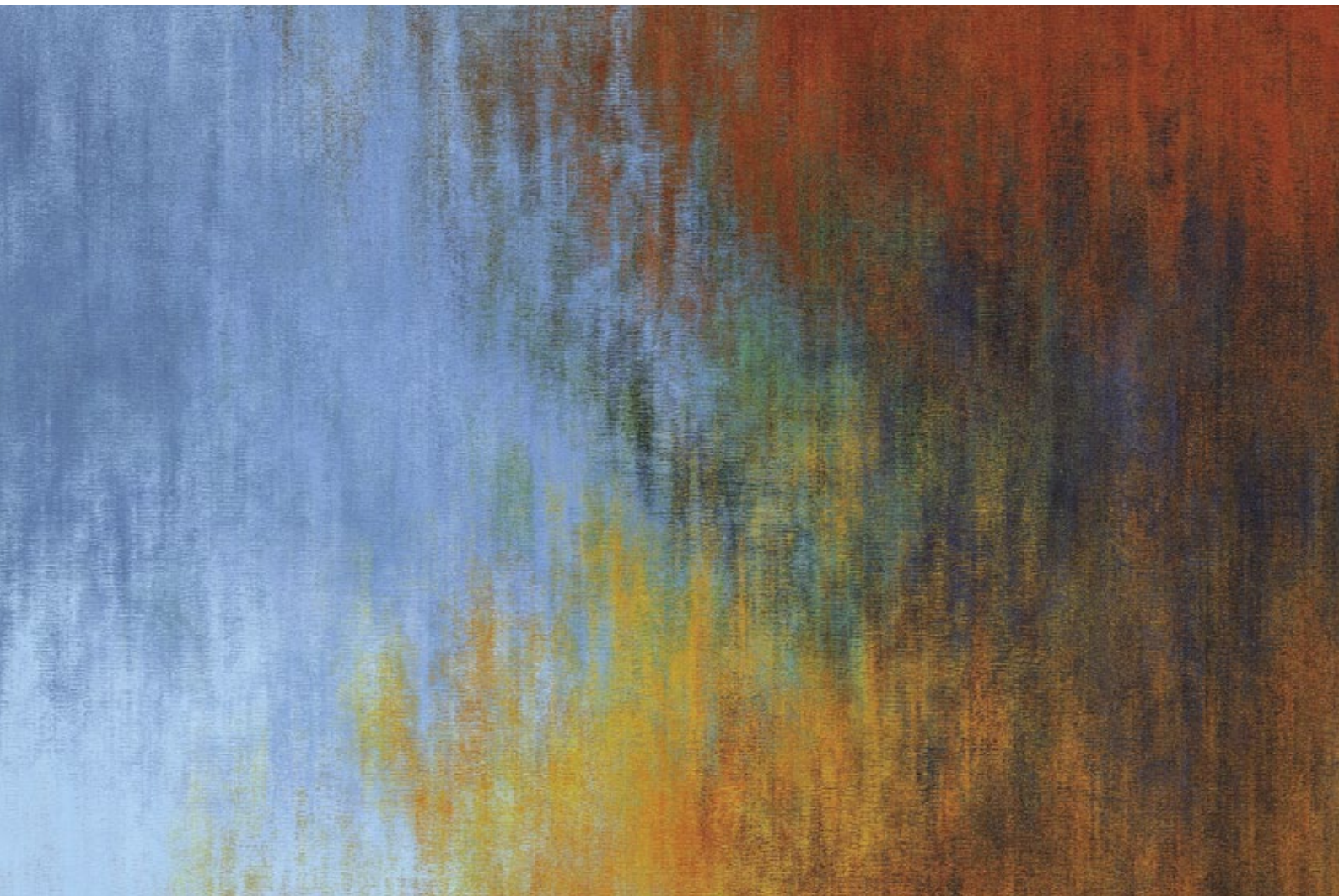


# ANSICHTEN | EINSICHTEN | AUSSICHTEN

des Projekts „Polizei und Vielfalt“ der Stiftung SPI 2016–2017



Gefördert durch



Senatsverwaltung  
für Justiz, Verbraucherschutz  
und Antidiskriminierung

Im Rahmen von



Das Landesprogramm

In Kooperation mit



Stiftung SPI  
Sozialpädagogisches  
Institut Berlin »Walter May«





## Wir danken

dem Polizeipräsidenten Klaus Kandt und der Vizepräsidentin Margarete Koppers, Frau Nancy Boy-Seifert und Herrn Oliver Gerath sowie dem gesamten Team des Diversity Büros der Berliner Polizei, dem Mobilen Beratungsteam Berlin für Demokratieentwicklung sowie weiteren Kolleginnen und Kollegen der Stiftung SPI und den vielen Berliner Polizistinnen und Polizisten für ihr uns entgegengebrachtes Vertrauen und ihre Unterstützung.

Ann-Sofie Susen & Haroun Chahed



”When I was a kid, I thought Zootopia was this perfect place where everyone got along and anyone could be anything. Turns out, real life is a little bit more complicated than a slogan on a bumper sticker. Real life is messy. We all have limitations. We all make mistakes. Which means – hey, glass half full! – we all have a lot in common. And the more we try to understand one another, the more exceptional each of us will be. But we have to try. So, no matter what type of animal you are, from the biggest elephant to our first fox. I implore you: Try. Try to make the world a better place. Look inside yourself and recognize that change starts with you. It starts with me. It starts with all of us.”

*„Als kleines Kind hielt ich Zoomania für den perfekten Ort, wo sich alle vertragen und jeder alles sein kann. Wie sich herausstellte, ist das Leben ein bisschen komplizierter als ein Spruch auf einem Autoaufkleber. Das wahre Leben ist chaotisch. Wir alle haben Grenzen. Wir alle machen Fehler. Das bedeutet: Hey, das Glas ist halbvoll. Wir alle haben Gemeinsamkeiten. Und je mehr wir versuchen einander zu verstehen, desto einzigartiger wird jeder von uns sein. Aber wir müssen es versuchen. Egal, was für ein Tier ihr seid, vom riesigen Elefanten bis hin zu unserem ersten Fuchs. Ich bitte Euch: Versucht es. Versucht, die Welt zu einem besseren Ort zu machen. Geht in euch, um zu erkennen, dass eine Veränderung bei euch selbst beginnt. Sie beginnt bei mir. Sie beginnt bei jedem einzelnen von uns.“*



