alleinige Resultat eines individuellen kognitiven Prozesses. Von daher ist es nicht so wichtig was mir jemand in einer bestimmten Absicht sagt, sondern was ich unter seinen Worten verstehe.

Gleiches gilt es im Bereich von Networking zu bedenken. Voraussetzung für ein funktionierendes Netzwerk ist, dass sich seine Komponenten sinnvoll aufeinander beziehen können. Betrachten wir einmal Polizei, Justiz, Schule und Soziale Arbeit als mögliche Komponenten, dann wird sehr schnell klar, dass sie nicht von jetzt auf morgen reibungslos zusammen arbeiten können. Diese Komponenten lassen sich nicht ohne weiteres zu einem funktionierenden System zusammen setzen.

Eine wesentliche Bedingung dafür, dass ein „*Netzwerk innere Sicherheit*“, als ein Netzwerk des Wissens, überhaupt funktionieren kann, ist, dass zuvor mit Hilfe gezielter Fortbildung ausreichend gemeinsames Wissen erzeugt wurde, auf dessen Basis späterhin gemeinsame Überlegungen fruchten können.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der genannten Institutionen müssen also vorab etwas gelernt haben, was für traditionell denkende und eingebundene Menschen nicht so einfach ist, nämlich, ihr „Wissen mit anderen zu teilen“. Das ist nicht immer unproblematisch.

Im ungünstigsten Fall gehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit der Preisgabe ihres beruflichen Wissens, Vorteile im Beruf verloren bzw. ihre Stellung im Berufsleben wird gefährdet. Das ist prinzipiell immer dann möglich, wenn beispielsweise die Behörde – deren Angestellter oder Beamter jemand ist – in herkömmlicher Weise hierarchisch strukturiert ist und das bedeutet im Grunde ja nichts anderes, als das sie sich entlang der – zum Teil sehr unterschiedlichen – Informationsniveaus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgebaut. Hier internes berufliches Wissen preiszugeben (z.B. wie etwas läuft, wie man die Dinge zu handhaben pflegt, wie etwas „vertuscht“ werden kann usw.) bedeutet, sich durch die Offenlegung persönlichen Know-hows in der eigenen Behörde angreifbar zu machen. Aber, welch klar denkender Mensch macht das schon freiwillig?

Dass vor solch einem Hintergrund kein professionelles Networking – das ja gerade davon lebt, dass eigenes Wissen mit anderen geteilt wird – betrieben werden kann, versteht sich von selbst. Wenn trotz alledem ein Behördenleiter zu hoffen wagt, dass seine – für die Netzwerkarbeit zuständigen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Arbeitsergebnisse erzielen würden, könnte man das durchaus als etwas blauäugig bezeichnen.

Demgegenüber wird es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines modernen – lernenden und prozessorientierten – Unternehmens nicht allzu schwer fallen, ihr berufliches Wissen (Prozess- als auch Inhaltswissen) preiszugeben und dies aus folgendem Grund.

In einer solchen Firma geht es vom Grundsatz einzig und alleine darum, die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur vollen Entfaltung zu bringen, um mit den besten Lösungen für ein Problem die Firma gemeinsam auf dem Markt nach vorne zu pushen. Es geht nicht wie in den klassisch hierarchisch strukturierten Ordnungsagenturen darum, sich in internen Grabenkämpfen um die vermeintlich besten Positionen in der Organisation zu verausgaben, mit der dann wiederum das Recht verbunden ist, über ein höheres Informationsniveau zu verfügen. Wo nach dem Motto „Ober sticht Unter“ gedacht und gehandelt wird, ist man noch sehr weit von einem Denken in Netzwerkstrukturen entfernt.

Netzwerkarbeit setzt also, wie wir sahen, zu einem guten Teil immer schon entsprechende interne Organisationsformen voraus. Ohne sie lässt sich eine effiziente Beteiligung an Netzwerkstrukturen nicht erreichen.

Optimal kann das unterschiedliche Wissen von Menschen also nur zusammengeführt, verknüpft und als strategische Ressource für den Sicherheitsbereich erschlossen werden, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen vorhanden sind.

## **Starre Strukturen in einer Welt des Wandels**

Traditionelles Denken erweist sich in vielen Bereichen beruflichen Lebens zusehends als nicht ausreichend wirksam, wenn es darum geht, den Herausforderungen unserer schnelllebigen Zeit Rechnung zu tragen. Was die modernen Zeiten von uns fordern, sind kreatives Potenzial und neue Denkmuster, mit deren Hilfe wir die Zukunft denken und die Gegenwart meistern können.

Das Tempo des gesellschaftlichen Wandels ist enorm. Vieles in unserer Gesellschaft passiert nicht mehr hintereinander, sondern es geschieht zur gleichen Zeit, nebeneinander und dies in einem immer schneller werdenden Rhythmus. Die Koexistenz unterschiedlichster Lebensformen und Kulturen auf dem Boden der Bundesrepublik Deutschland lässt die, für die innere Sicherheit äußerst relevante Frage nach der „richtigen“ Perspektive auf die Welt, immer dringlicher werden.

Wenn in einer Gesellschaft, wie der deutschen,

- Werte und Normen zunehmend ihren Verbindlichkeitscharakter verlieren,
- der von ihr gehandhabte Bedeutungsvorrat – also deren Semantik – ins Unvorstellbare anwächst,
- sie stets neue Sprachspiele hervorbringt (die nicht nur auf soziale Abgrenzungsprozesse hinweisen, sondern die zugleich auch immer soziale Ungleichheiten repräsentieren) und in der
- Weltbilder kursieren, die sich ineinander widerspiegeln, wie in einem in Drehung versetzten Kaleidoskop, dann scheint in einer solchen Gesellschaft nicht nur fast alles möglich zu sein, sondern es ist - wie uns manche Terrorakte zeigen – grundsätzlich alles möglich.

Anything goes, anyplace, anytime.

Die Mannigfaltigkeit der Horizonte, zwischen denen sich mehr und mehr unterschiedlichste Weltperspektiven und Lebenspraktiken entfalten, lässt monokulturelles und ganzheitliches Denken obsolet erscheinen. Die alte Welt ist am schwinden. Doch, es ist kein Umbruch im Stillen. Zwar verfügen nur wenige Zeitgenossen über ein einigermaßen gesichertes Wissen, hinsichtlich des Verschwindens der alten Gesellschaft, aber viele spüren oder ahnen zumindest den ungeheuren Strom des sozialen Wandels, der sie gefangenhält und mit sich fortträgt. Angesichts dessen, dass fast nichts mehr so ist, wie es früher einmal war, macht sich unter den Menschen das Gefühl eines, früher nicht bekannten, Unbehagens breit.

