Titel

MENSCHENRECHTSBILDUNG IN DER POLIZEI

Die richtigen Fragen stellen können

George Floyd: Der Tod des Afroamerikaners durch unverhältnismäßige US-Polizeigewalt hat hierzulande zu einer breiten, erhitzten Debatte über Rassismus und Polizeigewalt geführt. Es zeichnet die Polizei aus, sich ernsthaft mit solcher Kritik auseinanderzusetzen. Wie das mit Leben gefüllt wird, erläutert DP-Autor Dr. Jochen Christe-Zeyse. Er bildet junge Polizistinnen und Polizisten aus. Dabei geht es vor allem um das Vermitteln von Haltung und einer gesunden Skepsis.

Dr. Jochen Christe-Zeyse
Hochschule der Polizei des Landes Brandenburg

Christe-Zeyse ist kein Polizist. Und doch spricht er vom „wir“ und von „unserer Polizei“. DP erklärt er: „Wenn ich ‚wir‘ sage, heißt das nicht, dass ich so tue, als sei ich Polizist. Es heißt nur, dass mir die Organisation so am Herzen liegt, als wäre ich einer.“

Das Lagebild

Das Klima wird rauer. Nachdem am 25. Mai Floyd in Minneapolis unter dem Knie eines weißen Polizeibeamten starb, protestierten kurz darauf Tausende von Menschen in den USA und in anderen Ländern gegen rassistisch motivierte Polizeigewalt. Auch in Deutschland. Mitte Juni erschien in der „Tageszeitung“ (taz) die offenbar satirisch gemeinte Kolumne, in der sich eine Redakteurin die Polizeibeamtinnen und -beamten auf die Müllhalde wünscht. Wenige Tage später verwandelten Chaoten die Stuttgarter Innenstadt nach einer Routinekontrolle der Polizei in ein Trümmerfeld. Und es sieht nicht so aus, als hätten wir den Höhepunkt der Entwicklung bereits erreicht.

Die Reaktionen aus weiten Teilen der Organisation ließen nicht lange auf sich warten, und sie sind psychologisch auch leicht nachvollziehbar: Wenn eine Gefahrengemeinschaft (was die Polizei ohne Zweifel ist) von außen angegriffen wird, werden die Reihen geschlossen. Viele der geäußerten Argumente sind auch richtig: Was in den USA (leider) immer wieder passiert, wäre in der Bundesrepublik die absolute Ausnahme. Die Ausbildung deutscher Polizeibeamtinnen und -beamter ist deutlich länger und deutlich besser als in den allermeisten anderen Ländern der Erde – als in den USA auf jeden Fall. Zu der Kolumne in der „taz“ ein weiteres Wort zu verlieren, verbietet sich von selbst. Und für das Verhalten der Chaoten in Stuttgart in der Nacht auf den 21. Juni gibt es keinerlei Entschuldigung.

Doch so nachvollziehbar der Reflex auch sein mag, in solchen Zeiten die Reihen zu schließen und der Öffentlichkeit gegenüber darauf hinzuweisen, wie gut ausgebildet, wie angesehen, integer und professionell unsere Polizeibeamtinnen und -beamten in der Regel sind, so gebietet es doch die Ehrlichkeit, sich einzugestehen, dass einige in unseren Reihen es leider nicht sind. Oder jedenfalls nicht immer.

Wie viele in dieser Hinsicht immer wieder negativ auffallen, wissen wir leider nicht. Aber es gibt sie: diejenigen unter uns, die eine tiefe Abneigung gegen bestimmte Minderheiten haben und das immer wieder zeigen; diejenigen, die aus ihrer gruppenbezogenen Menschenverachtung keinen Hehl machen; diejenigen, die auffallend oft Anzeigen wegen Körperverletzung im Amt bekommen oder auffällig oft Anzeigen wegen Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte schreiben; diejenigen, die es für eine besondere Art von Humor halten, immer wieder rassistische oder sexistische Witze zu reißen und diejenigen, bei denen der Streifenpartner immer mal wieder Grund hat, sich leise zu wünschen, der geschätzte Kollege möge doch bitte mal die Klappe halten und nicht ständig diese peinlichen und ärgerlichen Dinge sagen. Ja, wir haben auch solche in unseren Reihen und man tut unserer Polizei nicht unrecht, wenn man feststellt, dass man nicht immer alles mitbekommen möchte, was im Streifenwagen oder auf der Wache mitunter so gedacht, gesagt und getan wird.

