

Die

POLIZEI

UNABHÄNGIGE, INTERDISZIPLINÄRE FACHZEITSCHRIFT FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE SICHERHEIT

Schwerpunkt KI in der Polizei

HERAUSGEBER

Ralph Berthel,
Ltd. Kriminaldirektor a.D.

Prof. Dr. Dieter Müller,
Hochschule der Sächsischen Polizei,
Leiter des Studienbereichs
Verkehrswissenschaften

Holger Münch,
Präsident des Bundeskriminalamtes

Prof. Dr. Sandra Schmidt,
Polizeidirektorin a. D., Professur für
Sicherheitsbehördliches Einsatzmanage-
ment und Führungswissenschaft, Hoch-
schule für Wirtschaft und Recht Berlin

Prof. Dr. Sabrina Schönrock,
Professur für Öffentliches Recht
und Besonderes Verwaltungsrecht,
Erste Vizepräsidentin der
Hochschule für Wirtschaft und Recht
Berlin

AUS DEM INHALT

Aufsätze

Anna Louban/Lou Therese Brandner/Sabrina Schönrock
KI in der Polizeiarbeit: Menschliche Aufsicht als ethische und
institutionelle Herausforderung S. 217

Kristin Pfeffer
Nach der Regulierung ist vor der Regulierung: Künstliche
Intelligenz in der Polizeiarbeit nach dem AI-Act S. 221

Steven Kleemann/Hartmut Aden
Die Grundrechte-Folgenabschätzung nach dem Artificial
Intelligence Act der Europäischen Union – Chancen einer
qualitativen Konkretisierung für die polizeiliche KI-Nutzung S. 226

Robert Pelzer/Florian Ludwig/Martin Hofer
Einsatz von Künstlicher Intelligenz zur Klassifikation von
Hassdelikten im Internet S. 230

Clemens Seibold
Gesichts-Morphing als Sicherheitsrisiko: Angriffsvektoren
und Detektionsmethoden S. 234

Sylke Piéch/Thomas Berger/Raphael Humbel
Zwischen Technik und Vertrauen – Künstliche Intelligenz und
Führung bei der Polizei S. 240

Kilian D. Grütter
Generative KI und die Transformation polizeilicher
Führungskultur S. 244

Heft 4a
April 2026
Seiten 217–248
117. Jahrgang
Art.-Nr. 56244614
PVSt 5624

4a

Carl Heymanns Verlag

Zwischen Technik und Vertrauen – Künstliche Intelligenz und Führung bei der Polizei

von Dr. Sylke Piéch, Berlin, Thomas Berger, Stuttgart und Raphael Humbel, Aargau/Schweiz*

Die Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) zählen zu den bedeutendsten Innovationstreibern unserer Zeit. Sie beeinflussen zunehmend, wie Führung gestaltet, Entscheidungen getroffen und Organisationen weiterentwickelt werden. Auch im öffentlichen Sektor, insbesondere bei der Polizei, eröffnen KI-Systeme vielfältige Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und Aufgabenunterstützung. Für Führungskräfte bedeutet dies, die technologischen Potenziale gezielt zu nutzen, Orientierung zu geben und die Kompetenzen im Team kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Doch wie genau können KI-Systeme den Polizeialltag unterstützen? Welche Rolle spielen Führungskräfte in diesem digitalen Wandel und wie verändert sich Führung durch den Einsatz von KI-Technologien? Im Rahmen dieses Beitrags werden wir diese Fragen anhand konkreter Anwendungsfälle bei der Polizei Berlin und der Polizei Baden-Württemberg erörtern. Vertieft wird der Beitrag durch wissenschaftliche Erkenntnisse aus einer Master-Thesis an der Hochschule Luzern, die forschungsbasierte Perspektiven auf KI und Führung im Polizeikontext aufzeigt.

I. Die Rolle der Führungskraft im digitalen Wandel

Die Führungskräfte nehmen eine Schlüsselfunktion im Prozess der Digitalisierung und beim Einsatz von KI-Systemen ein. Von ihnen hängt es maßgeblich ab, ob der Technologietransfer in die Praxis gelingt (Piéch, 2024).