Wandel ist die einzige Konstante, von der wir wissen. Alles bewegt sich, alles ist im Fluss. Jedoch, in einem Meer hoch dynamischer Umwelten dümpeln träge soziale Ordnungsagenturen alten Schlages dahin, fast, als hätte sich das Gefüge der Welt in den letzten einhundert Jahren nur wenig verändert. Mit ihren zumeist starren Organisationsstrukturen stehen sie in einem offensichtlichen Widerspruch zu dem Medium, das sie umgibt. Es mutet zu weilen seltsam an, mit welcher Beharrlichkeit an der Aufrechterhaltung überkommener Organisationsgefüge festgehalten wird, zumal es leicht einzusehen ist, dass sich dermaßen begründete Organisationen nur sehr schwerfällig den sich rasch wechselnden Umweltsituationen anzupassen vermögen. Ihre althergebrachten und wenig Freiraum bietenden (Organisations-) Strukturen lassen dies eben nicht in der erforderlicher Weise zu.

Soziale Ordnungsagenturen, wie zum Beispiel Polizei, Justiz, Schule oder Soziale Arbeit, sind, jedenfalls wenn sie effizient arbeiten wollen, darauf angewiesen, schnell und adäquat auf Ereignisse (aber auch Trends) in der (ihrer) Umwelt reagieren zu können. Es wäre daher folgerichtig und in ihrem Interesse, wenn sie – ihre zukünftige Entwicklung vor Augen – ihre vordergründige Aufmerksamkeit nicht mehr so sehr dem Erhalt überkommener Strukturen widmen würden, sondern sinnvoller und Vorteil versprechender wäre es allemal, sich im Prozessdenken und prozessualer Logik zu üben. Hat ein solcher Wechsel in den Köpfen erst einmal stattgefunden, lässt sich eine wirkungsvolle strukturelle Kopplung zwischen den verschiedenen Bewegungszuständen der soziokulturellen Umwelt einerseits und den jeweils

internen Zuständen einer Organisation andererseits, schaffen. Eine stetige und aufeinander bezogene Weiterentwicklung wäre dann auf beiden Seiten zu verzeichnen. Die eine wäre willentlich, begründet auf dem Boden von geltendem Recht und überdacht von ethischen Diskursen, die andere ergäbe sich aus der Folge eines multifaktorellen Geschehens und ist deshalb nicht unbedingt prognostizierbar.

Es erscheint mir von daher zwar plausibel, dass, mit Hilfe einer weitgehenden Flexibilisierung, sozialer und kultureller Wandel zum Beispiel auch Polizeiarbeit in kürzester Zeit verändern könnte (umgehende Reaktion auf veränderte Umweltreize, ohne nennenswerte zeitliche Verzögerung) und das dieser veränderte Modus Operandi dann seinerseits soziale und kulturelle Veränderungen in der polizeilichen Umwelt hervorbringt. Doch die Frage, wie diese Beeinflussung absichtlich und zielgerichtet herbeigeführt werden kann, bliebe weiterhin bestehen.

Zudem ergeben sich bereits heute zwangsläufig ungewollte Nebeneffekte. Diese nicht intendierten Folgen absichtsvollen (Behörden-) Handelns sind in der Regel, besonders aus dem Blickwinkel der agierenden Institutionen, nicht in genügendem Maße zu antizipieren.

Damit meine ich nicht nur die Wirkungen, die durch bewußtes und zielgerichtetes Verwaltungshandeln in einer soziokulturellen Umwelt hervorgerufen werden, sondern darüber hinaus schließe ich alle die Wirkungen und Veränderungen ein, die durch dieses Handeln im internen Gefüge anderer Ordnungsagenturen (die den „Eingriff“ in die Umwelt aus ihrer jeweiligen Perspektive beobachten) völlig unbeabsichtigt hervorgerufen werden.

Wenn zum Beispiel die Polizei in der City einer Großstadt von einem auf den anderen Tag in einem bestimmten Milieu niederschwellig repressive Maßnahmen walten lässt, wo sie zuvor jahrelang meist präventiv oder gar nicht tätig war, führt sie deutliche Veränderungen in dieser Lebenswelt herbei. Da diese aber auch von anderen Ordnungsagenturen, wie zum Beispiel von Justiz und Sozialer Arbeit, „betreut“ wird, wirkt sich das veränderte Verhalten der Polizei zwangsläufig (über die nun veränderte Lebenswelt) auch auf deren Arbeit aus und das heißt, sie werden sich intern anders organisieren müssen, um die jetzt veränderte Lage aus ihrer Sicht wider in den „Griff“ zu bekommen. Networking – soviel sei hier bereits gesagt – bedingt daher auch immer optimale Abstimmung der beteiligten Institutionen. Wie wir noch sehen werden, stellt heutzutage gerade diese Harmonisierung ein noch fast unüberwindliches Problem dar, wenn es darum geht, professionelle Netzwerkstrukturen aufzubauen.

Unbestrittener Maßen muss ein „*Netzwerk innere Sicherheit*“ hoch flexibel und reaktionsfähig sein. Aber alle Bemühungen um eine bessere Anpassungsfähigkeit an die unterschiedlichsten sozialen und kulturellen Umwelten sind so gesehen und für sich genommen weder hin- noch ausreichend, wenn es darum geht, bestimmte gesellschaftliche Probleme zu minimieren.

Die Kooperation verschiedener Institutionen – zum Beispiel in Form eines „*Netzwerkes innere Sicherheit*“ – kann gedacht werden als eine virtuelle Konstruktion auf der Basis konvergierender Interessen. Sie ist, um es mit einem Begriff der neueren angelsächsischen Philosophie etwas verdichteter auszudrücken, eine emergente Ordnung. Sie stellt also eine völlig neue und qualitativ höhere Operations- bzw. Syntheseebene dar und sie unterscheidet sich damit eindrucksvoll von den – ihr zugrunde liegenden – Organisationseinheiten, aus denen heraus sie sich erhoben hat. Nichtsdestotrotz bedarf das „*Netzwerk innere Sicherheit*“ einer speziell ausgebildeten Gruppe von Menschen, wenn es sich – Phönix aus der Asche gleich – zu luftigen Höhen erheben soll. Das Projekt ohne speziell ausgebildetes Personal zu starten, hieße, auf den Sturz des Ikarus zu warten.

## **Welterzeugung und Lebenspraxis**

Kulturen und Subkulturen sind nicht mehr an fixen Orten beheimatet, sondern sie umwinden und wandeln sich immer häufiger weit ab ihrer ursprünglichen Entstehungsorte. Der Terminus „exotisch“ verweist heutzutage nicht mehr unbedingt auf räumlich ferne kulturelle Welten, sondern der Zauber fremdländischen Lebens charakterisiert mittlerweile die deutsche Gesellschaft. Die viel zitierte deutsche (Leit-) Kultur ist schon seit langem Teil eines polyphonen Konzerts geworden, in welchem unaufhörlich – nach unterschiedlichsten Partituren – soziokulturelle Bedeutungen und Institutionen zum Vortrag gebracht werden.

So lassen sich in den verschiedenen Ethnien Alltagspraktiken finden, die grundverschiedener nicht sein könnten. Viele der handlungsanleitenden Moralvorstellungen schließen einander aus und können so in ihrer Widersprüchlichkeit weder zur Synthese gebracht noch zusammen gedacht werden. Die verschiedenen Alltagsästhetiken, der auf deutschem Boden beheimateten Ethnien, könnten zum Teil nicht gegensätzlicher sein. Jede dieser Lebenswelten – zu der auch die aus der gesellschaftlichen Binnendifferenzierung heraus entstandenen Subkulturen gehören – hat ihre ureigene Form, in welcher die Sprache, das Denken und die Wirklichkeit in Beziehung gesetzt werden.

