

## **Zusammenfassung Berliner Polizeistudie**

### **Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin**

#### **Ausgangssituation**

Wiederkehrende öffentliche Debatten, die auch in Deutschland entstandene Black Lives Matter-Bewegung und vor allem das Bekanntwerden rechtsextremistischer Vorfälle innerhalb der Polizeien in Deutschland haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass Diskriminierungen und Rassismen<sup>1</sup> gesamtgesellschaftlich sowie polizeiintern stärker diskutiert werden. Im Zuge dieser Entwicklung kristallisierte sich der Bedarf an wissenschaftlichen Grundlagen deutlich heraus. Nur aufbauend auf wissenschaftliche Studien, die bis dato nur wenig vorhanden sind, dürfte es möglich werden, den gesellschaftlichen Herausforderungen mit entsprechenden politischen und polizeilichen Maßnahmen entgegenzuwirken. Das Land Berlin beschloss daher, zusätzlich zu einer vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat finanzierten Studie, die durch die Deutsche Hochschule der Polizei bundesweit durchgeführt wird, eine eigene qualitative Studie zur Berliner Polizei in Auftrag zu geben.

Die Berliner Polizeistudie wurde von Juni 2021 bis Mai 2022 durch die Landeskommission Berlin gegen Gewalt der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport gefördert. Zwei Untersuchungsschwerpunkte standen bei dieser Studie im Fokus:

- a) die Wahrnehmung der Polizei durch potentiell von Diskriminierungen und Rassismen Betroffene, erhoben durch Befragungen von Vertreter\*innen<sup>2</sup> entsprechender Beratungsstellen;
- b) der polizeiliche Arbeitsalltag mit dessen Routinen, Strukturen und Prozessabläufen, erhoben durch teilnehmende Beobachtung bzw. Begleitung.

Zentrale Fragestellungen aufgrund der gebildeten Arbeitsbegriffe waren: Wie wirken allgemein vorhandene, gesellschaftlich diskriminierende Wissensbestände in polizeilichen Praktiken? Wie können diese erkannt und wie kann ihnen begegnet werden?

#### **Zugrundliegende Arbeitsbegriffe: Diskriminierungen und Rassismen**

Grundsätzlich können Diskriminierungen gefasst werden als eine Herabsetzung und Benachteiligung von Personen und Gruppen, denen vermeintlich typische und homogene Merkmale zugeschrieben und unterstellt werden. Rassismen stellen dabei eine spezifische Diskriminierungsform dar. Der Prozess des Diskriminierens findet auf vier Ebenen statt, die in der Regel gemeinsam wirksam werden (vgl. u. a. „Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor“ vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung 2022, S. 42 f.):

---

<sup>1</sup> Wir nutzen den Plural um zu verdeutlichen, dass es viele unterschiedliche Formen von Diskriminierung und Rassismus gibt.

<sup>2</sup> Wir verwenden das Gender\*, um alle Geschlechter(zuordnungen) abzubilden.

- Kategorisierung: Menschen werden aufgrund von bestimmten, zugeschriebenen Merkmalen in verschiedene Gruppen eingeteilt. Die Einordnung und Unterteilung erfolgen u. a. über körperliche Merkmale, aber auch über Sprache, Name, Herkunft, Kultur und/oder Religion.
- Generalisierung und Naturalisierung: Mit der Einteilung in Gruppen geht eine Zuschreibung bestimmter Eigenschaften einher, die für alle Personen in dieser konstruierten Gruppe als unveränderlich und charakteristisch, als schon immer so gewesen, quasi als naturgegeben gelten („Naturalisierung“).
- Hierarchisierung: Die den Gruppen („Ihr“) zugeschriebenen, naturalisierten und homogenisierten Eigenschaften werden als sich gegenseitig ausschließend konstruiert bzw. bewertet und zum Vorteil der eigenen Gruppe („Wir“) mit sozialen Rangstufen verbunden. Die dabei entstehenden gegensätzlich markierten Eigenschaften sind zum Beispiel: zivilisiert-unzivilisiert, fleißig-faul, fortschrittlich-rückwärtsgewandt, modern-traditionell oder auch rational-emotional, kontrolliert-triebgesteuert, körperlich-vergeistigt etc.
- Legitimierung: Die Unterscheidungen, Zuschreibungen und pauschalisierenden Abwertungen sind als bekannte, weitgehend anerkannte gesellschaftliche „Wissens- und Wahrheitsbestände“ konstruiert und werden gesellschaftlich weithin geteilt. Sie sind eingebettet in gesellschaftlich dominante Sichtweisen, erscheinen evident und legitim.