Führungskräfte stehen dabei vor folgenden Aufgaben:

- Bewertung und Auswahl vertrauenswürdiger KI-Systeme
- Analyse bestehender Arbeitsprozesse: Wo ist der konkrete KI-Einsatz sinnvoll?
- Klärung der Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten
- Gewinnung der Mitarbeitenden für neue KI-Technologien
- Umgang mit persönlichen Ängsten und Einstellungen
- Transparente Kommunikation und Rollenklärung
- Begleitung der Implementierung und Bewertung der Wirksamkeit

Aktuelle Ergebnisse der Studie »KI & Entscheidungen« zeigen, dass die Akzeptanz von KI-Systemen maßgeblich durch die Führungsqualitäten der Vorgesetzten beeinflusst wird. Wird eine Führungskraft als kompetent in digitaler Führung wahrgenommen, steigt auch die Offenheit der Mitarbeitenden gegenüber dem Einsatz von KI-Tools. Gleichzeitig übernehmen Führungskräfte eine wichtige Vorbildfunktion. Wer digitale Anwendungen aktiv einsetzt, deren Chancen und Grenzen konkret aufzeigt und offen mit neuen Entwicklungen umgeht, motiviert die Mitarbeitenden, selbst digitale Erfahrungen zu sammeln. Ebenso entscheidend ist die Fähigkeit der Führungskräfte, ein gemeinsames Wir-Gefühl zu schaffen. Wer seine Führungskraft als identitätsstiftend erlebt, zeigt eine höhere Bereitschaft, Vertrauen in neue Technologien aufzubauen und die Zusammenarbeit mit KI-Systemen zu akzeptieren (Dieck et al., 2025).

II. Führung neu denken: Kompetenzen für eine digital geprägte Arbeitswelt

Der Einsatz von KI-Systemen verändert die Arbeit von Führungskräften grundlegend. Führungskräfte müssen in der Lage sein, Ergebnisse von KI-Systemen kritisch einzuordnen und transparent zu kommunizieren. Gleichzeitig verändern sich die Führungsprozesse in hybriden Teams, in denen Menschen und Maschinen zusammenarbeiten. Technologisches Grundverständnis, ethisches Verantwortungsbewusstsein und aktives Veränderungsmanagement gewinnen daher an Bedeutung. Führung bedeutet immer mehr, Vertrauen in KI aufzubauen, Mitarbeitende zu befähigen und die Integration neuer Systeme strategisch zu begleiten.

Laut dem Kompetenzmodell nach Humbel (vgl. Abbildung auf der Folgeseite) sind folgende Führungskompetenzen von zentraler Bedeutung.

Wie aus dem Modell ersichtlich wird, basiert erfolgreiche Führung im Kontext von KI auf einem ausgewogenen Zusammenspiel verschiedener Kompetenzen. Dazu zählen neben den KI- und Fachkompetenzen ebenso die Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Innovationskraft und Problemlösungsfähigkeit. Das Modell betont eine werteorientierte, menschenzentrierte Führungskultur. Trotz technischer Unterstützung bleibt Führung eine persönliche und verantwortungsvolle Aufgabe. Um den Anforderungen einer zunehmend digitalen und dynamischen Arbeitswelt gerecht zu werden, ist die kontinuierliche Weiterbildung von Führungskräften daher absolut entscheidend.

III. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz bei der Polizei Berlin

»Für eine sichere Hauptstadt mit moderner digitaler Technik bedarf es finanzieller und personeller Mittel, die für eine zukunfts- und leistungsfähige Polizei unverzichtbar sind. Der Mensch steht im Mittelpunkt – die Digitalisierung unterstützt bei der Vielzahl an Aufgaben!«