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Ansichten   Einsichten   Aussichten</b> .....	7
	Die Projektidee .....	7
	Das Projekt konkret .....	8
	Bilanz .....	8
	Fachlicher Hintergrund.....	11
	Spannungsverhältnis Polizei und Vielfalt .....	13
	Relevante Diversity-Merkmale bei der Polizei.....	14
	Zur vorliegenden Veröffentlichung .....	15
<b>2</b>	<b>Ansichten   Einsichten   Aussichten</b> .....	16
	Kommunikation und Sprache .....	16
	Geschlecht .....	20
	Sexuelle Orientierung und sexuelle Identität .....	23
	Milieu: sozialer Hintergrund, Werteorientierung und Weltanschauung.....	25
	Alter und Lebenssituation.....	28
	Migrationshintergrund, ethnische Herkunft und Hautfarbe.....	33
	Wertschätzung.....	35
	Gruppen- und Individualidentität .....	37
	Eine beispielhafte Nachtschicht bei der Berliner Polizei .....	39
<b>3</b>	<b>Ansichten   Einsichten   Aussichten</b> .....	43
	Fazit.....	43
	Empfehlungen.....	44



# 1 Ansichten | Einsichten | Aussichten



## Die Projektidee

Berlin ist eine Stadt der Vielfalt und Verschiedenheit. Die Polizei Berlin ist die Polizei dieser Stadt der Vielfalt. Vielfalt und Verschiedenheit sind wichtige Ressourcen in modernen Gesellschaften, sie bringen aber auch Herausforderungen mit sich.

Das Projekt „Polizei und Vielfalt“ begleitete von Mai 2016 bis Dezember 2017 die Berliner Polizei bei ihrer Arbeit konkret vor Ort. Im Fokus stand dabei nicht die polizeiliche Arbeit als solche, sondern der interne und externe Umgang mit Vielfalt und ihren jeweiligen Dimensionen.

Das Projekt „Polizei und Vielfalt“ zielte insgesamt darauf ab, den Umgang mit gesellschaftlicher und kultureller Vielfalt und Verschiedenheit als Teil der polizeilichen Professionalität zu fördern.

Vorhandene Kompetenzen sollten dabei gestärkt und professionell weiterentwickelt werden, Beispiele guter Polizeiarbeit bekannt gemacht und neue Handlungsansätze gestärkt werden.

Das Projekt unterstützte die Berliner Polizei in den Jahren 2016/2017 bei der fortlaufenden Umsetzung interkultureller und diversityorientierter Handlungsstrategien in der gelebten Organisationskultur der Berliner Polizei.

Durch Hospitationen und Gespräche vor Ort in den Dienststellen konnte erhoben werden, welche Merkmale von Vielfalt und Verschiedenheit bei der Polizei und in ihren beruflichen Tätigkeitsfeldern von besonderer Relevanz sind und auf welche Strategien des Umgangs im beruflichen Alltag zurückgegriffen wird. In den Blick genommen wurden dabei sowohl der Kontakt zum „polizeilichen Gegenüber“, also den Bürgerinnen und Bürgern der Einwanderungsstadt Berlin, als auch der Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit innerhalb der Polizei. Beobachtungen und Ergebnisse wurden vertraulich behandelt und gemeinsam mit den Beteiligten vor Ort reflektiert und ausgewertet.

Das Projekt fand in Kooperation mit dem Diversity Büro der Polizei Berlin statt.

## Das Projekt konkret

Insgesamt wurden im Projektverlauf 16 Dienststellen unterschiedlichen Typs besucht, darunter Dienstgruppen in mehreren Abschnitten, eine Einsatzhundertschaft, verschiedene Kommissariate sowie besondere Einrichtungen wie die Pressestelle oder die Einsatzleitzentrale.

Nach einer ausführlichen Projektpräsentation in der jeweiligen Dienststelle folgte eine fünf- bis siebentägige Hospitation im entsprechenden Schichtrythmus. Die Auswertung bzw. ein Werkstattgespräch fanden meistens wenige Wochen nach der Hospitation statt. Im Rahmen des Projekts wurden über 120 Termine von ein bis zwei Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern wahrgenommen.

Das Projekt war nicht als wissenschaftliches Forschungsprojekt angelegt, sondern als praxisorientiertes Projekt zur Stärkung der Handlungssicherheit und Reflexionsfähigkeit der Beteiligten. In der Regel begann die Auseinandersetzung der Polizistinnen und Polizisten und Polizisten mit dem Thema „Vielfalt und Polizei“ spätestens in der Hospitationsphase, angeregt durch Gespräche und Fragen sowie erste unmittelbare Feedbackgespräche mit den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern.

In der Auswertung mit den Beamtinnen und Beamten und Beamten der jeweiligen Dienststelle wurden die Beobachtungen noch einmal „verdichtet“, entlang der relevanten Diversity-Dimensionen präsentiert und zur offenen Diskussion gestellt. Zu jeder der Dimensionen wurden Empfehlungen ausgesprochen und/oder Reflexionsfragen gestellt.

In der Regel folgten weitere Feedbackgespräche mit den jeweiligen Vorgesetzten, wobei hier großer Wert auf anonymisierte Darstellungen gelegt wurde. Das Projekt sollte zu keinem Zeitpunkt kontrollierenden Charakter haben, sondern vielmehr konkrete Hilfestellungen geben und dazu anregen, das eigene Handeln und vertraute Routinen zu reflektieren.



## Bilanz

Das Projekt kann unter mehreren Gesichtspunkten als erfolgreich bewertet werden:

1. Die Berliner Polizei hat sich als offene Behörde gezeigt, die externen Akteuren Zugang und Einblick gewährt. Dieser Aspekt verdient besondere Erwähnung, da eine solche Öffnung eines staatlichen Sicherheitsbereichs keine Selbstverständlichkeit ist und auch behördenintern nicht immer einfach zu realisieren ist. Diese Transparenz ist nicht zuletzt auch ein wichtiges Signal gegenüber der demokratisch verfassten Berliner Stadtgesellschaft.