Diese gesellschaftlich konstruierten, diskriminierenden Unterscheidungen, Zuschreibungen und pauschalisierenden Abwertungen betreffen demnach alle Gesellschaftsmitglieder. Sie betreffen Menschen je nach zugeschriebener Kategorisierung jedoch unterschiedlich – je nachdem welche Position sie innehaben, ob sie beispielsweise der Mehrheit und/oder der gesellschaftlich gesetzten Norm der jeweiligen Gesellschaft entsprechen oder nicht. Wenn ein Mensch von unterschiedlichen Diskriminierungsformen (z. B. Sexismus, Rassismus) betroffen ist, wird von Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) gesprochen. Diese sozialen Ungleichheiten und Hierarchien waren von Anfang an Bestandteil und sind ein wesentliches Strukturprinzip moderner Gesellschaften, auch wenn sie den (demokratischen) Grundsätzen von Gleichheitsgebot und Neutralitätsgebot entgegenstehen.

Durch die Verwendung dieser Arbeitsbegriffe setzt sich die Berliner Polizeistudie deutlich von Studien zur Erforschung rechtsextremer Haltungen ab. Dennoch wurde sie mitunter in der medialen Berichterstattung, aber auch im Austausch mit Vertreter\*innen der Polizei teilweise dahingehend missinterpretiert, was verständlicherweise zu Abwehrhaltungen führte. Ungeachtet dessen bleibt die zentrale Fragestellung aus Perspektive der hier nur kurz skizzierten soziologischen Diskriminierungsforschung, wie vorhandene gesellschaftliche Formen von Diskriminierungen in polizeilichen Praktiken wirken, wie diese erkannt und wie ihnen begegnet werden kann.

## **Datenbasis**

Das Datenmaterial wurde in einem qualitativen Mix von Expert\*inneninterviews mit Verbänden und Polizei sowie teilnehmend beobachtender Feldforschung zum Polizeialltag erhoben. Hinzu kamen noch Feedbackschleifen und Fokusgruppen als weitere Formate der Datenfundierung. Insgesamt umfasst der erhobene Datenkorpus:

- 23 themenzentrierte Expert\*innen-Interviews mit Vertreter\*innen von 17 Berliner Verbänden und Teilen der Verwaltung, die mit bzw. für potentiell von Diskriminierungen und Rassismen betroffenen Personen arbeiten (August–November 2021), darunter Interviews mit den Schwerpunkten Anti-Schwarzer Rassismus (7),

Anti-muslimischer Rassismus (4), Antiziganismus (4), Antisemitismus (1), Anti-asiatischer Rassismus (1) sowie drei Gespräche mit Expert\*innen aus der Polizeibehörde, darunter mit der Gewerkschaft der Polizei sowie der polizeilichen Beratungsstelle für Konfliktmanagement

- Dreieinhalbmonatige Feldforschungen in Form von ethnografisch teilnehmender Beobachtung des Arbeitsalltages in fünf verschiedenen Polizeidienststellen auf Landes-/Direktions- und Abschnittsebene (November 2021–März 2022). Die Dienststellen wurden gemeinsam mit den Ansprechpersonen des LKA ausgewählt und sollten sowohl die städtischen Räume als auch die polizeilichen Tätigkeiten in ihrer Unterschiedlichkeit und mit ihren entsprechenden Herausforderungen möglichst breit abbilden.
- teilnehmende Beobachtungen von zwei Ausbildungsseminaren (Nachwuchskräfte) in der Polizeilichen Akademie des Landes Berlin sowie von zwei Fortbildungsveranstaltungen (Führungskräfte in der Polizeilichen Akademie sowie einer Dienststelle)
- insgesamt acht Feedbackschleifen nach den ersten Feldauswertungen in jeder der fünf Polizeidienststellen mit den beforschten Polizeibeamt\*innen (PB\*)
- zwei Fokusgruppen, jeweils mit Vertreter\*innen der Verbände und der Polizei, die einer auswertende Betrachtung gegen Ende des Projektes dienen.

Darüber hinaus wurden Vertreter\*innen der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport, der Landeskommission Berlin gegen Gewalt und der Berliner Polizei bei insgesamt vier Treffen über Prozess und Stand der Forschung informiert.

## **Ergebnisse der Berliner Polizeistudie und zentrale Herausforderungen**

Die nachfolgend zusammengefassten Ergebnisse und zentralen Herausforderungen basieren auf den Auswertungen des Materials der skizzierten Datenbasis.