Polizeidirektor Christian Schröder, Polizei Berlin – CDO

Die Polizei Berlin hat mit der Einrichtung der Position des Chief Digital Officer (CDO) und seinem Team einen strategischen Meilenstein gesetzt. Diese Organisationseinheit ist direkt bei der Behördenleitung angesiedelt und hat den Auftrag, KI- und Digitalisierungsprozesse ressortübergreifend zu koordinieren, zu priorisieren und eine effiziente Umsetzung zu begleiten. Damit werden Digitalisierung und Einsatz von

* Dr. Sylke Piéch, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, DFKI,
E-Mail: sylke.piech@dfki.de, LinkedIn: linkedin.com/in/dr-sylke-piech
Polizeipräsident Thomas Berger, Polizei Baden-Württemberg,
E-Mail: stuttgart.ptls.praesident@polizei.bwl.de, linkedin.com/in/thomas-berger-17b4491bb
Oblt Raphael Humbel, Kantonspolizei Aargau/Schweiz,
E-Mail: raphael.humbel@kapo.ag.ch, LinkedIn: linkedin.com/in/raphael-humbel-62229929b

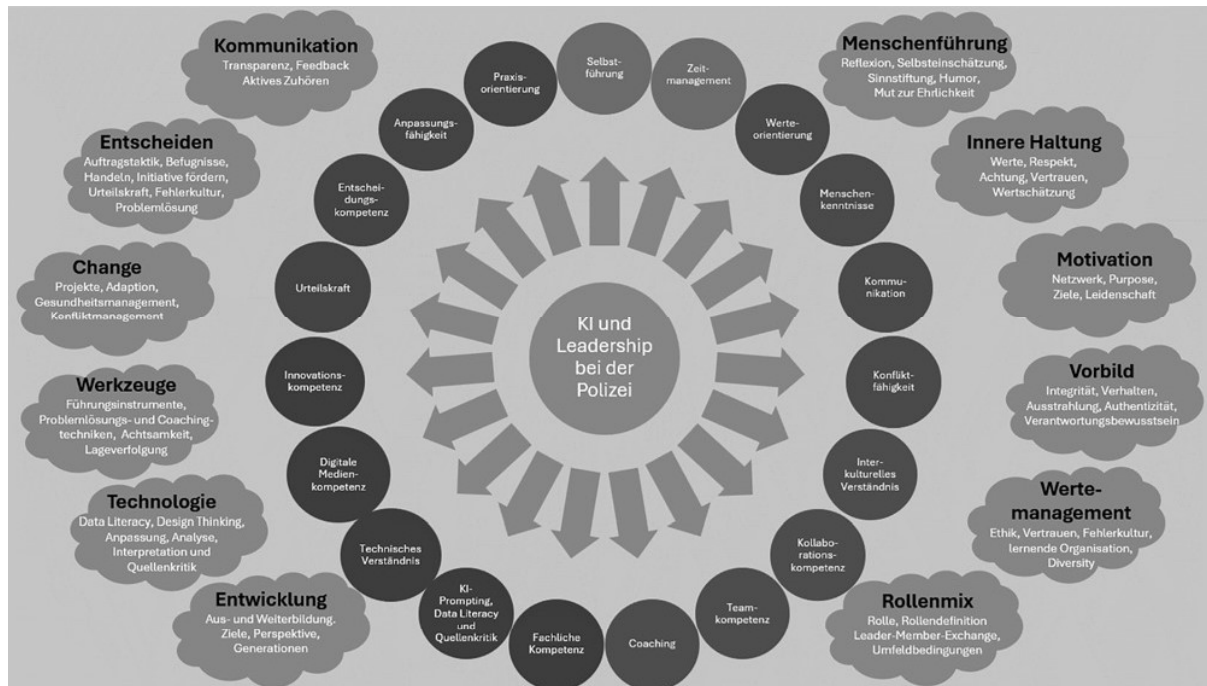


Abbildung: Humbel, R. (2025): Kompetenzmodell für KI und Leadership bei der Polizei

KI nicht als isolierte Technikprojekte, sondern als zentrale Führungsaufgaben verstanden, die das gesamte polizeiliche Handeln – von der Einsatzpraxis bis zur Verwaltung – betreffen.