Eine Lebens- oder Arbeitswelt ist das Ergebnis komplizierter – aufeinander bezogener – kommunikativer und interaktiver Prozesse innerhalb einer sozialen Gruppe. Dieses interdependente Gewebe bietet – auf der einen Seite – die Grundlage für alles sinnvolle Kommunizieren und Handeln der Menschen, die in einer sozialen Wirklichkeit zuhause sind. Auf der anderen Seite wird durch jeden intentionalen kommunikativen Akt bzw. jede absichtsvolle Handlung – vor genau diesem lebens- oder arbeitsweltlichen Hintergrund – diese soziale Wirklichkeit erst bestätigt und am Leben erhalten.

Das, was ein Mensch innerhalb einer bestimmten Lebens- oder Arbeitswelt kommuniziert und wie er das tut (also Form und Inhalt des kommunikativen Aktes) und wie er in dieser sozialen Wirklichkeit agiert, unterliegt der permanenten Beobachtung derjenigen, mit der er diese Wirklichkeit fortwährend erzeugt. Als ganz normal wird seine „Performance“ von den anderen empfunden, wenn sie dem „Regelwerk“ und der inneren Logik dieser sozialen Wirklichkeit entspricht. Normal, und einer solchen Wirklichkeit tatsächlich zugehörig, ist also ein Mensch, der in einer bestimmten Absicht kommuniziert und agiert und der sein Vorhaben, ohne den Widerstand der anderen zu erregen, durchzusetzen vermag, weil aus deren Perspektive, die Art seines Kommunizierens und Handelns als normal, dass heißt der Norm entsprechend, angesehen wird. Oder, in eine etwas andere sprachliche Form gebracht: Sowohl seine Art zu kommunizieren als auch seine Weise zu handeln, können auf der Folie dieser Lebens- bzw. Arbeitswelt von all denen widerspruchsfrei gedacht werden, die in ihr heimisch sind.

Innerhalb einer solchen kollektiv erschaffenen und intersubjektiv geteilten Welt gibt es daher für die Menschen so etwas wie die Reziprozität der Perspektiven. Ein jeder, der dazugehört, nimmt die (gemeinsam erschaffene und erhaltene) Welt in vergleichbarer Art und Weise wahr. Beim Betrachten einer anderen (fremden) Lebens- oder Arbeitswelt ergeben sich weitgehend übereinstimmende Sichtweisen. Im alltäglichen Bereich beträfe das beispielsweise die Wahrnehmung von Sozialarbeitern durch Polizisten und vice versa. Auf beiden Seiten ist sie – im Regelfall – überwiegend durch eine negative Einstellung geprägt.

## Welterzeugung und berufliche Praxis

Nun mögen die „Weisen der Welterzeugung“ (GOODMAN) in Wirklichkeit etwas komplexer sein wie ich sie hier schildere. Das Grundprinzip erscheint mir aber klar und ersichtlich. Alle „Welten“, und das schließt die beruflichen von Polizei, Justiz, Schule und Sozialer Arbeit mit ein, erzeugen sich fortlaufend nach dem angesprochenen Grundschemata. Für die genannten Organisationen kommt noch hinzu, dass sie über ganz bestimmte Regeln des Ein- und Austritts für ihre Mitglieder verfügen. Hier wären beispielhaft die verschiedenen bildungsmäßigen Eingangsvoraussetzungen, fachspezifischen Ausbildungen, Prüfungen und besondere Dienstverhältnisse (z.B. Anwärtschaft) zu nennen, die einer endgültigen Aufnahme, in eine der sozialen Ordnungsagenturen, vorausgehen.

Alle beruflichen Ausbildungen (und das schließt die an den Fachhochschulen der Polizeien mit ein) zielen darauf ab, den beruflichen Nachwuchs kontrolliert und das heißt, mit Hilfe entsprechender Disziplinierungsmittel, in eine bereits etablierte berufliche Weltkonstruktion einzuführen. Eine solche Konstruktion kann verstanden werden als ein ganz spezieller und aufeinander bezogener Erzähl- und Handlungszusammenhang, der in Form eines kohärenten und logischen Verweisungsgefüges, eine Wirklichkeit (wie z.B. die von Polizei oder Justiz) zur Entfaltung bringt und so erst zu einer sozialen Tatsache werden läßt (die aber – da rein zufällig – im Prinzip auch völlig anders beschaffen sein könnte).

Eine Berufsausbildung zu absolvieren bedeutet also, dass eine ganz bestimmte Weltsicht erlernt und verinnerlicht wird. Was für diese (beruflichen) Sozialisationsprozesse wie für alle anderen gleichermaßen gilt, ist, dass dadurch die Fähigkeit zur Beobachtung „der“ Welt in einer ganz typischen Art und Weise ausgebildet wird. So sehen Polizisten „die“ Welt de facto mit anderen Augen als Sozialarbeiter. Beide Sichtweisen lassen sich nicht ineinander überführen. Die eine, gemeinsam von allen Menschen geteilte Welt gibt es nicht. Zwar leben wir als Menschen alle auf dem selben Planeten, doch wir bewohnen auf ihm die unterschiedlichsten soziokulturellen Universen.

Und wenn wir aus dem Inneren einer Lebens- bzw. Arbeitswelt den Blick „nach vorne“ in die Zukunft richten, so tun wir im Prinzip nichts anderes, als in unsere eigene Vergangenheit zu schauen. Wir bemühen unser Gedächtnis und extrapolieren aus Vergangenen Zukünftiges. Über den Tellerrand des Hier und Jetzt lässt sich nicht hinaus gucken. Die Horizonte von Vergangenheit und Zukunft sind schlichte Fiktionen unserer Seele.

Wenn wir also ein funktionsfähiges „*Netzwerk innere Sicherheit*“ begründen und gemeinsame berufliche Pläne für die Zukunft schmieden wollen, dann spielen Überlegungen – wie die vorstehenden – durchaus eine wichtige Rolle. Aus dem Dargelegten ergibt sich nämlich zwingend, dass zum Beispiel Polizisten, Juristen, Lehrer und Sozialpädagogen nur dann sinnvoll und aufeinander bezogen einen in die Zukunft reichenden Handlungsentwurf entwickeln können, wenn sie über eine – zum Teil gemeinsam erfahrene – berufliche Vergangenheit und damit über ein kollektiv geteiltes berufliches Wissen verfügen. Ist ein solches Wissen nicht vorhanden, lässt sich eine sinnvolle berufliche Zusammenarbeit von vornherein ausschließen. Als Beispiel sei an den Präventionsrat einer Stadt gedacht.