### **Ergebnisse aus den Expert\*inneninterviews der Verbände**

Die 23 Expert\*innen der 17 Verbände wurden anhand eines themenzentrierten Leitfadens befragt. Die Gespräche wurden aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Expert\*innen beschrieben aus ihrer Perspektive, aufgrund ihres Wissens und ihrer Erfahrungen spezifische Situationen aus den Beratungen mit den potentiell von Diskriminierungen Betroffenen sowie Interaktionen und Orte, in und an denen Diskriminierungen hauptsächlich stattfinden. Hierbei benannten die Expert\*innen vor allem Kontrollen im öffentlichen Raum (z. B. bei Verdacht auf Drogenbesitz oder Taschendiebstahl), u. a. an bestimmten, sogenannten kriminalitätsbelasteten Orten (kbO) sowie Verkehrskontrollen oder Konflikte mit dem Sicherheitspersonal (z.B. im öffentlichen Nahverkehr oder in Supermärkten), bei denen Polizei hinzugezogen wird. Zudem wurden Fälle von Diskriminierungen bei Ordnungswidrigkeiten (Lautstärke, Nachbarschaftskonflikte) und bei Demonstrationen beschrieben. In den Beschreibungen ging es weniger um Straftaten, sondern vor allem um Kontrollen und bestimmte Situationen mit Konfliktpotential, in denen in besonderem Maße Deutungen/Deutungsmuster wirksam sind. Berichtet wurde, dass bei diesen Kontrollen und in den jeweiligen polizeilichen Interaktionen Zuschreibungen stattfänden, die (rassistische) Diskriminierungen nach sich zögen und sich u. a. darin zeigten, dass Betroffene als Täter\*innen befragt, Zeug\*innen-Aussagen nicht aufgenommen oder beteiligte Personen gar nicht angesprochen würden. Des Weiteren würden Betroffene teilweise nicht ernstgenommen und ihren Erzählungen mitunter kein Glaube geschenkt oder Sachverhalte

bagatellisiert. Auch seien Anzeigen teilweise nicht aufgenommen worden, da nach Einschätzung der Polizeibeamten (PB\*) die Schwelle zur Strafbarkeit nicht erreicht wurde. Diskriminierung anzuzeigen und entsprechende Sanktionen einzuklagen, so die Befragten, sei ja nur zivilrechtlich über das Antidiskriminierungsgesetz (AGG) möglich. Nötigung, Beleidigung und Volksverhetzung seien strafrechtlich hingegen durchaus relevant. PB\* täten sich schwer, das entsprechend zu erkennen und einzuordnen.

„Die Polizei hört nicht zu“, so beschreibt es ein\*e Befragte\*r. In der Kommunikation würden Betroffene ständig unterbrochen, ungeduldig, unhöflich, respektlos behandelt, manches Mal auch aggressiv angesprochen oder angeschrien oder ohne Worte angefasst.

Jeder dieser Einzelfälle müsste grundsätzlich auch jenseits einer Strafbarkeit an die Polizei weitergeleitet und von dieser aufgenommen werden, damit er geprüft und angemessen geklärt werden kann, so die Überlegungen und Forderungen der Betroffenenverbände. Begrüßt wird in diesem Kontext die Einführung des/der unabhängigen Polizei- und Bürgerbeauftragten.

### **Ergebnisse aus der Feldforschung zum polizeilichen Arbeitsalltag**

Die alltägliche polizeiliche Arbeit in den Dienststellen wurde, um sie in ihren Grundzügen nachvollziehen zu können, über dreieinhalb Monate teilnehmend beobachtet und begleitet. Die Beobachtungen und Gespräche wurden protokolliert und u.a. in Forschungswerkstätten ausgewertet. Die maßgebliche Untersuchungsebene war somit die der beobachtbaren Handlungen und Praktiken der Polizei innerhalb des definierten sozialen Zusammenhangs. Die Ebenen der persönlichen und individuellen Einstellungen sowie die der Strukturen und Diskurse waren nicht Gegenstand der Studie und insofern nachgeordnet. Die Vorgehensweise war geleitet von einer Praxis des Verstehens: Wie „ticken“ die jeweiligen Dienststellen? Es galt teilnehmend beobachtend nachzuvollziehen, was hier vor sich geht. Darauf aufbauend folgte die Frage danach, wie sich diese beobachteten polizeilichen Praktiken mit gesellschaftlich vorhandenen, diskriminierenden Kategorien verknüpfen, diese u. U. reproduzieren und wie dies erkannt und dem begegnet werden kann.