3.1. Zentrale Handlungsfelder bei der Polizei Berlin

Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf dem gezielten Einsatz digitaler Möglichkeiten bei operativen polizeilichen Aufgaben. Dabei steht im Fokus, Personalressourcen durch Automatisierung zu entlasten und sie gezielt für Kernaufgaben freizusetzen. Mithilfe von Automatisierung und intelligenten Assistenzsystemen sollen Vollzugskräfte bei repetitiven Aufgaben unterstützt werden, um sie gezielter für operative Kernaufgaben einsetzen zu können. Projekte wie die KI-basierte Videoüberwachung im Objektschutz verfolgen genau dieses Ziel. Hier wird das Potenzial gesehen, mehrere hundert Dienstkräfte durch technologische Lösungen zu entlasten.

Mit der App »INSITU« beginnt für Polizistinnen und Polizisten – vor allem die im Ersten Angriff tätig sind – ein neues Zeitalter: INSITU ist eine App, die eine vollständige Spur- und Sacherfassung am Tatort bzw. Einsatzort ermöglicht. Ziel ist es, jederzeit Antworten auf die zentralen Fragen zu haben: »Was wurde wann, wo, wie, von wem und warum gesichert?« Sie erleichtert die Arbeit vor Ort und setzt auf die Digitalisierung im Rahmen von Smart und Mobile Policing von Beginn an der polizeilichen Ermittlungsarbeit.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Optimierung kriminalpolizeilicher Prozesse, insbesondere bei der Auswertung großer Datenmengen, -sogenannter »Massen- und Schmutzdaten«. Moderne Technologien ermöglichen eine effizientere Auswertung und strukturierte Aufbereitung dieser Daten sowie eine digitale Beweisführung bei deren Bearbeitung – in sämtlichen Deliktsbereichen. Ziel ist es, die Ermittlungsarbeit zu beschleunigen und qualitativ zu verbessern.

Auch die Modernisierung der Aus- und Fortbildung ist ein zentrales Anliegen. Die Entwicklung eines KI-basierten Lern- und Coaching-Systems für die Polizeiakademie soll Lernprozesse personalisieren und standortunabhängig Wissen vermitteln. Ergänzend dazu werden Wissens- und Kompetenzassistenten entwickelt, die in Echtzeit relevante Inhalte bereitstellen. Damit wird einerseits auf die Bedürfnisse einer zunehmend digital geprägten Generation von Nachwuchskräften reagiert und andererseits ein zukunftsfähiger Kompetenzaufbau in der Organisation verankert.

Ein Chatbot als digitales Auskunftssystem soll bspw. dabei helfen, wiederkehrende Anfragen schnell, komfortabel und direkt für den Auszubildenden zu beantworten, etwa zu internen Abläufen, Zuständigkeiten oder organisatorischen Prozessen. Des Weiteren ist vorgesehen, durch Chatbotfunktionen auch der Bevölkerung den Zugang zu häufig nachgefragten Informationen rund um die Uhr (24/7) zur Verfügung zu stellen. Dadurch werden sowohl der Service verbessert als auch Mitarbeitende und Auskunftsstellen spürbar entlastet.

3.2. KI-Systeme im Stabs- und Verwaltungsbereich der Polizei Berlin

Darüber hinaus werden administrative Tätigkeiten gezielt automatisiert, um die Bearbeitungszeiten zu verkürzen und die internen Abläufe zu standardisieren. Der Einsatz digitaler Tools, etwa bei Dienstreisanträgen, der Dienstunfallbearbeitung oder der Vorgangsbearbeitung allgemein trägt dazu bei, Ressourcen deutlich effizienter einzusetzen, die Transparenz zu erhöhen und Verwaltungsprozesse deutlich zu beschleunigen. Es gilt dabei insbesondere Verzögerungen zu überwinden, die durch die Einbindung in landesweite Prozesse/Standards entstehen

Zudem wird der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Stabs- und Verwaltungsbereich der Polizei Berlin intensiv

vorangetrieben. Anwendungen wie automatisierte Textanalysen, Aktenbewertungen, Vorschlagslogiken sowie Systeme zur Spracherkennung bei sicherheitsrelevanten Daten befinden sich bereits in der Entwicklung. Insbesondere in Bereichen wie der Gremienarbeit und dem Personalwesen sollen KI-basierte Werkzeuge künftig Verwaltungsprozesse effizienter und präziser gestalten. Dabei erfolgt die Einführung solcher Technologien stets unter strikter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher, ethischer und sicherheitsrelevanter Anforderungen.