Die Polizei als Spiegelbild der Gesellschaft?

Wenn man diesen Umstand anspricht, hört man oft den Satz: „Die Polizei ist eben ein Spiegelbild der Gesellschaft“. Das soll wohl tröstend wirken, ist es aber nicht. Denn unsere Gesellschaft gibt auch nicht in allen Segmenten ein beruhigendes Bild ab. Je nach Erhebungsmethode gehen Extremismusforscher von einem Anteil von rund 20 Prozent der Bevölkerung aus, die zumindest teilweise rechtspopulistische Ansichten haben, wobei ein geschätzter Anteil von ungefähr 5 bis 10 Prozent der Bevölkerung ein mehr oder weniger verfestigtes rechtsextremes Weltbild aufweist. Der Konsens sollte jedoch groß sein, dass unsere Ansprüche an Normentreue, an rechtsstaatliches Bewusstsein, an die Kenntnis der Grundrechte und an ein selbstverständliches Maß an Professionalität in der Polizei deutlich höher sein müsste als bei den Menschen, die eine vergleichbare Ausbildung, wie sie die Polizei genießt, nicht durchlaufen haben. Eine Organisation, die ihren Mitgliedern die Befugnis

DP-Autor Dr. Jochen Christe-Zeyse
ist seit 2008 Vizepräsident der Hochschule der Polizei des Landes Brandenburg. Der studierte Politikwissenschaftler arbeitete zuvor im baden-württembergischen Innenministerium sowie an der Polizei-Führungsakademie in Münster, der heutigen Deutschen Hochschule der Polizei.

Foto: privat

verleiht, in die Grundrechte Anderer einzugreifen, sie unter bestimmten Bedingungen zu fesseln, zu verhaften, zu verletzen oder sogar zu töten, kann es nicht zulassen, dass in ihren Reihen Menschen Dienst tun, die ganze Bevölkerungsgruppen pauschal für minderwertig halten, die Menschen ablehnen und schlecht behandeln, nur weil diese sich mit Bezug zu ihrer Hautfarbe, ihrer Muttersprache, ihrer Religion oder ihrer sexuellen Identität von der Bevölkerungsmehrheit unterscheiden. Allein schon deshalb darf es nicht den leisesten Zweifel geben, dass jeder einzelne Rechtsextreme, jeder einzelne Rassist in unserer Polizei einer zu viel ist.

Die These von der Polizei als Spiegelbild der Gesellschaft ist noch in anderer Hinsicht problematisch. Die Polizei als Organisation ist eben auch attraktiv für einen besonderen Persönlichkeitstypus, der für die Weltbilder des Rechtsextremismus empfänglicher ist als andere. Menschen mit rechtsextremen Einstellungen mögen Hierarchien, sie mögen militärisches Zeremoniell, Zucht und Ordnung, Befehl und Gehorsam, haben ein Faible für Waffen und für Gewaltanwendung, sie üben gern Macht aus gegenüber anderen, und sie denken gern in Kategorien des Oben und Unten. Das Team um den Soziologen und Philosophen Theodor W. Adorno hat hierfür bereits vor ungefähr 70 Jahren den (in der Fachwelt mittlerweile umstrittenen) Begriff der „autoritären Persönlichkeit“ geprägt. Für solche Menschen sind soziale Dienste, Kreativagenturen, Universitäten oder die Kunstszene keine attraktiven Arbeitgeber. Ich sage nicht, dass alle Polizeibeamtinnen und -beamte eine autoritäre Persönlichkeit haben, denn eine solche Aussage wäre sachlich falsch. Aber ich sage, dass Menschen mit einer solchen Persönlichkeit die Polizei als Betätigungsfeld oft attraktiv finden und wir als Organisation aufpassen müssen, wenn sich solche Menschen bei uns bewerben.