Im Folgenden sind zentrale Ergebnisse auf Grundlage der Auswertungen ausgewählt und zusammengefasst. Sie sind zur besseren Übersichtlichkeit analog zu den sich anschließenden Empfehlungen in die Themenfelder Nachwuchsgewinnung, Aus- und Fortbildung, Einsatz- und Berufsrollenreflexion, Arbeitsbedingungen sowie Transparenz der Polizeiarbeit gegliedert.

#### Nachwuchsgewinnung, Aus- und Fortbildungen

In der polizeilichen Ausbildung liegen die Schwerpunkte, laut den Gesprächen und soweit ersichtlich, eher in den Bereichen Recht, Einsatz- und Verhaltenstraining sowie Schießen. Bezüglich sozialer und kommunikativer Kompetenzen wird hingegen weitgehend auf ein „learning by doing“ gesetzt, d. h. darauf, dass sich diese Kompetenzen im Arbeitsalltag unter der Anleitung möglichst erfahrener PB\* entwickeln werden. Hier besteht offensichtlich ein Professionalisierungsbedarf. Zudem ist in der Ausbildung auch im späteren Berufsalltag wenig Zeit und Raum für politische Bildung sowie für Selbstreflexion und Stärkung der Resilienz angesichts frustrierender, vielleicht auch feindseliger Berufserfahrungen vorhanden. Ein Umgang mit Frustrationen und Begrenzungen muss jedoch ständig gefunden werden. Denn es besteht ein Spannungsfeld zwischen der häufig vorzufindenden grundlegenden Motivation von PB\* „eigentlich wollen wir helfen, einen Dienst an der Gesellschaft tun“ und der Vergeblichkeitserfahrung, „nur Wachhunde mit Rechtskenntnissen“ zu sein. Zudem trägt die Arbeit häufig nicht zu (dauerhaften) „Lösungen“ bei, sondern kommt eher einer temporären Symptombekämpfung gleich, da sich für nachhaltige Lösungen gesellschaftliche, politische und soziale Rahmenbedingungen ändern müssten.

Zudem unterliegen PB\* von Anbeginn ihrer Tätigkeiten und bereits in der Ausbildung dem Legalitätsprinzip (§163 StPO), d. h. der Verpflichtung ein Ermittlungsverfahren zu eröffnen, wenn bei ihnen ein Anfangsverdacht, d. h. eine zureichende Kenntnis von einer (möglichen) Straftat, besteht. Dies gilt es außerhalb wie innerhalb der Polizei strikt einzuhalten. Desweiteren sind sie Beamt\*innen (anfangs auf Probe), d. h. sie stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis, das ebenfalls umfangreiche Pflichten (nach Grundgesetz (GG) und Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)) umfasst. In Polizeibehörden sind in Bezug auf einen lernenden Umgang mit Fehlern demzufolge so gut wie keine Räume vorhanden. Dies unterscheidet die Behörde stark von anderen Institutionen. Während es für Beamt\*innen auf Lebenszeit eine Bandbreite von Sanktionsmöglichkeiten gibt, die u. a. von Kürzung der Bezüge, Suspendierung, bis zur Entfernung aus dem Dienst bei Verlust der Pensionsbezüge reicht, droht Polizeianwärter\*innen schneller die Entlassung und der Ausschluss aus der Polizei. Zentrale Frage ist hier, wie PB\* vor dem Hintergrund des Legalitätsprinzips und nach dem BeamStG (z.B. der Beratungspflichten, d.h. der Pflicht Dinge zu melden) und den Beförderungskriterien zu einer selbstkritischen Auseinandersetzung ermuntert oder ermächtigt werden können.

### Einsatz- und Berufsrollenreflexion

Vor Ort müssen PB\* häufig ad hoc mit vielfältigen Situationen, unterschiedlichen Menschen und zahlreichen Konfliktlagen umgehen, auf die sie sich meist nur kurzfristig einstellen können und deren Gefahrenlage häufig unklar bleibt. Aber auch Einsätze, Kontrollen und Kontakte, die vorbereitet und im Vorfeld überprüft wurden, erfordern jeweils eine professionelle Einschätzung der Situation, da sie immer auch anders sein kann als angenommen. Trotz dieser Vielfältigkeit entwickelt sich eine gewisse Routine, da sich viele Anlässe und Fälle im Grundzug ähneln. Eine grundlegende Herausforderung besteht darin, jede Situation trotz bzw. mit den gesellschaftlich vorhandenen Wissensbeständen, den naheliegenden Deutungsmustern und gemachten, beruflichen Erfahrungen sowie mit dem beruflichen Wissen, jedes Mal neu zu bewerten und nicht vorschnell zu interpretieren bzw. zu pauschalisieren.