Der Erfolg der Digitalisierung hängt entscheidend vom Führungsverhalten sowie der aktiven Einbindung der Mitarbeitenden ab. Die Polizei Berlin verfolgt daher einen partizipativen Ansatz: Beschäftigte werden frühzeitig in Veränderungsprozesse einbezogen und ihre Bedürfnisse systematisch berücksichtigt. Um diesen Wandel transparent und wirksam zu begleiten, wird eine umfassende Kommunikationsstrategie entwickelt, die informierend und motivierend wirkt und auf eine breite Akzeptanz innerhalb und außerhalb der Organisation abzielt. Dabei spielt auch die Benutzerfreundlichkeit der Systeme eine zentrale Rolle: Die Anwendungen sollen intuitiv bedienbar sein und sich möglichst an privat genutzten Technologien orientieren, um die Akzeptanz bei den Nutzenden zu fördern und die Einführung neuer digitaler Werkzeuge nachhaltig zu unterstützen.

Die Digitalisierung der Polizei Berlin ist zentraler Bestandteil der gesamtbehördlichen Strategie und wird als gemeinsamer Beschluss auf (Spitzen-)Führungsebene miteinander konkret ausgestaltet. Neben den technischen, rechtlichen und sicherheitsrelevanten Aufgaben sind ebenso zielgerichtete Fortbildungsangebote für den Umgang mit KI, die Führung von Teams im digitalen Zeitalter und den Veränderungsprozessen systematisch erforderlich. Die Qualifizierung von Führungskräften ist wichtig, ihre Teams sicher, souverän und verantwortungsvoll durch den technologischen Wandel zu führen.

IV. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz bei der Polizei Baden-Württemberg

Drei zentrale Themenkomplexe im Wandel der inneren Sicherheit:

Die Digitalisierung verändert nahezu alle Lebensbereiche – und macht auch vor der Polizei nicht Halt. Besonders der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) eröffnet neue Möglichkeiten in der Polizeiarbeit. Die Polizei Baden-Württemberg verfolgt dabei eine klare Strategie: Technologie muss dem Menschen dienen, nicht umgekehrt. Die Landespolizei setzt auf Innovation, bleibt aber verfassungsrechtlich und ethisch fest verankert. Drei Themenkomplexe stehen im Zentrum der aktuellen Diskussion und Umsetzung: der Schutz individueller Grundrechte durch »Human in the Loop«, die Transformation der Ermittlungsarbeit durch KI sowie der Wandel polizeilicher Führung in einer zunehmend interdisziplinären Sicherheitsarchitektur.

4.1. Human in the Loop – Verantwortung bleibt menschlich

Der Grundsatz »Human in the Loop« beschreibt einen entscheidenden Eckpfeiler beim Einsatz von KI-Systemen durch die Polizei: Bei allen grundrechtlich relevanten Entscheidungen bleibt der Mensch in der Verantwortung. KI kann analysieren, vorschlagen und unterstützen – doch sie darf nicht

autonom über Freiheitseingriffe entscheiden. Ob Durchsuchung, Überwachung oder Freiheitsentziehung: Diese Maßnahmen sind nach wie vor vom Menschen zu prüfen, zu verantworten und – im Zweifel – vor Gericht zu vertreten.