Alles kommunikative Handeln am runden Tisch setzt kollektiv geteiltes Wissen immer dann zwingend voraus, wenn zukünftige Handlungsabläufe antizipiert und koordiniert werden sollen. Zwei Menschen können zum Beispiel nur dann sinnvoll miteinander interagieren, wenn ein jeder von ihnen das vergangene, das gegenwärtige und das zukünftig erwartete Handeln seines Interaktionspartners in seinen eigenen Handlungsentwurf mit einbeziehen kann. Ist den agierenden Akteuren die jeweilige (Handlungs-) Vergangenheit des anderen



unbekannt, so ergibt sich daraus zwingend, dass sie gegenseitig, das jeweils andere zukünftige Handeln, nicht antizipiert können. Daraus folgt: wenn beide über keine gemeinsame Geschichte und damit über kein gemeinsam geteiltes Wissen verfügen, können sie ihre Handlungen nicht sinnvoll aufeinander abstimmen.

Eine wechselseitige Orientierung im Netzwerk ist dem involvierten Personenkreis nur im Rahmen einer vorgegebenen sozialen Struktur möglich. Dazu gehört eine gelungene Vereinheitlichung (Standardisierung) von Kommunikation, Zeichen und Symbolen ebenso, wie das Vorhandensein von gemeinsamen normativen Mustern. Dienen letztere der reibungslosen Koordination von Handlungsabläufen, so ist die genannte Standardisierung nicht nur eine Voraussetzung dafür, dass Verstehensakte überhaupt stattfinden können, sondern sie bildet zugleich eine Ausgangsbasis dafür, dass sich ein gemeinsames Denken, Handeln und Empfinden entwickeln kann. Wenn diese Rahmenbedingungen nicht gegeben sind, dann ist kollektives Handeln stets mit einem hohem Risiko behaftet und das Scheitern einer gemeinsamen Unternehmung immer sehr wahrscheinlich.

Würden sich Angehörige von Polizei, Justiz, Schule und Soziale Arbeit erstmalig in einem „*Netzwerk innere Sicherheit*“ zusammenfinden, dann ständen sie genau vor diesem Problem. Man wird sich, auch wenn man dialogorientiert vorgeht, über einen sehr langen Zeitraum hinweg, stets mehr im Irrtum als auf einem sinnvollen Weg befinden. Und dies, aus einem noch weiteren Grund.

Das die Welt nicht unabhängig vom erkennenden Subjekt existiert, ist die Grundaussage der konstruktivistischen Erkenntnistheorie. Ihr zufolge verfügt jedes kognitive System über seine eigene (Lebens- bzw. Sozialisations-) Geschichte, die dafür verantwortlich ist, wie „die“ Welt gesehen wird. Diese Sichtweise ist immer historisch. Jeder Mensch verfügt über eine ihm eigene Beobachterperspektive, aus der heraus er „die“ (seine) Welt beobachtet.

Beobachten heißt, etwas zu gleicher Zeit von etwas anderem unterscheiden und bezeichnen zu können. Voraussetzung für den Vorgang des Beobachtens ist eine wahrgenommene Differenz. Also: Nicht Junge, sondern Mädchen; Flugzeug und nicht Schiff. Folgt man diesem Gedanken weiter, wird schnell einsichtig, dass der Grad der Welt-Komplexität nicht von irgendetwas abhängt, was außerhalb unseres Bewußtseins angesiedelt ist, sondern wir es sind, die die Komplexität in „die“ Welt tragen und zwar in Abhängigkeit vom Grad der internen Ausdifferenzierung des jeweiligen kognitiven Systems.

Die Welt an sich ist völlig indifferent. In ihr gibt es keinen Raum, keine Zeit, keine Farben, keinen Geruch, keine Temperatur, weder gut noch böse, kein richtig und kein falsch. Erst dadurch, dass sich ein Mensch mit seinem, mehr oder weniger ausdifferenzierten kognitiven System „der“ Welt zuwendet, erscheint ihm diese entweder als recht simpel oder als recht kompliziert aufgebaut. Es gibt von daher kein bewußtseinsunabhängiges Sein – so wie es jahrhundertlang aus der metaphysischen Tradition des Abendlandes heraus verkündet wurde – sondern nur ein beobachterabhängiges.

Dadurch, dass sich das Denken an Sprache orientiert, hat Wahrnehmung sehr viel mit Sprache zu tun. Etwas als bedeutungsvoll wahrzunehmen, für das es keine bedeutungsvollen Worte gibt, ist ebenso unmöglich, wie etwas exakt zu bezeichnen, für das es keinerlei sprachliche Bedeutungsträger gibt. Es überrascht von daher nicht, dass der Aufbau der verschiedenen Lebens- und Arbeitswelten im wesentlichen mit Hilfe von Kommunikation bewältigt wird. Wir erlernen als Menschen (z.B. beim Eintritt in die Berufswelt) die – immer schon vor uns

dagewesene – Sprache und die Bedeutungszumessungen anderer und damit, uns in deren Welt (die dann auch irgendwann einmal die unsere sein wird) zu orientieren und zu leben.

Jeglicher Fachjargon, sei es im polizeilichen, juristischen oder pädagogischen Bereich, verweist auf diesen Umstand und zeigt damit zugleich deutlich die sprachlichen Grenzen der unterschiedlichen Weltkonstruktionen auf. Der Philosoph Ludwig Wittgenstein merkt dazu an: „Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt“ und er fährt fort: „Was wir nicht denken können, das können wir nicht denken; können also auch nicht sagen, was wir nicht denken können.“ (Wittgenstein, Tractatus logicus-philosophicus, 5.6 und 5.61, Frankfurt a.M. 1960)

Als Mitglied einer Ordnungsagentur steht mir, durch meine berufliche Sozialisation bedingt, ein für meinen Beruf typischer Satz von kognitiven Unterscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung, der mit dem meiner Kolleginnen und Kollegen vergleichbar ist. Er lässt mich und natürlich auch meine Berufskollegen „die“ Welt in einer ganz besonderen Art und Weise sehen. So ergeht es allen Angehörigen von Polizei, Justiz, Schule und Sozialer Arbeit.

Die auf dieser speziellen Unterscheidungsfähigkeit eines Menschen sich aufbauende Weltsicht ist aber auch stets der blinde Punkt seiner Erkenntnis. Denn, während er mit Hilfe seiner Unterscheidungen die Welt beobachtet, kann er nicht sehen, dass die Welt zur gleichen Zeit Gegenstand anderer Beobachtungen ist und andere Beobachter – aufgrund ihrer persönlichen (Sozialisations-) Geschichte und mit Hilfe anderer Unterscheidungen – möglicherweise über eine Weltsicht verfügen, die der eigenen diametral gegenübersteht.

Wenn wir also ein gut funktionierendes „*Netzwerk innere Sicherheit*“ aufbauen wollen, so müssen wir zu allererst lernen, die unsichtbaren Grenzen zwischen Menschen verschiedener Berufsgruppen soweit zu überwinden, dass sie eine Reziprozität der Perspektiven entwickeln können. Erst dann können sie beginnen, in Netzwerkstrukturen zu denken.