Menschen, die von Diskriminierungen und Rassismen betroffen sind, erleben im Alltag immer wiederkehrende Unterstellungen und Abwertungen. Bei polizeilichen Kontrollen und polizeilichem Handeln, z. B. der Klärung von Konfliktsituationen, sollte dies von den PB\* (immer) mitgedacht und antizipiert werden, da es sowohl die Aufklärung als auch das Verhalten und das Verhältnis der Betroffenen gegenüber der Polizei mitbestimmt. Zu den Betroffenen von polizeilichen Maßnahmen gehören neben den Tatverdächtigen auch Opfer und Zeug\*innen, z. B. bei einem Verkehrsunfall, nach häuslicher Gewalt, nach Beleidigungen oder/und Körperverletzungen. Sie sind oft hochgradig gestresst und auch emotional verletzt. Auch können u.a. (Polizei-) Uniformen bei Menschen aus totalitär geführten Ländern oder aus Kriegsgebieten retraumatisierend wirken. Dort stehen diese Uniformen unter Umständen für Willkür, Verschleppung, Folter und Vergewaltigung. Darum als PB\* grundlegend zu wissen und es in einer konkreten Situation wahrnehmen und anerkennen zu können, ist zentral, voraussetzungsvoll und herausfordernd zugleich.

Wenn Interaktionen eskalieren, stellt sich oft die Frage, wessen Aktion wessen Reaktion hervorgerufen hat. Polizeiliches Auftreten kann bei den Betroffenen zusätzlich Stress oder Bedrohungsgefühle auslösen und (instinktiv) Kampf-, Flucht- oder Erstarrungsreaktionen erzeugen. Damit sind diese Menschen nicht mehr (rational) zugänglich; eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für Eskalationen ist gegeben. Oft müssen solche Situationen dann körperlich gelöst werden. Auch diese körperlichen Einsätze, die von resolutem Durchgreifen bis

hin zu Zwangsmaßnahmen reichen können, sind herausfordernd und verlangen sowohl Eigensicherung, d. h. „gesund nach Hause zu kommen“, als auch das Gegenüber nicht zu verletzen. Hier sind Distanz zum Geschehen, körperliche Präsenz bzw. ein gelungener körperlicher Einsatz, der nicht zu viel und nicht zu wenig Stärke zeigt, neben einer weiter bestehenden Kommunikationsbereitschaft und –kompetenz sowie Geduld gleichzeitig gefragt.

Polizeiliches Handeln, das laut Gesetz Gefahren abwehren und strafrechtlich verfolgen soll, erweist sich in der Praxis häufig als ein Handeln mit sozial marginalisierten Menschen und Gruppen. Hier braucht es grundlegend sozial-kommunikative Kompetenzen, auch für eine angemessene, psycho-soziale Einschätzung. Denn polizeiliches Handeln sollte in der Zielsetzung für alle Beteiligten, insbesondere gegenüber Menschen, die sich bei den Einsätzen in körperlichen, psychischen und/oder geistigen Ausnahme- und Notlagen befinden, deeskalierend wirken.

Für einen angemessenen Umgang, eine gute Einschätzung und Befragung von Tatverdächtigen, Zeug\*innen, Bürger\*innen braucht es demzufolge eine empathische Wahrnehmung und ein professionelles, gut geregeltes Nähe-Distanz-Verhältnis. Als Grundlage ist hierfür eine ausgeprägte Selbstwahrnehmung notwendig, unter anderem die Anerkennung eigener Stressoren und belastender Situationen sowie die Fähigkeit diese (auch körperlich) zu verarbeiten. Hilfreich ist weiterhin die Anerkennung, dass „Betriebsblindheit“, Pauschalisierungen und Diskriminierungen auch im eigenen Tun nicht immer auszuschließen sind, d.h. ein (reflektierter) Umgang damit.

Um diese Grundlagen fortlaufend herstellen und leisten zu können, braucht es professionell strukturierte Räume jenseits von Bewertungen und Leistungsanforderungen, in denen Einsätze nicht nur taktisch-strategisch, sondern reflexiv, ganzheitlich (Denken-Fühlen-Verhalten) nachbereitet werden können.