Eine Frage der Haltung

Doch wie erreicht man das Ziel, dass die staatliche Exekutive und insbesondere ihr bewaffneter Teil wirklich fest auf dem Boden des Grundgesetzes steht und keine gesetzestreue Bürgerin und kein gesetzestreuer Bürger nur deshalb Angst vor der Polizei haben muss, weil sie oder er einer wie auch immer definierten Minderheit angehört?

ANZEIGE

Stabil wie Stahl, leicht wie Aluminum und komfortabel wie Carbon:
Ab sofort können GdP Mitglieder die starken Bambus Bikes von my Boo exklusiv günstig leasen.

Nachhaltigkeit & Engagement

Ein Angebot der el Leasing & Service AG Hannover

„Ein Fahrrad aus einem nachwachsenden Rohstoff, kombiniert mit sozialem Engagement und einem hohen Qualitätsanspruch. Das ist seit 2012 unsere Mission.“

Maximilian Schay und Jonas Stolzke, my Boo Gründer

Nutze jetzt unseren Händler Rabatt beim Leasen eines my Boo Bikes deiner Wahl.

Gültig bis zum 30.11.2020
Vertragslaufzeit 36 Monate

Alle Infos findest du auf **www.my-boo.de/GdP5**

Oder einfach den QR-Code scannen:

Weitere Partnerhändler der el Leasing & Service AG findest du wie gewohnt im GdP Portal.

Das geht nur, wenn die anderen Organisationsmitglieder selbst darüber wachen, dass in ihren Reihen nichts Problematisches gedeihen kann. Es geht um nichts weniger als darum, im richtigen Moment Haltung zu zeigen. Haltung zeigen, wenn der Streifenpartner den dunkelhäutigen Bürger nur deshalb kontrollieren will, weil er eine dunkle Haut hat, sonst aber nichts auf etwas polizei- oder strafrechtlich Relevantes hindeutet. Haltung zeigen, wenn der Kollege immer wieder abfällige Witze reißt über bestimmte Bevölkerungsgruppen oder sich in anderer Art und Weise menschenverachtend äußert. Haltung zeigen, wenn die professionellen Standards bei der Fixierung eines widerständigen Bürgers oder im Polizeigewahrsam nicht eingehalten werden. Haltung zeigen, wenn der Kollege in stressigen Situationen immer wieder die Nerven verliert und übers Ziel hinausschießt. Und Haltung zeigen, wenn Zynismus und Menschenverachtung in der Dienstgruppe als normal gelten und keiner mehr solchen Äußerungen widerspricht. (Kleine Anmerkung: Wer sich daran stört, dass ich immer wieder nur die männliche Form verwende, sei versichert: Es ist Absicht. Die große Mehrheit der Polizeibeamten mit einer in dieser Hinsicht problematischen Haltung besteht nach meiner langjährigen Erfahrung aus Männern.)

Im dienstlichen Alltag, wenn nötig auch gegenüber den eigenen Kolleginnen und Kollegen, Haltung zu zeigen, verlangt dem Einzelnen einiges ab. Gerade in einer Organisation, die so stark auf den Teamzusammenhalt angewiesen ist wie die Polizei, erfordert es einiges an Mut, sich auch einmal gegen den eigenen Streifenpartner oder gegen Teile der Dienstgruppe zu stellen und laut zu sagen: „Lass das bitte!“

Drei Voraussetzungen müssen gegeben sein, um diese Haltung zu ermöglichen: ein sorgfältiges Auswahlverfahren für den polizeilichen Nachwuchs, eine gute Ausbildung mit einer entsprechend konsequenten Wertevermittlung sowie ein wertebasiertes und konsequentes Führungsverhalten im dienstlichen Alltag.