## **Durch Networking zu mehr Sicherheit**

Trotz einer weitverbreiteten Einsicht in die Notwendigkeit von Networking herrschen immer noch Vorurteile, unbegründete Abneigungen und manchmal auch schlichte Ignoranz vor, wenn es darum geht, unter der Kraft äußerer Sachzwänge eine Zusammenarbeit, über Berufsgrenzen hinaus, zustande zu bringen. Vielerorts, so denke ich, gründet diese Voreingenommenheit – neben den bereits genannten Gründen – darauf, dass Netzwerkarbeit bislang wenig theoretisch begründet war und ihr zum Teil der Geruch von politischem Aktionismus anhaftete. Das gilt es zu ändern.

Professionelles Networking verfügt über eine enorme Leistungsfähigkeit, wenn es gelingt,

- berufliche Weltsichten so ineinander zu überführen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Netzwerkes zum einen als integraler Bestandteil eines interdependenten Verflechtungszusammenhanges verstehen und sie zum anderen
- die eigenen beruflichen Handlungsweisen empathisch als Wirkweise, auf die jeweils anderen Mitglieder im Netzwerk, zu antizipieren vermögen.

Wenn Angehörige von Polizei, Justiz, Schule und Sozialer Arbeit, im Rahmen eines „*Netzwerkes innere Sicherheit*“, eine gemeinsame Handlungsperspektive für die Zukunft entwickeln sollen, dann kommen wir meines Erachtens nicht umhin, dass dafür infrage kommende Personal in diesem Sinne gezielt fortzubilden.

Angesichts der unzähligen soziokulturellen Welten, in denen Menschen beheimatet sind und in denen sie ihrem Leben eine Gestalt verleihen, bin ich fest davon überzeugt, dass wir Freiräume des Denkens benötigen, um in ihnen präventive Maßnahmen ersinnen und entwickeln zu können, die diesen Welten besonders gut angepasst sind.

Netzwerke bieten von Natur aus gute Möglichkeiten zum Aufbau von Räumen, in denen sich neues Denken entwickeln kann, aber es bedarf dazu des Bruchs mit alten Traditionen und der kommt nicht von alleine.

Ohne eine sorgsame Hin- und Einführung lässt sich das Denken in Prozessen und Netzwerkstrukturen weder erlernen noch praktizieren. Eine aufeinander aufbauende Fortbildung erscheint mir die geeignetste Möglichkeit zu sein, um den Transformationsprozess vom alten zum neuen Denken zu gewährleisten. Erst wenn dieser Prozess abgeschlossen ist, verfügen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, meines Erachtens nach, über die nötigen Fähigkeiten, kommunikative Vernetzungsprozesse voran zu treiben, da sie nun in der Lage sind, eine anschlussfähige Kommunikation innerhalb des Netzwerkes zu Stande zu bringen.

Das heißt zum einen, dass sie nun als Mitglieder eines Netzwerkes untereinander fortlaufende Kommunikation in dem Sinne erzeugen können, als dass ein jeder von ihnen die Mitteilungen eines anderen (z.B. die eines Polizisten oder die eines Sozialarbeiters) nicht nur „richtig“ interpretieren, sondern auch eigene Kommunikationsanteile sinnvoll mit dem bereits kommunikativ Dargebotenen verknüpfen kann. Dadurch ist nicht nur eine reibungslose Kommunikation im Netzwerk – der horizontalen Ebene –, sondern auch vom Netzwerk zu den einzelnen Organisationen – der vertikalen Ebene – gegeben. Im besten Fall klappt das dann von oben nach unten genauso gut wie von unten nach oben. Auch wenn das Netzwerk, aufgrund der nun gegebenen Voraussetzungen, professionell zu arbeiten vermag – also ein ungestörter „Informationsaustausch“ zwischen allen Komponenten und Ebenen gegeben ist – so ist es im weiteren noch wichtig daran zu denken, für welchen geographischen Bereich bzw. für welchen „Raum“ dieses Netzwerk zuständig sein soll.

Ich vertrete die Auffassung, dass lokale Probleme lokale Projekte erfordern. Deswegen spreche ich mich dafür aus, eine – an der jeweiligen Lebenswelt orientierte – Präventionsarbeit zu etablieren. Präventionsvorschläge, die zum Beispiel zur flächendeckenden Anwendung in einem Bundesland gedacht sind, verkennen meines Erachtens die Macht der sozialen und kulturellen Verhältnisse auf lokaler Ebene.

Bestimmte soziale Probleme in Hannover, Braunschweig oder Göttingen ähneln sich nur auf dem ersten Blick, in ihrer Tiefenstruktur können sie zum Teil sehr verschieden sein. Die besondere Atmosphäre einer Stadt oder eines Stadtteils muss immer Ausgangspunkt von entsprechenden Überlegungen sein. Projekte von der Stange, in Form vorgefertigter Schablonen, helfen hier nicht weiter. Das jeweilige Lokalkolorit verlangt stets nach Maßanfertigung, nie nach Massenfertigung. Und das setzt voraus, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines lokalen „Netzwerkes innere Sicherheit“ in dieser Region schon längere Zeit beheimatet sind. Sie sollten dort außerdem fest in das Gewebe sozialer und kultureller Verflechtungen eingebunden sein. Ist das nicht der Fall, so sprechen sie wie ein Blinder über Farben.

Da Lebenswelten im weitesten Sinne als spezifische Erzähl- und Handlungszusammenhänge begriffen werden können, sollten Menschen, die präventiv tätig werden wollen, von diesen

Welten geistig nicht all zu weit entfernt sein. Solange aber Prävention in klassischer Manier als Aufklärung, Anleitung, Beratung, Betreuung, Nacherziehung oder Resozialisierung verstanden wird, spielt der Umstand geistiger (und räumlicher) Nähe keine bedeutende Rolle, da es nur darum geht, die scheinbare gesellschaftliche Normalität durchzusetzen, von der der einfache und unbeleckte Alltagsverstand geneigt ist anzunehmen, sie sei die einzig wahre.

Unter der Prämisse einer solchen, gedanklich völlig absurden Zielkategorie, ist es im Großen und Ganzen egal, ob abweichendes menschliches Verhalten in einer Stadt wie München, Frankfurt, Hannover oder Hamburg thematisiert wird. Es lässt sich – wo auch immer es auftreten mag – leicht unter das Diktat der bestehenden Vorstellung bringen, die trennscharf von konformen bzw. abweichenden Verhalten zu unterscheiden vermag. Unter der Kuratel eines solch einheitlichen aber zugleich absurden Bemessungsmaßstabes wird die Illusion erzeugt, Normalität ließe sich – sofern man nur genügend Kräfte aufwendet – herstellen. Diese Ansicht kann ich, aus vielerlei Gründen, nicht teilen.

Unabhängig davon, wie bestimmte Lebenslagen von ökonomischen Ressourcen determinierten sein mögen, Menschen leben in und mit Erzählungen und sie sind Teil der Erzählungen anderer. Subjektive Biographien sind von daher weniger das Resultat der Zugehörigkeit zu einer Klasse oder einer sozialen Schicht, sondern das Ergebnis eines erzählerischen Zusammenhanges, der zum einen fortlaufend den „Stoff“ für die Kulisse ihrer Lebenswelt und zum anderen ununterbrochen ihr eigenes Leben hervorbringt. Da sich individuelle Lebensentwürfe in Erzählungen entfalten, erachte ich Prävention vorrangig als eine kommunikative Angelegenheit.