Zwei zentrale Punkte sollten dabei leitend sein. Ihnen sollte verstärkt nachgegangen werden: Was macht eine gelingende Arbeit von Polizist\*innen im Einsatz und im Kontakt mit Tatverdächtigen, Zeug\*innen und Bürger\*innen im Sinne unseres demokratisch verfassten Staates aus und was bräuchte es dafür, welche Rahmenbedingungen wären nötig, um dieses Gelingen zu unterstützen.

### Arbeitsbedingungen

Auf der einen Seite genießt der Polizeiberuf durchaus eine gewisse Reputation und bietet finanzielle und soziale Sicherheiten. Auf der anderen Seite gestalten sich der konkrete berufliche Alltag und die Rahmenbedingungen nicht einfach. So ist z.B. auch die Verständigung mit Tatverdächtigen, Zeug\*innen und Bürger\*innen oft schwer, wenn die Betroffenen kaum oder schlecht Deutsch sprechen. Zum anderen ist der polizeiliche Dienst geprägt von Schichtarbeit oder außergewöhnlichen Arbeitszeiten, häufigem Schlafmangel, Personalmangel, körperlich herausfordernden Einsätzen in Verbindung mit einer teilweise miserablen Ausstattung von Gebäuden, Autos und Materialien. Diese Bedingungen werden von den PB\* nicht nur als wenig wertschätzend wahrgenommen, sie erschweren bis verunmöglichen auch nötige Erholungszeiten und die oben geforderten Nachbereitungs- bzw. Reflexionszeiten sowie an sich erforderliche Fortbildungen.

### Transparenz der Polizeiarbeit

Ein weiteres Spannungsfeld betrifft die mehr oder weniger notwendige (In-)Transparenz von Maßnahmen, die Bürger\*innen oder der Öffentlichkeit nicht immer oder nicht einfach zu vermitteln ist. Dies betrifft u. a. Taktiken, Strategien und Vorgehensweisen, die insbesondere

gegenüber den Personen, die im polizeilichen Fokus stehen, nicht offengelegt werden sollen, aber auch die Wahrung der Privatsphäre gegenüber Dritten, z. B. von Tatverdächtigen oder Opfern, die sich in einer polizeilichen Maßnahme befinden.

Bürger\*innen, die eine Erklärung möchten oder verlangen sich einzumischen oder diskutieren wollen, erschweren aus Sicht der Polizei eher die Arbeit, und zwar vor allem dann, wenn sie über ihre eigenen Rechte und die Rechtmäßigkeit des polizeilichen Handelns nicht gut informiert sind oder sich nicht informieren lassen wollen. Die meisten Bürger\*innen scheinen nicht (wirklich) zu wissen, wofür Polizei zuständig ist und wofür nicht, was sie rechtlich darf bzw. was sie rechtlich muss.

## **Zusammenfassung ausgewählter zentraler Handlungsempfehlungen**

Auf Basis der oben kurz zusammengefassten Befunde sind im Folgenden zentrale Handlungsempfehlungen ausgewählt und zusammengefasst. Sie betreffen vor allem die Arbeit der Polizei, sowie die Verantwortlichen in Verwaltung und Politik und darüber hinaus auch die zivilgesellschaftlichen Verbände. Die Empfehlungen basieren auf den Auswertungen des Datenmaterials, insbesondere der Feldforschung sowie der Expert\*inneninterviews und wurden zum Teil gemeinsam mit den Studienteilnehmenden diskutiert. Insofern sollen diese als Anregungen verstanden werden. Die Empfehlungen sind zur besseren Übersichtlichkeit analog zu den Ergebnissen in die Themenfelder „Nachwuchsgewinnung, Aus- und Fortbildung“ „Einsatz- und Berufsrollenreflexion“, „Arbeitsbedingungen“ sowie „Transparenz der Polizeiarbeit“ gegliedert.