Die Aufgabe der Ausbildung

Als Verantwortlicher für die Ausbildung des mittleren und gehobenen Dienstes in der Polizei Brandenburg konzentriere ich mich im Folgenden auf den zweiten Aspekt. Es geht um die Frage, was eine polizeiliche Bildungseinrichtung tun kann, um die oben beschriebene Haltung zu erzeugen. Als Quintessenz aus den bisherigen Erfahrungen lassen sich sechs Grundsätze formulieren:

> Es geht um nichts weniger als darum, im richtigen Moment Haltung zu zeigen.

Klare normative Orientierung

Gerade für angehende Polizeibeamtinnen und -beamte ist es wichtig, von Anfang an einen klaren normativen Rahmen vorgegeben zu bekommen. Sie müssen sehr früh vermittelt bekommen, dass Meinungsfreiheit ein hohes Gut ist, dass es hierfür aber Grenzen gibt und extremistisches Gedankengut, Rassismus, Sexismus oder jede Form von Menschenverachtung in der Polizei nicht geduldet werden.

Eine solche Haltung muss von den Führungskräften der polizeilichen Bildungseinrichtung, von jeder einzelnen Lehrkraft und vor allem von den „Bärenführern“, also den Betreuerinnen und Betreuern in den polizeilichen Praktika, vorgelebt werden. Und Verstöße gegen diese Normen müssen auch rigoros sanktioniert werden. Dies bezieht sich auf rassistische oder sexistische Witze, auf entsprechende „Posts“ oder „Likes“ in den sozialen Medien, auf Mobbing in der Gruppe, auf abfällige und zynische Sprüche gegenüber Menschen, mit denen man im Einsatz zu tun hat, und was es an derartigen Erscheinungsformen einer problematischen Grundhaltung mehr gibt.

In dem Zusammenhang ist auch auf die generalpräventive Wirkung einer schnellen und konsequenten Sanktion zu achten: In nahezu jedem Jahrgang gibt es Anwärterinnen oder Anwärter (auch hier wieder in erster Linie Männer), die mit dem Argument „das war doch nur ein Scherz“ oder „das wird man doch wohl noch sagen dürfen“ Dinge äußern, die berechtigte Zweifel entstehen lassen an der charakterlichen Eignung der betreffenden Person für einen so verantwortungsvollen Beruf, wie es der Polizeiberuf nun einmal ist.

Solide Faktengrundlage

Die eben beschriebene Orientierung der Anwärterinnen und Anwärter an den für die Polizei unverzichtbaren rechtlichen, ethischen und professionellen Normen und Grundsätzen bedarf selbstverständlich auch einer soliden Faktenbasis. Es reicht nicht, das Gute nur zu wollen, man muss auch die gesetzlichen Grundlagen kennen, an denen sich die Polizei zu orientieren hat. Doch Rechtskenntnisse sind nicht alles. Gute Polizeibeamtinnen und -beamte müssen auch wissen, wie Menschen als Individuen und in Gruppen agieren und reagieren, sie müssen wissen, wie unsere Wahrnehmung und unsere Kommunikation funktioniert (und manchmal auch nicht funktioniert). Gute Polizeibeamtinnen und -beamte brauchen auch ein gutes Gespür für die Gründe, warum wir Menschen oft Dinge falsch einschätzen, warum uns unsere Erinnerung trügen kann, warum Menschen die Unwahrheit sagen oder Straftaten begehen. Dabei geht es nicht um ein Bauchgefühl oder eine Alltagserfahrung, sondern man braucht ein solides Faktenwissen aus den Fächern Psychologie, Kriminologie und Kriminalistik. Dazu kommt: Um Phänomene im wirklichen Leben überhaupt erst erkennen zu können, braucht man Begriffe für diese Phänomene, und diese Begriffe muss man sich in den jeweiligen Fächern aneignen. Und ja, man braucht auch die dazu gehörigen Theorien, um zu begreifen, warum die betreffenden Phänomene so auftreten und nicht anders.