Ich definiere Prävention als eine spezielle Form rechtzeitiger und absichtsvoller kommunikativer Intervention, die den Erzähl- und Handlungszusammenhang einer Lebenswelt zerstören, unterdrücken, stören oder zielgerichtet verändern kann.

Ein „*Netzwerk innere Sicherheit*“ sollte meines Erachtens überwiegend „kommunikativ“ tätig werden, denn soziale Welten bzw. soziale Wirklichkeiten werden aus Kommunikation gemacht. Wenn wir etwas verändern wollen, müssen wir vornehmlich die betreffende (Welt-) Kommunikation verändern, denn nur so gelingt es uns, einen Wandel in ihr herbeizuführen. Diesen mehr oder weniger gezielt herbeizuführen, das ist die Aufgabe eines Netzwerkes zum Erhalt öffentlicher Sicherheit.

Der Gedanke, überwiegend mit Hilfe kommunikativer Interventionen regulierend auf solche sozialen Prozesse einzuwirken, die öffentliche Sicherheit gefährdenden können, mag für den einen oder anderen ungewöhnlich erscheinen. Wenn es uns aber gelingt, den sozial destruktiven Erzählungen die Elemente zu nehmen, unter deren Beistand zugleich Devianz gebärende „soziale Wirklichkeiten“ und sicherheitspolitische Gefährdungslagen entstehen, dann werden wir gute Präventionsarbeit geleistet haben. Davon bin ich fest überzeugt.

Nur mir nichts, dir nichts, lassen sich die gewünschten Erfolge – auch auf lokaler Ebene nicht – herbeiführen! Um diese zu erreichen, bedarf es nicht nur der synergetisch auf den Punkt gebrachten schöpferischen Begabung von vielen Menschen, sondern ebenso ihres fundierten Fachwissens, welches sie, aus den unterschiedlichen Berufen stammend, mit einbringen. Darüber hinaus sollten es sich um Menschen handeln, die sich von anderen dadurch unterscheiden, dass sie in ihren Denkbewegungen nicht gerade zum Mainstream gehören.

Von einem Mitglied, eines auf Dauer eingerichteten „*Netzwerks innere Sicherheit*“ – dessen Hauptaufgabe darin liegt, die besten Ideen zur Verhütung von sozialer Devianz

hervorzubringen, umzusetzen und zu evaluieren – sind vornehmlich brillante Einfälle auf der Basis von überaus fundiertem Fachwissen gefragt. Dies insbesondere für die Prävention in den nachstehenden Bereichen

- der Kinder- und Jugendkriminalität
- der Suchtprävention
- der Bekämpfung der Straßenkriminalität
- der Bekämpfung der OK
- des Sicherheitsgefühl der Bevölkerung
- der Gewaltprävention
- des sexuellen Missbrauch
- der Opferhilfe
- der städtebaulichen Prävention

### **Gemeinsame Fortbildung als Grundlage für professionelles Networking**

Ohne entsprechende Fortbildung lässt sich keine ausreichend wirksame Netzwerkarbeit auf die Beine stellen. Eine systematisch aufgebaute und zielgerichtete Fortbildung ist in diesem Zusammenhang das A und O. Sie geht gemeinsamer professioneller Verbrechensverhütung stets voraus. Das, was es hier in die Fortbildung finanziell investieren gilt, hält sich in überschaubaren Grenzen und wäre überdies eine rentable Kapitalanlage im Bereich öffentlicher Sicherheit.

Keine oder nur geringe Kapitalaufwendungen in die Fortbildung fließen zu lassen, würde bedeuten, das Projekt „*Netzwerk innere Sicherheit*“, wie ein Flugzeug mit Motorschaden, erst gar nicht aus seiner Parkposition auf dem Airport herauskommen zu lassen. Der Runway ist noch Meilen entfernt und der Himmel, der dem Piloten die Freiheit verspricht, ist da, wo er in solchen Fällen immer zu sein pflegt: weit weg.

Für eine gemeinsame Fortbildung kämen meines Erachtens zunächst diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betracht, denen – innerhalb des „*Netzwerkes innere Sicherheit*“ – eine Knotenfunktion zufiele. Knotenfunktion bedeutet, dass sie es wären, die – über die Grenzen ihrer Berufswelt hinaus – Koordinationsaufgaben wahrzunehmen hätten. Ausgestattet mit hoher sozialer Kompetenz sollte jeder von ihnen zudem über einen ungebremsten Erkenntnisdrang und einen kreativen Geist verfügen, der danach drängt, seiner schöpferischen Kraft freien Lauf zu lassen. Netzwerke verlangen nicht nur nach Menschen mit einem ganz besonderen Anforderungsprofil, sondern sie sind essenziell darauf angewiesen.

Das, was viele Menschen nur sehr schwer zu erbringen vermögen, sollte denen, die in Netzwerkstrukturen denken und arbeiten möchten, von Natur aus eigen sein und zwar die Disposition, nicht an überkommenen Wissensständen („...was man einmal richtig gelernt hat, dass vergißt man nicht wieder!“) starr und unabänderlich in der Hoffnung festzuhalten, mit ihnen ein ganzes (Berufs-) Leben meistern zu können.

Gute Netzwerkmitarbeiter sind häufig Nonkonformisten. Sie sind gedanklich oft ungebunden und – das ist wichtig in einer Epoche, in der die Halbwertszeit des Wissens immer kürzer wird – es ist ihnen mehrheitlich daran gelegen, berufliche Erfolge vorwiegend dadurch zu erzielen, dass sie Neuland betreten, um als Pioniere Grenzen nach vorne zu verschieben. Die ununterbrochene Repetition von Althergebrachten empfinden viele von ihnen als ein Greuel.

Es ist diese innere Bereitschaft, fortwährend zu Lernen und Neues auszuprobieren, mit deren Zutun professionelles Networking in modernen Zeiten erst möglich wird.

Folglich ist es nicht verblüffend, dass sich das allseits bekannte Bild – vom einem, der unter der Macht der Verhältnisse gelernt hat, bei der Arbeit nicht mehr als notwendig aufzufallen, um im Strom mit den anderen ruhig schwimmen zu können – nicht unbedingt mit dem impliziten Programm eines Netzwerkes zur Deckung bringen lässt. Die alte angepasste Garde („... das haben wir schon immer so gemacht!“) wird da insuffizient, wo sie in Berührung mit der unsichtbaren Front einer beschleunigten Zeit kommt. Die Last des Zusammenhangs zwischen der Engführung von Gedanken und der Notwendigkeit, genau darauf verzichten zu müssen, um kreativ arbeiten zu können, wird deutlich, wenn man sich dem veränderten Spannungsfeld von Gegenwart und Zukunft zuwendet.