### Nachwuchsgewinnung, Aus- und Fortbildung

- Prüfung der kognitiven, emotionalen und sozialen Empathie als ein wichtiges Kriterium im Auswahlverfahren
- eine von Anbeginn und fortlaufende, verpflichtende Berufsrollenreflexion sowie professionelle Begleitung in Form von Supervision (interner und externer Begleitung)
- Professionalisierung der Aus- und Fortbildung im Hinblick auf soziale und kommunikative Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung sowie Einsatz- und Verhaltenstrainings, u.a. mit und durch behördenfremde Dritte
- Entwicklung von fortlaufenden Train-the-Trainer- sowie Tandem-Programmen und
- fundierte Prüfung bestehender Angebote durch externe und interne Expertise
- Verpflichtende regelmäßige Aus- und Fortbildungsinhalte für PB\*, z. B. zu den Themen Werte und Haltungen sowie zur kolonialen Geschichte Deutschlands (und u. U. der Länder Europas) und ihrer rassistischen Kontinuitäten, auch zum Nachvollzug aktueller gesellschaftlicher Bezüge und Sprachentwicklungen
- Verpflichtende Schulungen und Fortbildungen für alle Lehrenden und Auszubildenden zur Sensibilisierung in den Themenfeldern Diskriminierungen und Rassismen
- Fortbildungen zu Grundlagen von und Umgang mit Stress sowie Traumata und Retraumatisierung, um diesen besser erkennen und einschätzen zu können – bei sich selbst, den Kolleg\*innen und den Betroffenen von Polizeimaßnahmen.

### Einsatz- und Berufsrollenreflexion

- Entwicklung von alltagstauglichen Interventionen in den Teams, um hier eigene Annahmen, Lesarten, Erwartungen, das eigene Handeln und die eigenen Routinen besprechen und kritisch reflektieren zu können.
- Unterstützung bei Bedarf durch professionelle Prozessbegleiter\*innen, wie Supervisor\*innen, kollegiale Fallberater\*innen, Mediator\*innen
- Heranziehen von politischen Bildner\*innen bei vertiefendem Wissensbedarf
- Förderung und Bereitstellung von Selbst- und Gruppenreflexionsräumen, von turnusmäßigen kollegialen Fallberatungen in Gruppen/Teams durch Führungskräfte
- Gewährleistung einer strukturierten, ganzheitlicheren Einsatznachbereitung
- Professionalisierung und Stärkung der Teams im Umgang mit Konflikten
- Ausbau innerbehördlicher Beratungsangebote durch Sozialarbeiter\*innen, Psycholog\*innen und Seelsorger\*innen (interreligiös), da diese nicht dem Legalitätsprinzip unterliegen.
- Schaffung von Strukturen, die Hinweise, Kritiken oder Anmerkungen ermöglichen, die u. a. unterhalb strafbaren Handelns ansetzen, über die Implementierung der\*des Polizei- und Bürgerbeauftragten

### Arbeitsbedingungen

- Ausbau von Sprachkursangeboten und der Verfügbarkeit von (digitalen) Übersetzungsdiensten
- Schaffung verbesserter Arbeitsbedingungen, vor allem mit Blick auf die Arbeitsgebäude, Ausstattung und Personalressourcen
- Flexibilisierung des Arbeitszeitmodells

### Transparenz der Polizeiarbeit

- Entwicklung von Strukturen zur Stärkung von bottom-up Prozessen innerhalb der Behörde, d. h. stärkere Berücksichtigung und Einbeziehung von relevantem Wissen zu Tätigkeitsfeldern und städtischen Entwicklungen aus der polizeilichen Basis.
- Initiierung von Informationsveranstaltungen für einen Austausch mit der Zivilgesellschaft hinsichtlich der Aufgaben, Rechte und Pflichten von polizeilichen Dienstkräften
- Einsatz von Kontroll-Quittungen und Bodycams, auch um eine bewusstere Reflexion über das eigene polizeiliche Handeln zu fördern.
- Aufbau bzw. die Verstärkung eigener wissenschaftlicher Kompetenzen und Strukturen in Verwaltung und Behörden



## Fazit

Die hier vorgelegte Berliner Polizeistudie wurde von Juni 2021 bis Mai 2022 durch die Landeskommission Berlin gegen Gewalt gefördert. Dabei standen zwei Untersuchungsgegenstände im Fokus:

a) die Wahrnehmung der Polizei durch potentiell von Diskriminierungen und Rassismen Betroffenen. Hierzu wurden Vertreter\*innen entsprechender Beratungsstellen befragt.

b) der polizeiliche Arbeitsalltag mit dessen Routinen, Strukturen und Prozessabläufen. Dieser wurde ethnografisch erhoben durch teilnehmend Beobachtung und Begleitung.