2. „Vielfalt und Verschiedenheit“ oder „Diversityorientierung“ sind keine wertfreien Begriffe. Entsprechend treffen sie auch auf Ablehnung – und sei es nur ihrer manches Mal euphemistischen Verwendung wegen. Das Projekt bot die große Chance, die Frage nach dem Umgang mit Vielfalt (und den damit verbundenen Herausforderungen) direkt vor Ort mitten in der polizeilichen Arbeit aufzuwerfen, statt sie abstrakt in Fortbildungen und Seminare zu verbannen. Durch die direkte Begleitung und Begegnung konnten Fragen, Sichtweisen und auch Missverständnisse in direktem Austausch geklärt werden, Neugier wurde geweckt und Verständnis gezeigt.
3. Dem Projekt ist es gelungen, zielorientiert und gleichsam ergebnisoffen vorzugehen. Ziel war es, den Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit als Herausforderung für die Polizeiarbeit kenntlich zu machen und hierfür zu sensibilisieren – ohne „vorschreiben“, wie Polizeiarbeit konkret auszusehen hat. Dies hätte nicht nur unsere Kompetenz als Nicht-Polizist/innen überschritten, es würde auch den Diversity-Ansatz ad absurdum führen, der ja unter Achtung der Menschenrechte, weiterer gesetzlicher Grundlagen und des Antidiskriminierungsgebots gerade auch ein vorurteilsreflektiertes, flexibles und dem Gegenüber angemessenes Agieren jenseits allgemeiner Handlungsanweisungen einfordert.
4. Die Projekterfahrungen stellen darüber hinaus einen großen Zugewinn für die Arbeit der Projektmitarbeiter/innen und damit für die Projekte und den Träger selbst dar. Insbesondere die Mobile Beratung kann davon profitieren, zu erleben, wie sich Stadt und Sozialraum aus polizeilicher Sicht darstellen. Der systematische Austausch über professionell bedingte Wahrnehmungsweisen sollte auch zukünftig fortgesetzt werden. Nicht allein um gegenseitiges Verständnis füreinander zu erzeugen, sondern um Herausforderungen und Problemlagen im urbanen Raum multiperspektivisch betrachten und bearbeiten zu können.
5. Vielfalt und Verschiedenheit stellen subjektiv nicht per se für alle einen Zugewinn dar. Manche fühlen sich dem Tempo gesellschaftlicher Veränderungen nicht gewachsen, andere hadern mit ihrer Toleranz, auf die eine offene, liberale Gesellschaft angewiesen ist. Manchen machen dynamische Entwicklungen und Unübersichtlichkeiten schlicht Angst, andere fühlen sich durch „moralische Zeigefinger“ in die Ecke gedrängt. Gesellschaftliche Probleme, die auch, aber eben nicht nur, durch zunehmende Heterogenität entstehen, sollten offen benannt und besprochen werden. Sie dürfen aber nicht dazu führen, unsere demokratischen und freiheitlichen Grundlagen in Frage zu stellen. Dies gilt nicht nur, aber eben doch besonders für unsere staatlichen Organe und die in ihnen tätigen Bürgerinnen und Bürger.





## Fachlicher Hintergrund



### Diversity als Denkansatz

Der Diversity-Ansatz sensibilisiert dafür, Menschen differenzierter wahrzunehmen und eingebaute Erwartungshaltungen zu hinterfragen. Er unterstützt dabei, Vielfalt und Verschiedenheit zu erkennen und ihnen auf diese Weise auch gerecht zu werden.

### Was heißt Diversity?

Diversity meint zweierlei: Zum einen beschreibt der Begriff gesellschaftliche Vielfalt, zum anderen hebt er auf individuelle Verschiedenheiten ab. Beides bedingt sich, beide Perspektiven sind notwendig, um pädagogische und gesellschaftliche Herausforderungen angemessen beschreiben und identifizieren zu können.

Das **Diversity-Rad** zeigt, welche Merkmale unsere Identität, Persönlichkeit und gesellschaftliche Verortung ausmachen. Es verdeutlicht, dass unsere Identitäten meist sehr viel heterogener sind, als es auf den ersten Blick erscheint.

## **Die Dimensionen des Diversity-Rads**

Das Diversity-Rad macht Identitätsmerkmale sichtbar und unterscheidet darüber hinaus verschiedene Dimensionen. Die innere Dimension umfasst gegebene Merkmale, die nicht oder nur schwer änderbar sind. Die äußere Dimension zeigt Merkmale auf, die zwar veränderbar sind, aber dennoch stark persönlichkeitsprägend sind und die je nach gesellschaftlicher Wirksamkeit auch ergänzt bzw. ausgetauscht werden können.

Die Unterscheidung ist nicht zuletzt mit Blick auf Diskriminierungserfahrungen wichtig: Merkmale, denen wir uns nur schwer entziehen können, sind besonders anfällig für Ausgrenzungsmechanismen. Darüber hinaus haben alle Merkmale im jeweiligen Kreis eine unterschiedlich große Relevanz, ihr Gewicht ist nicht zuletzt vom politisch-gesellschaftlichen Kontext abhängig, auf den sie treffen. Nationalität kann mit erheblichen rechtlichen Einschränkungen oder auch Privilegien verbunden sein, die Milieuzugehörigkeit ist weitaus prägender als die Freizeitgestaltung, Hautfarbe und Geschlecht gehen mit Rollenzuschreibungen und Klischees einher, die Wahrnehmung und Verhalten massiv beeinflussen.

## **Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik**

Diversity als Denkansatz birgt die große Chance, aufzuzeigen, dass es um Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik geht. Diversitätsbewusstsein heißt vor allem, den Anderen im Angesicht des eigenen Andersseins zu reflektieren. Unsere Bilder werden realitätsnäher, wenn wir uns nicht allein auf Gegensätze wie Schwarz-Weiß, Deutsch-Ausländisch, Mann-Frau, Jung-Alt reduzieren, sondern die Zwischentöne und ihre Verschränkungen einbeziehen. Diskriminierungskritik meint, sensibel für Ausgrenzungsmechanismen zu werden.

Reflektiert werden muss dabei jedoch auch das „Diversity-Dilemma“. Einerseits müssen Diversity-Merkmale benannt werden, um über sie reden zu können, andererseits muss reflektiert werden, dass durch das „Darüberreden“ die Gefahr besteht, Bilder und Stereotype erst zu (re)produzieren und zu verfestigen. Diversity ist also zunächst ein Denkansatz, eine Möglichkeit der Reflexion und eine Frage der Haltung.

## **Kann man Vielfalt lernen? Wir meinen: Ja!**

Kurz zusammengefasst lauten die wichtigsten Ziele im Bereich Diversityorientierung:

- ~ Achtung der Menschenrechte
- ~ Sensibilisierung für Diskriminierung
- ~ Einüben vorurteilsbewusster Wahrnehmung und diskursiver Auseinandersetzung
- ~ Aushalten von Widersprüchen (Ambiguitätstoleranz)
- ~ Begreifen von Vielfalt als Ressource (und weniger als Störung)
- ~ Mehr Reflexion wagen, weniger Resonanz suchen

## Spannungsverhältnis Polizei und Vielfalt

Was heißt Vielfalt für die polizeiliche Arbeit? Oder anders gefragt: Kann auch Polizei Vielfalt?