Gerade in einem demokratischen Rechtsstaat, in dem jede hoheitliche Maßnahme überprüfbar sein muss, ist dieser Punkt zentral. Eine KI kann nicht zur Rechenschaft gezogen werden. Polizei, Justiz und Öffentlichkeit brauchen nachvollziehbare Entscheidungsprozesse. Die Integration von KI darf daher niemals zur Entpersonalisierung staatlichen Handelns führen. Vielmehr muss sie die Professionalität der handelnden Beamtinnen und Beamten stärken, indem sie datenbasierte Entscheidungsgrundlagen liefert – die Bewertung aber bleibt in menschlicher Hand.

4.2. Revolution der Ermittlungsarbeit – Datenflut intelligent bewältigen

Ein zweites zentrales Einsatzfeld von KI liegt in der polizeilichen Ermittlungsarbeit. Die Herausforderungen in diesem Bereich wachsen stetig: Bei Großverfahren, insbesondere in der organisierten Kriminalität oder im Bereich Cybercrime, müssen riesige Datenmengen gesichtet, sortiert und analysiert werden. Gleiches gilt für die Auswertung digitaler Beweismittel – etwa bei der Sichtung von Bildern und Videos nach Großveranstaltungen, Straftaten im öffentlichen Raum oder bei Kindesmissbrauchsdelikten.

Hier bietet KI enorme Chancen. Intelligente Algorithmen können Dokumente vorsortieren, Zusammenhänge erkennen, Muster aufzeigen und Hinweise auf relevante Inhalte liefern. Das Projekt KIRKE (Künstliche Intelligenz für Recherche, Klassifikation und Ermittlungsunterstützung) ist ein Beispiel dafür. Es soll Ermittlerinnen und Ermittlern helfen, schneller die wesentlichen Informationen aus umfangreichen Akten, Chats oder Videos zu extrahieren. Auch in der forensischen Dokumentenprüfung kommt KI bereits zum Einsatz – bspw. beim Erkennen gefälschter Ausweise oder Urkunden.

Diese Entwicklungen sind kein Selbstzweck. Sie sollen menschliche Ressourcen entlasten, Bearbeitungszeiten verkürzen und die Aufklärung von Straftaten verbessern. Entscheidend bleibt: Auch wenn KI bei der Bewertung von Beweismitteln unterstützt – die juristische Relevanz und Einordnung erfolgen stets durch erfahrene Ermittlungs- und Justizkräfte.

4.3. Führung im Wandel – Mindset eats knowledge for breakfast

Der dritte Themenkomplex betrifft die Führungskultur in einer digitalisierten Polizei. Führung verändert sich – nicht nur durch neue Technologien, sondern auch durch neue Anforderungen an Teamarbeit und Kreativität. Klassische Führung beruhte oft auf Fachwissen, hierarchischer Struktur und klaren Weisungsketten. Doch diese Ansätze stoßen in einer sich wandelnden Welt an ihre Grenzen.

Zunehmend entstehen gemischte Teams, in denen Polizistinnen und Polizisten mit IT-Spezialisten, Datenanalysten, Sozialwissenschaftlern oder Psychologen zusammenarbeiten. Sicherheitsarbeit wird nicht mehr ausschließlich durch uniformierte Kräfte gewährleistet. Vielmehr entsteht ein Netzwerk aus Kompetenzen, das strategisch und operativ ineinandergreifen muss. Dies erfordert von Führungskräften ein

neues Mindset: Offenheit für andere Berufsbiografien, Fähigkeit zur Integration divergierender Perspektiven, und nicht zuletzt emotionale Intelligenz.

Gute Führung wird künftig weniger durch reines Fachwissen definiert, sondern durch die Fähigkeit, ein Klima von Vertrauen, Kreativität und Innovation zu schaffen. Wer Teams inspiriert, die kollektive Intelligenz nutzt und auf Augenhöhe kommuniziert, wird nachhaltigen Erfolg haben. In der digitalen Polizei der Zukunft brauchen wir keine »allwissenden« Führungspersönlichkeiten – sondern reflektierte, lernbereite und integrative Köpfe, die den Wandel gestalten und gleichzeitig die Werte des Rechtsstaats hochhalten.