Wissen allein erzeugt noch keine Haltung

Unsere Anwärterinnen und Anwärter werden nicht automatisch dadurch zu guten Polizisten, dass man ihnen die Funktionsweise einer Demokratie erklärt und sie die Grundrechte, das Strafrecht und die Bestim-

mungen des jeweiligen Polizeigesetzes lernen lässt. Die reine Vermittlung kognitiven Wissens ist nur selten in der Lage, bisherige Denk- und Wahrnehmungsformen zu reflektieren oder eine bestimmte Haltung zu erzeugen. Eine gute Polizeiausbildung schafft es, die Anwärterinnen und Anwärter bei ihren eigenen Erfahrungen abzuholen, sie dabei auf eine anregende Art und Weise zu irritieren, sie bisherige Denkgewohnheiten und liebgewonnene Gewissheiten hinterfragen zu lassen, sie vor herausfordernde Aufgaben zu stellen und damit auch bei der Vermittlung von Faktenwissen „Aha-Effekte" zu erzeugen. Damit werden Lernsituationen geschaffen, die im Gedächtnis bleiben, und so bleibt das auf diese Art erworbene Wissen auch über die nächste Modulprüfung hinaus erhalten und kann im dienstlichen Alltag wirksam werden.

Fächerübergreifende Vernetzung

Es gibt in der Polizei immer noch das weit verbreitete Vorurteil, dass es in der Ausbildung „harte" und „weiche" Fächer gibt. Die harten Fächer handeln von allem, was bei der praktischen Bewältigung des Einsatzgeschehens relevant ist. Das betrifft die Einsatz- und die Verkehrslehre, die Kriminalistik, die praktischen Trainings, aber auch die Rechtsfächer. Die weichen Fächer umfassen vor allem alles, was mit Sozialwissenschaften (Psychologie, Soziologie, Politologie), Führungslehre, Ethik und Geschichte zu tun hat. Als weich gelten diese, weil sie nach wie vor in dem Ruf stehen, dass es hier vor allem ums Zuhören, Verstehen und Reden geht, um mehrdeutige Begriffe und abgehobene Theorien.

Solange aber in der Ausbildung die „gelernten Polizisten" für das Praktische zuständig sind und die Psychologen „fürs Quatschen", wird eine Haltung, wie ich sie bereits skizziert habe, nicht entstehen können. Der Respekt für die Bürgerinnen und Bürger, die vor einem stehen, die soziale Kompetenz bei einer Vernehmung, die nüchtern-professionelle und vorurteilsfreie Herangehensweise an einen Einsatz, das Gespür für die eigene Rolle und für die unterschiedlichen Perspektiven des „polizeilichen Gegenübers" – das alles muss in den polizeipraktischen Fächern genauso gelebt werden wie in den vermeintlich theoretischen Sozialwissenschaften.

Auf die richtigen Fragen kommt es an

Nur wenn die Anwärterinnen und Anwärter erkennen, dass die Diskussion über Rassismus, Sexismus, Diskriminierung oder Stereotype auch für die professionelle und qualitativ hochwertige Ausübung des Polizeidienstes wichtig ist, werden sie sich diesen Inhalten mit der gleichen Motivation und Intensität zuwenden, wie dies bei polizeinahen Fächern wie Einsatzlehre, Verkehrslehre oder Kriminalistik zu beobachten ist. Es muss also deutlich werden, dass die in diesem Kontext vermittelten Kompetenzen und Inhalte für die Polizeiarbeit sehr viel relevanter sind, als es den Anschein hat, dass sie sich nicht in den luftigen Höhen abstrakter und praxisferner Wissenschaftlichkeit bewegen, sondern dass sie ganz konkret dazu beitragen, aus den Anwärterinnen und Anwärtern professionelle, reflektierte, sozial kompetente Polizeibeamtinnen und -beamte zu machen.