Es ist davon auszugehen, dass die Berliner Stadtgesellschaft in den nächsten Jahrzehnten eher heterogener und komplexer wird – in vielerlei Hinsicht. Moderne Gesellschaften müssen auf vielfältige Herausforderungen flexibel reagieren können, sie brauchen vielfältige Lebensentwürfe, spezialisierte Berufsgruppen, verschiedene Milieus. Darüber hinaus verändert sich das Verhältnis von Lebensphasen und Altersgruppen, von langansässiger und neuzugewanderter Bevölkerung sowie von ärmeren und reicheren Milieus. Wie genau Berlin in 20 oder 30 Jahren aussehen wird, weiß heute niemand. Sicher ist aber, dass sich die Stadt weiterhin dynamisch in einer globalisierten Welt entwickeln wird.

Hierauf muss sich auch die Polizei einstellen, soll sie Teil dieser sich verändernden Stadtgesellschaft sein und bleiben. Dennoch ist das Verhältnis von Polizei und Vielfalt nicht widerspruchsfrei. Einerseits spiegeln sich die gesellschaftlichen Veränderungen auch in den Polizeibediensteten wider, wenn man den gestiegenen Anteil der Frauen und Beamten mit Migrationshintergrund betrachtet. Auch die Vielfalt an Lebensentwürfen, Milieuhintergründen und Fremdsprachenkompetenzen hat deutlich zugenommen. Gleichzeitig braucht polizeiliche Arbeit ein hohes Maß an Gruppenidentifikation und Konformität sowie an Akzeptanz von behördlichen Hierarchien, denn Polizei ist immer auch „Erfahrungs- und Gefahrengemeinschaft“, die in Risikosituationen schnell und effektiv funktionieren muss. Die Deutung gemeinsamer Erfahrungen verlangt jedoch eher nach Bestätigung und Resonanz statt nach Widerspruch und Reflexion: Polizeiarbeit insgesamt funktioniert entsprechend eher resonanz- und weniger reflexionsorientiert, sucht die Antwort, nicht die Frage. Erst die „Störung“ stellt Routinen in Frage. „Störungen“ können neue Erfahrungssituationen, die einen anderen Umgang erfordern, das Nichtfunktionieren von Maßnahmen oder Widerspruch und Feedback von außen usw. sein.

Vor diesem Hintergrund steht Polizei vor der Aufgabe, sich gesellschaftlichen Veränderungen zu stellen und sich selbst zu fragen, ob man angesichts der Herausforderungen gut aufgestellt ist. Der parlamentarische „NSU-Untersuchungsausschuss“ hat dies mit der Aussage und Aufforderung „Deutschlands Gesellschaft ist vielfältig – diese Vielfalt müssen die Polizeibehörden widerspiegeln, mit dieser Vielfalt müssen sie kompetent umgehen“ gut auf den Punkt gebracht.

Diese Anforderung stößt innerhalb der Polizei nicht überall auf Gegenliebe und ist auch mit Sorgen behaftet, was ein Polizist im Rahmen unserer Hospitationen mit dem Satz wie folgt auf den Punkt brachte: „Wer normal ist, ist ein Niemand heutzutage.“ Hier drücken sich deutliche Ängste vor einem Privilegienverlust aus, und es wird nicht reflektiert, dass keine/r keine Identitätsmerkmale aufweist und dass Vielfalt der Normalfall ist.



Polizei ist als ausführende staatliche Gewalt in besonderem Maße der Gesetzestreue verpflichtet und gleichzeitig immer auch Politikum – an die Polizei richten sich vielfache politische Forderungen, denen sie aufgrund ihrer Neutralitätsverpflichtung nicht immer nachkommen kann oder möchte.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund sollte Ziel für jeden Polizeibeamten und jede Polizeibeamtin auch das Einüben von Ambiguitätstoleranz sein, d.h. die Reflexion darüber, dass moderne Gesellschaften nicht nur komplex, sondern auch widersprüchlich sein können und der Umgang hiermit zwar auf Grundlage, aber nicht allein über die Anwendung von geltendem Recht zu regeln ist. Der polizeiliche „Problemlösungswunsch“ ist hierdurch begrenzt, muss aber offen besprochen werden, soll diese „Klemme“, dieses Spannungsverhältnis nicht zur dauernden Unzufriedenheit bei den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten und Polizeibeamten führen.

### **Relevante Diversity-Merkmale bei der Polizei**

Im Projektverlauf haben sich einige Merkmalsdimensionen als besonders relevant herausgestellt, die auch in den Auswertungsgesprächen besondere Berücksichtigung erfahren haben.

1. Kommunikation und Sprache
2. Geschlecht
3. Sexuelle Identität und sexuelle Orientierung
4. Milieu: sozialer Hintergrund, Werteorientierungen und Weltanschauung
5. Alter und Lebenssituation
6. Migrationshintergrund, ethnische Herkunft und Hautfarbe
7. Wertschätzung
8. Gruppen- und Individualidentität (Selbst- und Fremdbild)

Bei jedem der ausgesuchten Merkmale wurde nach interner und externer Bedeutung unterschieden. Die Verwendung des Diversity-Ansatzes ist insofern nicht unproblematisch, als Merkmale und die mit ihnen verbundenen Zuschreibungen durch die Auseinandersetzung mit ihnen immer auch verstärkt werden können statt sie zu reflektieren, zu relativieren oder zu dekonstruieren („Diversity-Dilemma“). Darüber hinaus bot das Projekt auch nicht die notwendige Tiefe, um die mit den Zuschreibungen einhergehenden gesellschaftlichen Positionszuweisungen und ihre Verschränkung hinreichend und systematisch zu reflektieren. Hier stoßen dezentrale Projekte und Fortbildungsmaßnahmen in der Polizei an strukturelle Grenzen.

1. Unter „Kommunikation und Sprache“ fallen alle Beobachtungen, die mit dem Kommunikationsverhalten insgesamt und den Sprachfähigkeiten (Muttersprache, Fremdsprachen, Dialekte) der Polizistinnen und Polizisten zu tun haben. Die Besonderheit bei diesen Merkmalen ist, dass sie nicht nur relevant im Sinne von identitätsstiftend sind, sondern außerdem wesentliche Arbeitsinstrumente polizeilicher Arbeit umfassen. Kommunikation beeinflusst in hohem Maße die polizeiliche Arbeit und das Einsatzgeschehen.
2. Geschlecht umfasst sowohl das biologische als auch das soziale Geschlecht. Das Merkmal „Geschlecht“ ist allgegenwärtig und gesellschaftsstrukturierend und insofern auch für die Polizei in hohem Maße relevant. Hinzu kommt, dass der Polizeiberuf mindestens historisch männlich konnotiert ist. Frauen wurden regulär seit den 1980er Jahren eingestellt und erst in den 1990er Jahren wurden zweistellige Prozentzahlen erreicht. Mittlerweile ist der Anteil der Bewerberinnen bei der Polizei wieder rückläufig, insofern stellt sich die Geschlechterfrage auch bei der Nachwuchsrekrutierung akut. Interessiert haben uns der Einfluss des Geschlechts auf den Umgang der Polizistinnen und Polizisten miteinander und im Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern sowie die Besetzung von Funkwagen.
3. Sexuelle Identität bezieht sich auf die geschlechtliche Identität eines Menschen, mit sexueller Orientierung ist seine Präferenz des sexuellen Gegenübers gemeint. Sexuelle Orientierungen können heute relativ offen ausgelebt werden. Anders als andere Merkmale können sie aber auch verborgen werden. Insofern scheint uns

der Grad offen ausgelebter Homosexualität und der Umgang mit dieser im städtischen Raum auch ein Anhaltspunkt für eine gelebte Vielfaltskultur in der Polizei zu sein. Dies gilt auch für sexuelle Identitäten jenseits dichotom gedachter Geschlechterbilder.