V. Wie verändert KI die polizeiliche Führungsarbeit?

Die Ergebnisse der Master-Thesis von *Raphael Humbel* (2025) an der Hochschule Luzern zeigen, dass polizeiliche Führungskräfte die Möglichkeiten von KI aktuell nur ungenügend kennen oder sich nicht ausreichend geschult fühlen. Nachfolgend werden einige aufbereitete Denkanstöße für das Führungsverständnis bei der Polizei formuliert.

5.1. Chancen, Gefahren und Grenzen von KI

- **Menschenorientierte Führung:** Entlastung und Ressourcengewinn
Standardisierte und wiederkehrende Arbeiten können an KI übertragen werden. Dadurch können sich polizeiliche Führungskräfte auf ihre Kernaufgaben konzentrieren: entscheiden, motivieren und handeln.
- **Qualitätsmanagement:** Kommunikation und Personalentwicklung
KI kann polizeilichen Führungskräften datengestützte Feedbacks ermöglichen und sie in einer klaren Kommunikation unterstützen. Der Einsatz von textbasierten Kommunikationssystemen (Chatbots) kann für Bereiche einen Vorteil bieten, in welchen Personen gute Gründe haben könnten, die Kommunikation mit Sprachmodellen der Interaktion mit Menschen vorzuziehen (bspw. Critical Incident Reporting System).
- **Strategische Ausrichtung:** Proaktivität und Agilität
KI kann polizeiliche Führungskräfte durch die Analyse großer Datenmengen auf Handlungsmöglichkeiten hinweisen, frühzeitig vor Problemen warnen oder zukünftige Tendenzen berechnen.
- **Change-Prozess;** KI-unterstützte Führungskraft und Bedenken der Mitarbeitenden
Unter dem Einfluss von KI verändern sich u.a. Anforderungen, Stellenprofile oder Aufgaben. Polizeiliche Führungskräfte müssen diesen Wandel aktiv angehen und steuern. Durch aktive Führung können sie KI und menschliches Handeln miteinander verbinden.
- **Selbstführung und Werteorientierung**
KI ermöglicht polizeilichen Führungskräften durch Entlastung von Routineaufgaben eine Konzentration auf ihre Kernaufgaben. Selbstführung, ein menschenorientiertes Führungsverhalten und die innere Haltung stellen sicher, dass KI-Systeme umsichtig, verantwortungsvoll und rechtsstaatlich korrekt eingesetzt werden.

5.2. Ausblick und Handlungsempfehlungen

Die Implementierung von KI in den Führungsalltag erfordert eine grundlegende und breite Auseinandersetzung mit KI, insbesondere im Kontext polizeilicher Aufgaben. Diese Auseinandersetzung mit KI muss die Polizei jetzt führen. Aus der empirischen Forschung ergeben sich folgende konkreten Handlungsempfehlungen für die Polizei:

- **Aktive Auseinandersetzung mit KI und mit dem Werte- und Risikomanagement:**
Die Polizei steht vor einem Transformationsprozess. Der bewusste Einsatz von KI in der polizeilichen Führungstätigkeit erfordert den Aufbau von Kompetenzen und Vertrauen in KI, klare Rahmenbedingungen und eine strategische Integration. KI soll ein ergänzendes Führungswerkzeug sein, nicht aber als Ersatz für menschliche Führung dienen. Ein erster Schritt in der Umsetzung bildet die Erarbeitung einer Strategie mit Schwerpunkt Digitalisierung und KI (bspw. Informationskampagne, KI-Richtlinien, Testing-Prozesse) sowie eine aktive Auseinandersetzung mit den Bereichen Werte- und Risikomanagement innerhalb der jeweiligen Polizeiorganisationen.
- **Implementierung von KI-Kompetenzen in die polizeiliche Führungsausbildung:**
Die Ergebnisse der empirischen Forschung zeigen auf, dass von polizeilichen Führungskräften für den erfolgreichen Umgang mit KI entsprechende Informations- und Datenkenntnisse, Kommunikation und Kollaboration, die Fähigkeit, digitale Inhalte zu erstellen und zu bewerten, und Kompetenzen im Bereich Sicherheit und Problemlösung gefordert sind. Schlüsselkompetenzen wie KI-Prompting, Data Literacy und Quellenkritik müssen in die Führungsausbildungen aufgenommen werden.
- **Informationelle Vernetzung als Grundlage für den Einsatz von KI:**
Neben technischen Fragen zu Speicherkapazität, Rechenkapazität oder zu geeigneter Software für die Datenanalyse ist die informationelle Vernetzung eine Voraussetzung dafür, dass KI für die Führung in der Polizei ein effektives und effizientes Werkzeug werden kann. Dabei gilt es, die informationelle Vernetzung auch aus rechtlicher und technischer Perspektive voranzutreiben.
- **Kollaboration von Forschung, Entwicklung und polizeilicher Nutzung:**
Damit KI zielgerichtet der polizeilichen Führungstätigkeit nutzbar gemacht werden kann, ist es notwendig, dass Forschung und Entwicklung von KI in enger Kooperation mit der polizeilichen Nutzung von KI im Alltag verlaufen. Forschung und Entwicklung müssen den polizeilichen Alltag begleiten und individuell erkennen, in welchen Bereichen Potenzial für KI besteht. Gerade bei der Weiterentwicklung von KI für den Einsatz bei der Polizei wird eine Kooperation auf nationaler und internationaler Ebene als notwendig erachtet. Zudem sollte das Potenzial für Weiterentwicklungen in den Polizeiorganisationen erörtert und dann zentral verdichtet werden, damit »die gesamte Polizei« von den individuell gemachten Erfahrungen profitieren können.

VI. Fazit

Die Digitalisierung und der Einsatz von KI stellen die Polizei vor tiefgreifende Veränderungen. Dabei geht es nicht nur um Technik – sondern um Grundsatzfragen der Verantwortlichkeit, der Arbeitsorganisation und der Führung. Die Polizei steht dabei zwischen Innovation und Rechtsstaatlichkeit. Sie hat die Chance, Vorreiter zu sein – vorausgesetzt, sie nutzt die Technologie im Sinne der Menschen, für die sie Sicherheit garantiert. KI kann viel – aber die ethische und rechtliche Verantwortung bleibt immer menschlich.

In diesem Wandel übernehmen Führungskräfte eine zentrale Rolle, denn sie prägen maßgeblich die Integration, die Kommunikation und Kultur im Umgang mit den neuen KI-Technologien. Ihre Führungs- und Digitalkompetenzen, ihr Verantwortungsbewusstsein sowie ihre Fähigkeit, Orientierung zu geben und Vertrauen zu schaffen, sind entscheidend dafür, dass KI-Systeme wertorientiert und nachhaltig eingesetzt werden. Damit Führungskräfte dieser Verantwortung gerecht werden können, ist kontinuierliche Weiterbildung im

Bereich digitaler Technologien und moderner Führungskompetenzen unerlässlich.

Haben Sie Interesse an einem weiteren Austausch? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

Literaturverzeichnis

Dahm, M. H.; Zehnder, V. (2023): *Moderne Personalführung mit Künstlicher Intelligenz. Chancen und Risiken*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Dick, v.R.; Groß, M.; Piéch, S.; Bauer, K.; Bibic, K.; Kratzer, B.; Marx-Leck, S.; Schmidt, H. (2025): *Wissenschaftliche Studie: KI und Entscheidungen*. Goethe Universität Frankfurt.

Humbel, R. (2025): *KI und Leadership bei der Polizei*. Master-Thesis an der Hochschule Luzern – Wirtschaft im Studiengang Master of Advanced in Studies Leadership and Management.

Piéch, S. (2024): *Die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Zukunft der Arbeit. Erfolgreiches Leadership im Rahmen der digitalen Transformation*. In: Basel, J.; Manchen Spörri, S. (Hrsg.): *Angewandte Psychologie für die Wirtschaft*. Berlin: Springer.

Schröder, C.; Türpe, O. (2025): *Interview – Digitalisierung und Künstliche Intelligenz bei der Polizei Berlin mit Dr. Piéch*.