Als Menschen leben wir grundsätzlich in unseren Lebensentwurf hinein. Wenn es vor rund hundert Jahren durchaus noch möglich war, einen recht langfristigen Entwurf zu konzipieren, so lässt sich heutzutage feststellen, dass wir – aufgrund ständig zunehmender Weltkomplexität – zusehends von langfristigen über mittelfristige zu kurzfristigen Entwürfen hinüberwechseln. Und das nicht ohne Folgen.

Heutzutage ist vieles zu entscheiden, was in früheren Zeiten keiner Entscheidung bedurfte. Entscheidungen korrespondieren aber immer mit dem Wissen desjenigen, der eine Entscheidung zu treffen hat. Wenn die Zukunft der Gegenwart immer näher rückt und Wissen dabei immer mehr den Charakter von etwas Temporären annimmt, dann fällt es zunehmend schwerer, die tagtäglich zu treffenden Entscheidungen als Willensentscheidungen zu deklarieren, die auf begründbarem Wissen aufbauen. Aus diesem Grund sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines „*Netzwerkes innere Sicherheit*“ gerade nicht geneigt sein, an überkommenen Wissen festhalten. Zu begrüßen wären vielmehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die es als eine lohnende Herausforderung ansehen, sich immer wieder auf Situationen einzulassen, die Neues und Unerwartetes in sich bergen und die über eine der bedeutendsten Fähigkeiten unserer Zeit verfügen, und zwar über die, sich in abwechselnden situativen Kontexten schnell zurechtzufinden.

In einer modernen Gesellschaft, die von unbändigen inneren Antriebskräften beherrscht wird und deren kraftvolle Entwicklung in immer schneller werdenden Bahnen verläuft, können daher vier Dinge – sofern sie vorhanden und ausgeprägt sind – einem handelnden Menschen zum Verhängnis werden. Es wären zu nennen:

- seine Neigung, alles, was schwarz auf weiß geschrieben steht, für wahr zu halten.
- sein starres Festhalten an überkommenen unreflektierten und (von ihm) nicht begründbaren Wissensfragmenten.
- sein Glaube, im Beruf immer rational handeln zu müssen.
- seine Vorstellung, dass gleiche Ursachen gleiche Wirkungen hervorrufen.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sozialen Ordnungsagenturen weisen die oben stehenden Wesenszüge auf und tragen damit dazu bei, dass ihre Organisation von innen heraus verkrustet. Der gemeinsame Erfahrungsreichtum, quasi das Sozialgedächtnis der Organisation, verkümmert unter der Last dieser unelastischen Geisteshaltung. Ihre Fähigkeit, auf Ereignisse in der Umwelt zu reagieren, beschränkt sich weitgehend auf schon tausendmal erprobte Muster. Anstatt Vielfalt, schöpferischen Überfluss und Power versinken die Organisationen zusehends in lähmender Tristesse. Ein Schicksal, das nicht von einer höheren

Macht verordnet, sondern von Menschen – die ihr berufliches Leben wohl nicht gerade als Herausforderung ansehen – heraufbeschworen wird.

Bereits zu Beginn meiner Überlegungen wies ich darauf hin, dass rigide (Organisations-) Strukturen und rasche soziale Bewegungsvorgänge nicht harmonisch miteinander gekoppelt werden können. Verstehen wir unter einer sozialen Struktur das historisch gewachsene Gefüge eines aufeinander bezogenen Kommunikations- und Handlungszusammenhangs (aus dem heraus und über die Zeit hinweg, unterschiedliche Formen wechselseitiger Verhaltenserwartungen erwachsen), dann wird deutlich, dass Veränderungen im Bereich der (Organisations-) Kommunikation sowohl Änderungen in der (Organisations-) Struktur als auch einen Wandel des kollektiven Wissensvorrates herbeiführt.

Auf diesen Wirkmechanismus heißt es zurückzugreifen, wenn wir den Erfordernissen der soziokulturellen Umwelt gehorchend, von einem starren und für die Präventionsarbeit absolut untauglichen, zu einem „fließenden“ Wissen gelangen wollen. Nur auf der Grundlage „fließenden“ Wissens lässt sich ein Netzwerk effizient und professionell betreiben.

„Fließendes“ Wissen gibt es in und zwischen den Köpfen von Menschen. Es ist ein belebtes Wissen, fern verstaubter Archive. Wie wir bereits sahen, verfügt jede Lebens- bzw. Arbeitswelt über einen gemeinsamen, von allen geteilten Wissensvorrat. Interessant daran ist die Vorstellung, dass ein Gedächtnis nicht nur in jedem einzelnen Menschen angelegt ist, sondern, dass ein solches – als ein soziales Phänomen – auch zwischen den Menschen existiert. Da in einer Lebens- bzw. Arbeitswelt jeder Mensch auch Erinnerungen anderer in sich trägt, entsteht durch dieses Zusammenspiel verschiedener Individualgedächtnisse das Sozialgedächtnis einer menschlichen Gemeinschaft. Das Ganze (also das Sozialgedächtnis) ist immer mehr als die Summe seiner Teile (der Individualgedächtnisse). Individuelles und kollektives Gedächtnis sind auf geheimnisvolle Weise mit einander verwoben. Beide Gedächtnisse lassen sich nicht streng voneinander trennen.

Bitten wir zum Beispiel einen Polizisten, einen Juristen, einen Lehrer und einen Sozialarbeiter unvorbereitet in einem „*Netzwerk innere Sicherheit*“ mit zu arbeiten, dann stehen sie vor dem allseits bekannten Problem, in der Konstruktion ihrer beruflichen Lebenswelt verfangen und damit gedanklich gebunden zu sein oder, wie man so schön zu sagen pflegt, sie können über den eigenen Tellerrand nicht hinaus schauen.

Eine wirkliche Knotenfunktion könnten sie im Netzwerk aber nur dann einnehmen, wenn sie in der Lage wären, die Sozialgedächtnisse von Polizei, Justiz, Schule und Sozialer Arbeit – zumindest partiell – in ihrem Individualgedächtnis sinnvoll miteinander zu verknüpfen. Das lässt sich wiederum nur durch eine entsprechende Fortbildung verwirklichen.

Alltägliche Praxis ist, dass der Wissensaustausch zwischen den Beteiligten eines Netzwerkes heutzutage eher zufällig im Kollegenkreis als zielgerichtet, systematisch und unter fachmännischer Anleitung erfolgt. Ein solch laienhafter und ungeplanter – und in keiner Weise evaluierbarer – Wissenstransfer stellt meines Dafürhaltens keine ausreichende Grundlage für professionelles Networking dar. Nur durch eine gezielte Fortbildung erscheint es mir möglich, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Netzwerkes ein soziales Gedächtnis zukommen zu lassen, welches sie in die Lage versetzt, ihre jeweils unterschiedlich motivierten Handlungen sinnvoll miteinander koordinieren zu können.

Doch eine Fortbildung auf reiner Seminarbasis (in den Reihen der Polizeien wäre das die klassische „Beschulung“) würde für sich alleine nicht hinreichend sein, um die gewünschten

Resultate zu erzielen. Eine soziale Wirklichkeit (Lebens- oder Arbeitswelt) kann – wie wir sahen – nur dort entstehen, wo Kommunikations- durch entsprechende Interaktionsprozesse begleitet werden.