4. Hinter dem Merkmal „Milieu“ verbergen sich genau genommen zwei Dimensionen: Soziale Lage und Werteorientierung bzw. weitergefasst auch Weltanschauungen. Hier hat uns besonders interessiert, ob die Polizistinnen und Polizisten einen ähnlichen Milieuhintergrund haben, in welchem Zusammenhang dieser ggf. mit bestimmten Werthaltungen und Deutungsmustern steht und wie Polizei mit der Vielzahl städtischer Milieus umgeht.
5. Das Merkmal „Alter und Lebenssituation“ umfasst des Weiteren Fragen nach der jeweiligen Lebensphase, der Elternschaft, nach alleinerziehenden oder pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Merkmale haben besonders für den internen Umgang eine besondere Relevanz, da mit ihnen Einschränkungen im Polizeidienst einhergehen können, die sich unmittelbar auf das Dienstgefüge insgesamt und auf die Arbeitsbelastung von Dienstgruppen und Teams auswirken können.
6. Bei den Dimensionen „Migrationshintergrund, ethnische Herkunft und Hautfarbe“ wurden die Umgangsweisen erfasst, die unseres Erachtens in Zusammenhang mit einem vermuteten Migrationshintergrund oder einer registrierten nichtdeutschen Herkunft oder mit äußeren Merkmalen, die häufig mit einem Migrationshintergrund oder einer nichtdeutschen Herkunft assoziiert werden, wie z. B. der Hautfarbe einer Person, in Zusammenhang standen. Diese Merkmale spielten sowohl polizeintern als auch im Bürgerkontakt eine Rolle.
7. Wir gehen davon aus, dass ein wesentlicher Aspekt von Diversityorientierung die Wertschätzung von Vielfalt und Verschiedenheit ist. Des Weiteren gehen wir davon aus, dass die Wertschätzung in Zusammenhang mit der selbst erfahrenen Wertschätzung der eigenen Person steht, die wiederum aus vielen verschiedenen Identitätsmerkmalen besteht. Wertschätzung ist kein eigenes Merkmal, aber in diesem Kontext wichtig, so dass wir das Thema als eigene Kategorie aufgenommen haben.
8. Der Diversity-Ansatz hebt vordergründig auf die Individualidentität ab. Wie oben skizziert, sind jedoch auch die Gruppenidentität und das Verhältnis beider Kategorien zueinander in polizeilichen Kontexten mit Blick auf Diversity von großem Interesse.

### Zur vorliegenden Veröffentlichung

Diese Publikation möchte über unsere Arbeit und die allgemeinen Projektergebnisse informieren. Wie oben erwähnt, handelt es sich nicht um eine wissenschaftliche Erhebung. Die Teilnahme der Dienststellen und der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten erfolgte freiwillig, im Mittelpunkt stand der Nutzen im Sinne einer reflektierten Diversityorientierung und einer Diskriminierungssensibilisierung für die direkt Beteiligten. Insofern basiert dieser Bericht nur auf einem kleinen Ausschnitt der täglich geleisteten polizeilichen Arbeit unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit Vielfalt und Verschiedenheit in Berlin.



## 2 Ansichten | **Einsichten** | Aussichten



### **Kommunikation und Sprache**

Kommunikation und Sprache sind die Brücken in unsere soziale Umwelt. Bereits der Wortstamm (communicare – teilen) weist auf die Bedeutung von Kommunikation hin, es geht um das Gemeinsame, die Teilhabe, die Mitteilung. Ohne Kommunikation keine Verständigung. Mittels Kommunikation tauschen wir jedoch nicht nur Informationen, sondern auch Haltungen, Bewertungen und Stimmungen aus. Und mittels Kommunikation und Sprache gestalten wir nicht nur soziale Situationen, wir geben auch Auskunft über uns und unsere Persönlichkeit. Eine dialektale Sprachfärbung weist auf unsere regionale Herkunft, Wortwahl und Satzbau auf unseren Bildungsgrad, Ausdrucksweise und Fremdsprachenkenntnisse auf unsere Milieuzugehörigkeit, Tonlage und Lautstärke unserer Stimme auf unsere Stimmung usw. hin. Es gibt den schönen Satz, dass wir nicht nicht kommunizieren können. Wie wir kommunizieren, können wir jedoch beeinflussen.

Viele Polizistinnen und Polizisten gaben in Gesprächen an, dass Kommunikation ihr wichtigstes Arbeitsinstrument sei. Mittels Fragen und Spiegelungen müssen sich Polizistinnen und Polizisten häufig zügig relevante Informationen verschaffen. Darüber hinaus müssen sie ein Gespür für ihr Gegenüber entwickeln, um schnell zu einer sicheren Lageeinschätzung zu kommen. Kommunikation dient den Beamtinnen und Beamten darüber hinaus als Gestaltungsmittel in dem Sinne, dass durch Kommunikation Situationen aktiv verändert, entschärft und deeskaliert werden können. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund sind sogenannte Kommunikationsteams der Polizei mittlerweile auf Großdemonstrationen und Veranstaltungen Standard polizeilicher Arbeit. Kommunikation wird u. a. über die Sprache hergestellt. Je größer mein sprachliches Repertoire, desto besser kann ich mich auf mein Gegenüber einstellen und eine gemeinsame Kommunikationsebene aufbauen. Zum Repertoire können die Beherrschung von Hochdeutsch, Dialekten, dialektalen Färbungen, Fremdwörtern und Fremdsprachen, Umgangs- und jugendkulturellen Sprachstilen usw. zählen.