Zentrale Fragestellungen waren, wie allgemein vorhandene, gesellschaftlich diskriminierende Wissensbestände in polizeilichen Praktiken wirken, wie diese erkannt und ihnen von Seiten der Polizei begegnet werden kann. Grundlage hierfür stellen die verwendeten Arbeitsbegriffe von Diskriminierungen und Rassismen dar, die davon ausgehen, dass diskriminierende Unterscheidungen, Zuschreibungen und pauschalisierende Abwertungen gesamtgesellschaftlich eingelassen sind und als Vorstellungen über soziale Ungleichheiten und Hierarchien selbstverständlich erscheinen. Sie betreffen demzufolge alle Mitglieder einer Gesellschaft, je nach zugeschriebener Kategorisierung jedoch unterschiedlich. Darüber hinaus sind sie ein wesentliches Strukturprinzip moderner Gesellschaften, auch wenn sie damit den hehren Ansprüchen von Chancengleichheit, Gleichheitsgebot und Neutralitätsgebot entgegenstehen. Die Begriffsklärungen machen deutlich, dass die Zielsetzung der Studie nicht mit dem Aufdecken rechtsextremer Haltungen gleichgesetzt werden kann.

Die Datenbasis umfasst neben Expert\*inneninterviews und einer begleitenden Feldforschung auch Feedbackrunden und Fokusgruppen. Der methodische Fokus der Untersuchung lag auf der polizeilichen Alltagspraxis und somit nicht auf individuellen Einstellungen oder gesamtgesellschaftlichen Diskursen.

Als Ergebnis kann insgesamt festgehalten werden, dass auf der zivilgesellschaftlichen Seite die Wissenslücke hinsichtlich dessen, was Polizei darf und muss, mehr in den Blick gerückt werden müsste. Auf polizeilicher Seite sollten die kommunikativen Kompetenzen ausgebaut und professionalisiert werden. Ihre Einübung müsste genauso trainiert werden wie andere polizeiliche Fähigkeiten und Fertigkeiten. Zudem bräuchte es mehr professionelle, alltagstaugliche und fortlaufende Reflexionsmöglichkeiten über die eigene Berufsrolle. Gerade vor dem Hintergrund des staatlichen Gewaltmonopols müssten Einsätze vor dem Hintergrund bestehender polizeilicher Befugnisse besprochen und sowohl Annahmen und Deutungsmuster, als auch das tatsächliche Verhalten gegenüber unterschiedlichen Gruppen in der Gesellschaft in entsprechenden Räumen diskriminierungssensibel diskutiert werden – auch um Erlebnisse professionell, aber jenseits von reiner Taktik aufzuarbeiten. Dies könnte bereits stärker in der Ausbildung berücksichtigt werden. So würden Reflexion und Intersivision von Anbeginn eingeübt. Dies könnte zudem einen wesentlichen qualitativen Beitrag zur Ausbildung leisten und präventiv wirken. Eine verbesserte, gelingende, diskriminierungssensible Polizeiarbeit wird ohne fortlaufende, kritische (Selbst-) Reflexion des eigenen Handelns nicht möglich sein. Insofern sollte Intersivision zu den Kernkompetenzen gehören. Sie braucht allerdings entsprechenden Raum, professionelle Anleitung und Begleitung, da sie anspruchsvoll und herausfordernd ist. Die Berliner Polizei arbeitet an vielen Stellen bereits daran, Sensibilisierungen, z. B. durch Ansprechpersonen oder in Aus- und Fortbildungen, zu steigern. Ausgewählte Empfehlungen, die mit dieser Studie entwickelt wurden, sollten im Rahmen einer Folgestudie gemeinsam praxistauglich weiterentwickelt, erprobt und in ihrer Wirksamkeit evaluiert werden.

## Impressum und Zitation

### Zentrum Technik und Gesellschaft

Technische Universität Berlin

Kaiserin-Augusta-Allee 104

Sekretariat KAI 3-2

D-10553 Berlin

[www.ztg.tu-berlin.de](http://www.ztg.tu-berlin.de)

### Projektleitung

Christiane Howe

**Autor\*innen** (in alphabetischer Reihenfolge)

Alexander Bosch, Halil Can, Christine Decker, Christiane Howe, Lan Knobloch

**Gefördert** von der Landeskommision Berlin gegen Gewalt der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport



**Im Auftrag** der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport



### Lektorat

Christine Decker - [www.lektorat-decker.de](http://www.lektorat-decker.de)

Der Bericht ist als pdf-Datei abrufbar unter:

<http://www.tu-berlin.de/ztg/menue/publikationen/>

### Zitation

Howe, Christiane / Decker, Christine / Knobloch, Lan / Can, Halil / Bosch, Alexander (2022): Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin. Herausgegeben vom ZTG (Zentrum Technik und Gesellschaft) der Technischen Universität Berlin.