Es wäre daher meines Erachtens sinnvoll, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen von Hospitationen die unterschiedlichsten Arbeitswelten ihrer Netzwerkcollegen kennenlernen könnten. Besonders wichtig wäre das in den Bereichen der Planung und Gestaltung der verschiedenen Arbeitsprozesse. Verbunden mit einer wechselseitigen Reflexion von beruflichem Verhalten und Handeln ließe sich so ein tieferes Verständnis für die Arbeitswelten der anderen entwickeln. Auf diesem Weg lässt sich systematisch das für die Netzwerkarbeit dringend benötigte gemeinsame soziale Gedächtnis aufbauen. In der Seminar- und Praxisarbeit (Hospitation) soll Wissen erzeugt, genügend vertieft und gespeichert werden.

Den Gedanken des „fließenden“ Wissens wieder aufgreifend, spreche ich mich dafür aus, die Fortbildung – entgegen überkommener Vorstellungen – nicht an Bücherwissen, sondern überwiegend an den beruflichen Bedürfnissen und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auszurichten. Die Fortbildung sollte als ein Prozess fortlaufender Wissenserzeugung konzipiert werden, der im wesentlichen auf den wechselseitigen Erwartungen und Übereinkünften der Teilnehmer beruht.

Nun mag das den einen oder anderen überraschen, der hier vergeblich nach festen vorgegebenen Strukturen (z.B. Seminar- oder Ablaufpläne) Ausschau hält. Aber, das selbstorganisierte Lernen ist eine (wenn nicht sogar die Grund-) Voraussetzung dafür, dass ein „*Netzwerk innere Sicherheit*“ etabliert werden kann, welches in der Lage ist, sich permanent selbst zu optimieren. Fortwährende Selbstoptimierung bedeutet, sich in einem unaufhörlichen Prozess des Werdens bzw. der Erneuerung zu befinden. Wenn sich ein „*Netzwerk innere Sicherheit*“ in dem Medium – das es umgibt – driften und nicht wie ein Fels in der Brandung darin unbeweglich verharren will, muss es die genannten Qualitäten aufweisen.

### **Zusätzlicher Nutzen der Fortbildung**

- Ein „*Netzwerk innere Sicherheit*“ kann, sofern es auf den Säulen einer durchdachten Fortbildung ruht, mit guten Erfolgen rechnen, wenn es darum geht, bestimmte gesellschaftliche Risiken zu minimieren. Das erscheint mir möglich, da ein systematisch aufgebautes Netzwerk in der Lage wäre, fortlaufend interdisziplinär vernetzte Analysen über die Voraussetzungen und Möglichkeiten von öffentlicher Sicherheit in der Bundesrepublik Deutschland zu erstellen. Als Planungsgrundlage für präventive Maßnahmen wären diese Analysen von hohem Wert.
- Durch die Herstellung von Transparenz zwischen den verschiedenen Institutionen käme es zu einer deutlichen Verbesserung des „Informationsaustausches“, was dann wiederum zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsqualität auf allen Seiten führen würde.
- Ein dermaßen durch Fortbildung begründetes „*Netzwerk innere Sicherheit*“ könnte mit großer Sicherheit zu einem effektiveren Umgang mit Arbeitszeit im öffentlichen Dienst führen. Eine deutliche Senkung der Kosten für die öffentliche Hand wäre unter Garantie zu erwarten.

### **Ausblick**

Es liegt eine unbestimmte aber nahe Zukunft vor uns, in der sich besonders das Leben in den Städten wandeln wird. Zeit wird sich an diesen Orten menschlicher Agglomeration immer mehr als das wesentliche Strukturelement des Sozialen zu erkennen geben. Die sozialen Verdichtungsräume sind bereits heute riesige Laboratorien für gesellschaftliche



Beschleunigungsprozesse. Alle sozialen Systeme, die hier angesiedelt sind, verfügen über eine eigene Prozessgeschwindigkeit. In jeder Stadt gibt es soziale Gebilde, die sich sehr langsam, aber auch welche, die sich rasend schnell entwickeln und zur Entfaltung bringen. Prävention, als eine Kunst der Verbrechensverhütung, hat sich weitgehend daran zu messen, in wie weit es ihr gelingt, destruktive Prozesse im Frühstadium ihrer Entwicklung zu erkennen und unwirksam zu machen. In einer Welt, in der sich jeden Tag eine Vielzahl neuer sozialer Entwicklungen aus den menschlichen Verflechtungszusammenhängen heraus ergeben, ist das keine leichte Aufgabe.

Da gibt auf der einen Seite Werdegänge sozialer Gruppierungen die sich – wie himmelwärts jagende Geschosse – in kürzester Zeit über statistische Nachweisschwellen hinweg bewegen und mit fassungslosem Staunen registriert werden. Da gibt es aber auch, auf der anderen Seite, solche, die sich mit kaum merklicher oder sehr moderater Geschwindigkeit aus dem Gewebe gesellschaftlicher Verflechtung erheben, lange unerkannt bleiben, um eines Tages in einem scheinbaren Handumdrehen an die Oberfläche öffentlicher Aufmerksamkeit gespült zu werden.

Dass sich sozial destruktive Kräfte mancher Orts fast unbehelligt über Jahre hinweg entwickeln können (ich denke hier besonders an das Vorfeld von Kinder- und Jugendkriminalität), ist leider immer noch gang und gäbe. Doch das, was wir heute auf der Seite der Prävention versäumen – weil wir es nicht gelernt haben in Prozessen und Netzwerkstrukturen zu denken – wird uns morgen als gewaltiges und zerstörerisches gesellschaftlichen Element gegenüber stehen.

Ein „*Netzwerk innere Sicherheit*“ kann eine gute und adäquate Antwort auf die forcierten sozialen und kulturellen Veränderungen der letzten Jahrzehnte in Deutschland sein, wenn wir es lernen, ein bis ins Detail geplantes modernes Sicherheitsmanagement aufzubauen und zu betreiben. Dazu gehört, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend geschult sind, in Prozessen und Netzwerkstrukturen zu denken, denn nur so kann *ein* „*Netzwerk innere Sicherheit*“ in heutiger Zeit für eine bessere Zukunft sorgen. Doch – ohne entsprechende Fortbildung wird das nicht gehen.

Jochen-Thomas Werner

Göttingen, im September 2002

Kontaktadresse:  
Prof. Dr. Jochen-Thomas Werner  
Niedersächsische Fachhochschule  
für Verwaltung und Rechtspflege  
Fachbereich Polizei, Abt. Hann. Münden  
Gimter Straße 10, 34334 Hann. Münden  
Tel. 05541-702643, Fax 05541-702450  
e-mail: [jochen.werner@fh-hann-muenden.polizei.niedersachsen.de](mailto:jochen.werner@fh-hann-muenden.polizei.niedersachsen.de)  
Internet: [www.fhs-niedersachsen.de](http://www.fhs-niedersachsen.de)