Die Kommunikation wird selbstverständlich auch vom sogenannten polizeilichen Gegenüber geprägt. Zum einen hat das Gegenüber in der Regel ebenfalls ein Interesse oder zumindest eine Haltung gegenüber der Polizei, die durch Kommunikation zum Ausdruck gebracht wird. Insofern bedingt sich die Kommunikation zwischen Polizist/in und Bürger/in in gewissem Maße gegenseitig, wobei beide mit jeweils verschiedenen Ausgangsbedingungen kommunizieren. So lange keine strafrechtlich relevanten Äußerungen vorliegen, können die Bürger/innen relativ frei kommunizieren. Sozial erwartet wird darüber hinaus ein respektvolles Auftreten gegenüber Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten. Diese wiederum sind angehalten, möglichst sachlich und neutral aufzutreten und ihre Behörde angemessen zu repräsentieren. Sozial erwartet wird ein freundliches, maßvolles Auftreten.

Häufig ließ sich beobachten, dass das Kommunikationsverhalten von Bürgerinnen und Bürgern einen unmittelbaren Einfluss auf die polizeiliche Reaktion hatte. Waren Bürger/innen freundlich und höflich im Umgang, so zeigten sich auch die begleiteten Funkwagenbesatzungen meistens entgegenkommend und entspannt und erklärten auch durchaus mehrfach in einem ruhigen Tonfall das polizeiliche Vorgehen. Waren Bürger/innen eher verängstigt oder gestresst, so zeigten die von uns begleiteten Polizistinnen und Polizisten zumeist Einfühlungsvermögen und bemühten sich zuerst um die Beruhigung der Situation, bevor sie mit der Durchführung einer Maßnahme begannen. Und auch während der Durchführung einer Maßnahme waren sie in der Regel um eine entspannte Gesprächsatmosphäre bemüht. Dies wurde häufig durch einen betont freundlichen, verständnisvollen und, insofern die Situation es erlaubte, humorvollen Kommunikationsstil erreicht.

Häufig begegnete uns im Rahmen der Hospitationen das Gleichnis der Polizistin / des Polizisten als „Sozialarbeiter/ in in Uniform“. In der Selbstwahrnehmung befragter Polizistinnen und Polizisten war dabei vorrangig das Bild des Vermittelnden, Tröstenden und des Helfenden in Notlagen präsent, und tatsächlich trifft dies auf eine Vielzahl beobachteter Szenarien auch zu. Dabei wird jedoch oft nicht beachtet, dass sich die polizeiliche Arbeit nicht nur auf die soziale bzw. fürsorgliche Komponente beschränkt, sondern gleichsam für die Durchsetzung ihres gesetzlichen Auftrags und damit auch für die Verfolgung von gesetzeswidrigem Verhalten verantwortlich ist. In diesem Spannungsfeld bewegen sich Polizistinnen und Polizisten in ihrem dienstlichen Alltag.

Im Rahmen der Hospitationen war das Kommunikationsverhalten der begleiteten Polizistinnen und Polizisten gegenüber den Bürger/innen in der Regel freundlich, zugewandt und angemessen. Sachverhalte wurden verständlich dargestellt, Hinweise, Maßregelungen u. ä. wurden erläutert, Fragen sachlich beantwortet. Zwar variierten Ansprachen durchaus in Lautstärke, Tonlage und Stil, jedoch waren die Varianzen durchweg den Situationen und der Sachlage angepasst und angemessen.

Gelegentlich zeigte sich, dass die begleiteten Polizistinnen und Polizisten teilweise nur bedingt zu längeren Gesprächen bereit waren, wenn Personen nicht ihren Aufforderungen folgten und sie sich damit einer „Hinhaltetaktik“ ausgesetzt fühlten. Dies konnte beispielsweise in Situationen geschehen, in denen gezielte Fragen von Polizistinnen und Polizisten nicht beantwortet wurden bzw. die Antwort verweigert wurde, bei denen Wohnungstüren bewusst vor Polizistinnen und Polizisten verschlossen gehalten wurden oder bei denen auf polizeiliche Fragen hin sarkastische Antworten folgten. Dem Eindruck nach sahen die Polizistinnen und Polizisten in entsprechenden Situationen den Verdacht aufkommen, dass Personen ihnen etwas verschwiegen bzw. strafrechtlich relevante Dinge vor ihnen verheimlichen wollten. Besonders, wenn das von Personen ausgehende Gefahrenpotenzial unklar blieb, erfolgte die Kommunikation gelegentlich laut bis aggressiv. Polizistinnen und Polizisten äußerten in einem Abschnitt mit einem konstant hohen Einsatzaufkommen, dass sie nur wenig Gelegenheit hätten, sich im Vorfeld intensiv auf die jeweiligen Einsatzsituationen einzulassen und dementsprechend die Kommunikation anzupassen. Aus ihrer Sicht wäre es besser, wenn Einsätze insgesamt ruhiger verlaufen würden.

Funkwagenbesatzungen wiesen nach unseren Beobachtungen die größte Vielfalt an Kommunikationsstilen auf. Denn als Alleinstellungsmerkmal der Funkwagenbesatzungen kommt zum Tragen, dass diese häufig unmittelbar nach dem Tathergang eintreffen, nur geringe Kenntnisse über den Vorlauf haben und nicht selten spontan mit emotional belasteten oder aggressiven Personen in Kontakt treten müssen. Dies erfordert von ihnen, im Vergleich zu Dienststellen anderen Typs, dass sie häufig ohne ein genaues Bild von der Situation ihr Kommunikationsverhalten schnell und situationsgerecht anpassen und flexibel reagieren müssen. Im Rahmen unserer Beobachtungen wurden Maßnahmen in der Mehrheit sehr sachlich und ruhig erklärt, teilweise wurde aber auch ein deutlicher und lauterer

Tonfall gewählt. Dabei ist auch der Aspekt der Eigensicherung nicht zu unterschätzen, aufgrund dessen die begleiteten Polizistinnen und Polizisten durch deutliche Ansagen die gewalttätige Eskalation von Situationen zu verhindern suchten. Wurden Situationen jedoch als sicher eingeschätzt bzw. deeskaliert, waren die begleiteten Polizistinnen und Polizisten zu einem ruhigen und sachlichen Gesprächsstil fähig. Der Umstieg von einer aggressiveren zu einer ruhigen Ansprache war dann mitunter übergangslos möglich und gestaltete sich in den meisten Fällen sehr flexibel. Dies könnte darauf hinweisen, dass Polizistinnen und Polizisten geübt darin sind, „emotional“ angemessen auf Situationen zu reagieren, ohne tatsächlich emotional in die Situation verstrickt zu sein. Dies kann wiederum Irritationen beim Gegenüber auslösen, das möglicherweise nicht zur inneren emotionalen Distanzierung in der Lage ist.