Auch wenn es an dieser Stelle befremdlich klingen mag, so kann bei der Bewältigung dieser anspruchsvollen Aufgabe die Wissenschaft helfen. Denn diese ist weniger abgehoben und praxisfern, als viele in der Polizei glauben. Wissenschaft basiert – genauso wie gute Polizeiarbeit – darauf, die richtigen Fragen stellen zu können. Beispielsweise: „Ist der Sachverhalt wirklich so, wie er auf den ersten Blick erscheint?" oder: „Ist meine Informationsquelle glaubwürdig und seriös?" „Welche Interessen verfolgt die Person möglicherweise, von der ich eine Information bekomme?" „Könnte es möglicherweise ganz anders (gewesen) sein?" „Welche Version wäre sonst noch plausibel?" „Ist der Sachverhalt eindeutig, oder sind mehrere Deutungen möglich?" „Wie sähe das Phänomen aus der Perspektive eines anderen Menschen aus?" Ein guter Wissenschaftler stellt sich solche Fragen in seiner täglichen Arbeit genauso, wie sie sich ein guter Polizist stellt – sei es bei einer Vernehmung, sei es in einem Ermittlungsverfahren oder bei der Recherche zur Lösung eines bestimmten Problems.

Verzicht auf den erhobenen Zeigefinger

Politische Bildung und Menschenrechtserziehung sollten nicht moralisieren, mit dem schlechten Gewissen arbeiten oder den Eindruck erwecken, Polizeibeamtinnen und -beamte stünden grundsätzlich in Gefahr, menschenverachtende, zynische oder rassistische Neigungen zu entwickeln. Man kann eine Haltung nicht durch Belehrung erzeugen, sondern nur dadurch, dass man den Anwärterinnen und Anwärtern die Gelegenheit gibt, sich in andere Rollen und Perspektiven hineinzuversetzen, dabei aber auch persönliche Erfahrungen, Sympathien und Antipathien, die eigenen Bauchgefühle und Stereotypen zur Sprache zu bringen und offen zu diskutieren. Bei aller gebotenen Klarheit der normativen Orientierung: Ein erhobener Zeigefinger, die Moralkeule als „Diskursstopper" oder die penetrant durchgesetzten Sprachcodes der „political correctness" erzeugen bei unserer Zielgruppe oft eher Unwillen und Widerstand und (ver)führen zur Suche nach Gründen, sich der Wirkung des erhobenen Zeigefingers entziehen zu können.

Sensibilität und hoher Anspruch

Das skizzierte Ausbildungsziel ist ausgesprochen anspruchsvoll. Die Bildungseinrichtungen der Polizei und vor allem die Polizeihochschulen und -fachbereiche haben in dieser Hinsicht im Laufe der vergangenen 20 Jahre eine bemerkenswerte Entwicklung durchlaufen. An den verantwortlichen Stellen dort sitzen ohne Ausnahme Personen, die ausgesprochen sensibel sind, was die erwähnten Gefährdungen angeht, und die erhebliche Anstrengungen unternehmen, dass die angehenden Polizeibeamtinnen und -beamten im Rahmen ihrer Ausbildung die einschlägigen Kenntnisse vermittelt bekommen und vor allem entsprechend sensibilisiert werden. Inzwischen können wir auf einen reichhaltigen Schatz an Erfahrungen zurückgreifen, welche didaktischen Konzepte Wirkung erzielen und welche nicht, welche Aspekte man in diesem Zusammenhang beachten muss und welche Fehler man nicht machen sollte. Ausbildung in dieser Hinsicht stetig weiterzuentwickeln und den aktuellen Herausforderungen anzupassen, bleibt auch weiterhin eine herausforderungsvolle Aufgabe. Doch die Bildungseinrichtungen unserer Polizei sind in dieser Hinsicht besser aufgestellt als entsprechende in den meisten anderen Ländern dieser Erde. Wir brauchen uns in dieser Hinsicht vor niemandem zu verstecken. ■