Aufgefallen ist im Kontakt mit Bürger/innen, dass sich die begleiteten Polizistinnen und Polizisten mehrheitlich um teilweise sehr ausführliche Erläuterungen von Maßnahmen und eine betont freundliche Ansprache bemühten. Einige Polizistinnen und Polizisten vertraten jedoch auch die Auffassung, dass langes Reden häufig nicht zielführend sei und vor allem „klare Ansagen“ für viele Bürger/innen Handlungssicherheit böten. Diese wüssten dann wesentlich schneller, „woran sie sind“. Die „klaren Ansagen“ hätten jedoch manchmal zur Folge, dass sie als Provokation aufgefasst würden, was gelegentlich auch zu Anzeigen gegen Polizistinnen und Polizisten führe.

Unterschiede ergaben sich beim Kommunikationsstil der begleiteten Funkwagenbesetzungen zwischen sozial vielschichtig geprägten innerstädtischen Gebieten und den eher am Stadtrand gelegenen Abschnitten.

Deutlich wurde dies bspw. bei der Wahl verschiedener Personenansprachen. In bürgerlich geprägten Gebieten gehörte etwa eine förmliche Ansprache mit „Sie“ seitens der begleiteten Polizistinnen und Polizisten zum selbstverständlichen sprachlichen Umgang. Auf Nachfrage wurde bestätigt, dass diese Form der Ansprache konsequent genutzt wird und lediglich bei Jugendlichen und Personen mit bestimmten Milieuhintergründen (etwa „Trinker-milieu“) das „Du“ bevorzugt wird, da man sich davon einen leichteren Zugang zu den Zielpersonen verspricht. In Innenstadtbezirken, die größere kulturelle und soziale Heterogenität als die Randbezirke Berlins aufweisen, entschieden die begleiteten Polizistinnen und Polizisten stärker situationsabhängig, ob sie eine informelle oder eine formelle Form der Ansprache wählten. Getroffen wurden auch hier entsprechende Entscheidungen aus der Überlegung heraus, ob anzusprechende Bürger/innen mit bestimmten Sprachstilen erreicht werden können oder nicht.

Im Kontakt mit Personen, mit denen nur auf Englisch kommuniziert werden konnte, zeigten viele der begleiteten Polizistinnen und Polizisten gute und teilweise auch sehr gute englische Sprachkenntnisse. In einigen begleiteten Situationen zeigte sich, dass durchaus auch komplexe Gesprächsinhalte auf Englisch vermittelt werden konnten. Vorrangig in innerstädtischen Bezirken kamen englische Sprachkenntnisse besonders zum Tragen. Das sprachliche Niveau auf Englisch war jedoch nicht bei allen begleiteten Funkwagenbesetzungen gleich und nicht alle Polizistinnen und Polizisten waren in der Lage, auf Englisch zu sprechen. In Situationen, in denen Kolleg/innen mit besseren Englischkenntnissen anwesend waren, wurde diesen zumeist der Vorzug bei der Gesprächsführung überlassen, insofern diese Kenntnisse erforderlich waren. Dem Eindruck nach sind Fremdsprachenkenntnisse teilweise generationenabhängig. Während eine Vielzahl junger Polizistinnen und Polizisten gute bis sehr gute Englischkenntnisse besaß, hatten ältere Polizistinnen und Polizisten häufiger Schwierigkeiten mit der Kommunikation auf Englisch. Außerdem erschien der Anteil von Polizistinnen und Polizisten, die neben Deutsch noch weitere Sprachen beherrschten, in innerstädtischen Abschnitten höher als in Abschnitten in Stadtrandlage.

Einige Polizistinnen und Polizisten machten auf Nachfrage deutlich, dass sie eine Kommunikation auf Deutsch erwarteten. Dabei bezogen sie sich gelegentlich auf den Grundsatz: „Amtssprache ist Deutsch“. Wer in Deutschland lebe, solle demnach auch versuchen auf Deutsch mit der Polizei zu kommunizieren. Manchmal entstand der Eindruck, als verärgere eine „erzwungene“ Kommunikation auf Englisch die Polizistinnen und Polizisten teilweise. Polizistinnen und Polizisten mit schlechten Englischkenntnissen zeigten sich im Rahmen der Beobachtung hingegen stets entgegenkommend, wenn Personen zumindest in einfachen Sätzen auf Deutsch zu kommunizieren versuchten. Aus Sicht einiger Polizistinnen und Polizisten werde seitens Personen ohne Deutschkenntnisse eine klare Erwartung an die Polizei gestellt: Die Polizei solle in jedem Fall in der Lage sein, neben Deutsch auch in anderen Sprachen kommunizieren zu können.

Einige Polizistinnen und Polizisten berichteten, dass manche Kolleg/innen vorschnell fremdsprachig mit Bürger/innen kommunizieren würden, obwohl beide Seiten die deutsche Sprache beherrschten. In solchen Situationen fühlten

sie sich ausgeschlossen und stuften ein solches Verhalten auch als risikobehaftet ein, da sie dem Gesprächsverlauf nicht folgen konnten.

Für uns als Beobachtende war auffällig, dass sich bei Polizistinnen und Polizisten mit geringeren Englischkenntnissen die Kommunikationsverläufe teilweise schwieriger gestalteten, da Maßnahmen und Sachverhalte für das polizeiliche Gegenüber weniger transparent waren.

In Situationen mit Personen, die der deutschen Sprache nur sehr eingeschränkt mächtig waren und die auch kein Englisch beherrschten, wurde gelegentlich unter Verwendung eines sehr vereinfachten Wortschatzes kommuniziert.

Für Fälle von Ladendiebstahl hatten die Polizistinnen und Polizisten mehrsprachige Dokumente zur Verfügung, auf denen sich die Beschuldigten schriftlich zum Vorfall und zu ihrer möglichen Schuld äußern konnten. Diese Dokumente funktionierten jedoch nur, wenn Personen auch in der Lage waren diese zu lesen und zu verstehen. Aus der Beobachterperspektive war nicht eindeutig feststellbar, ob die nicht-deutschsprachigen Beschuldigten tatsächlich immer gleich den Inhalt der Dokumente verstanden, die ihnen vorgelegt wurden.

Die begleiteten Funkwagenbesatzungen zeigten bei Bürgerkontakten einen unterschiedlichen Umgang mit dem Handschlag zur Begrüßung. Initiativ bot kein begleiteter Polizist im Rahmen der Einsätze den Handschlag an, jedoch reichten gelegentlich Bürger/innen den Polizistinnen und Polizisten initiativ die Hand. In den meisten Fällen wurde die Geste erwidert, gelegentlich wurde der Handschlag aber auch kommentarlos verweigert. Nur in seltenen Fällen begründeten Polizistinnen und Polizisten, dass sie den Handschlag nicht erwidern könnten.

Im Kontext der Wache gebe es gelegentlich gravierendere Verständnisprobleme mit Personen, die sich manchmal nicht unmittelbar lösen ließen. Vor allem in innerstädtischen Bezirken würden regelmäßig Personen in den Abschnittsgebäuden erscheinen, die ihre Anliegen weder auf Deutsch, noch auf Englisch vortragen könnten. In diesen Fällen würden telefonisch Polizeiangehörige angefragt, die entsprechende Fremdsprachkenntnisse besitzen. Falls entsprechendes Personal jedoch nicht verfügbar sei, würden die fremdsprachigen Personen häufig darum gebeten, mit einem Dolmetscher zur Wache zurückzukehren und erneut das Anliegen vorzutragen.

Bei Vernehmungen und Ermittlungstätigkeiten jenseits des unmittelbaren Einsatzgeschehens und der Erstbearbeitung durch die Dienstgruppen verliefen die Gespräche meistens unter ruhigen Rahmenbedingungen, in denen Geschädigte, Beschuldigte oder Zeuginnen und Zeugen Tathergänge schilderten. Zu emotional aufwühlenden oder gefährlichen Situationen kam es in diesen Zusammenhängen nicht, dementsprechend gestaltete sich auch die Ansprache in den meisten Situationen sehr ruhig und formell. Personen wurden in begleiteten Gesprächssituationen, mit Ausnahme von Jugendlichen, immer gesiezt. Zudem war bei den Gesprächsverläufen, im Gegensatz zu den Einsätzen mit Funkwagenbesatzungen, wesentlich häufiger eine sehr lange und detaillierte Gesprächsführung zu beobachten. In diesem Rahmen wurden nicht nur Sachverhalte und Maßnahmen genau erklärt, sondern es fanden auch ausgiebige Gespräche statt, um Geschädigten mitunter Trost zu spenden. Bei Gesprächen mit Jugendlichen kam zusätzlich ein jugendgerechter Sprachstil und Habitus der Polizistinnen und Polizisten zum Tragen, welche den Gesprächseinstieg erleichtern sollten. Belehrungen von Jugendlichen hatten häufig eine wohlmeinende, erzieherische Ausrichtung.

Im Rahmen der Begleitung wurde gelegentlich festgestellt, dass mit einer Vielzahl von Abkürzungen und „Schlüsselwörtern“ gearbeitet wird, um die Kommunikation untereinander zu beschleunigen, die jedoch von Außenstehenden nur schwierig nachzuvollziehen sind.

Zwischen internen und externen Gesprächssituationen variierten die Kommunikationsstile fast gleichermaßen bei den Dienstgruppen der Abschnitte und anderen Dienststellen. Intern zeigte sich zwischen vielen Kolleginnen und Kollegen einer Dienststelle ein vertrauter bis herzlicher Umgang. Zudem scheint die eigene Dienstgruppe ein herausgehobener Identifikationspunkt für viele Polizistinnen und Polizisten zu sein, der etwa durch eigene Räumlichkeiten und deren Gestaltung sichtbar zum Ausdruck kommt.

Innerhalb der eigenen Dienstgruppe/Schicht werden Erlebnisse aus Einsätzen besprochen und verarbeitet, wobei es auch zu Witzen und zuweilen sarkastischen Äußerungen über bestimmte Situationen kommt. Im gesamten Hospitationszeitraum wurden dabei immer wieder vereinzelt Vorbehalte gegen einzelne Personengruppen geäußert, jedoch gestaltete sich der direkte Umgang mit Angehörigen dieser Personengruppen offensichtlich professionell distanziert

und wenig davon beeinflusst. Zu fragen ist hierbei aber, ob wertende Bezeichnungen für Einzelpersonen oder Gruppen und damit einhergehende Zuschreibungen nicht auch die Haltungen einzelner Polizistinnen und Polizisten sowie ihrer Dienstgruppen prägen und damit indirekt Auswirkungen auf das Auftreten gegenüber den Bürger/innen haben. Beobachten ließ sich ein solcher Zusammenhang nicht direkt, jedoch sorgten sich einige Polizistinnen und Polizisten, dass sich bestimmte Bilder in der Wahrnehmung verfestigen könnten.

Auch über einzelne Kolleginnen und Kollegen wurden Witze und Kommentare gemacht. Unserer Einschätzung nach dienen solcherlei Äußerungen, ebenso wie die über Erlebnisse aus Einsätzen, auch der Entlastung und erfüllen eine „Ventilfunktion“. Für Außenstehende ist jedoch nicht immer sicher zu beurteilen, ob es dabei auch zu persönlichen Grenzüberschreitungen oder Persönlichkeitsverletzungen kommt.

## **Geschlecht**

Geschlecht ist eine zentrale Strukturkategorie menschlicher Gesellschaften, die für das Individuum in hohem Maße identitätsprägend und mit mehr oder weniger deutlichen Rollenzuweisungen verbunden ist. Erst in den 1980er Jahren konnten sich Frauen für den Polizeiberuf bewerben, bis heute wird Polizei eher den männlich konnotierten Berufen zugeordnet. Die Zahl der Bewerberinnen liegt bis heute signifikant unter der der männlichen Bewerber. Vermutlich wird der Polizeiberuf bis heute mit Attributen wie Durchsetzungsstärke, Körperkraft und Robustheit assoziiert, die eher Männern zugeschrieben werden. Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis heute eher für Frauen ein wichtiges Kriterium bei der Berufswahl darstellt. Der notwendige Schichtdienst in vielen polizeilichen Arbeitsbereichen ist hier nicht förderlich.

Nicht immer, jedoch immer wieder war bei Funkwagenbesatzungen zu beobachten, dass Polizistinnen andere Kommunikationsstrategien als ihre männlichen Kollegen anwendeten. Es fiel auf, dass die männlichen Polizisten tendenziell zu kurzen und knappen Erläuterungen und Ansagen neigten und schneller einen bestimmenden, lauterer Tonfall anwendeten, wenn die Ansprache nicht zum gewünschten Erfolg führte. Polizistinnen hingegen zeigten eine größere Bereitschaft, ihre Erläuterungen und Ansagen noch einmal mit anderen Worten zu wiederholen oder gezielt nach Unverständlichkeiten zu fragen. Da die Funkwagen häufig geschlechtergemischt besetzt waren, führte je nach Situation – jedoch ohne vorherige Absprache – der Polizist oder die Polizistin die Ansprache oder Maßnahme



federführend durch. Diese Eindrücke ergaben sich bei allen begleiteten Dienstgruppen der Abschnitte und unabhängig vom jeweiligen Sozialraum. Angesprochen auf mögliche geschlechtsspezifische Kommunikationsstrategien von Polizistinnen und Polizisten, zeigten nur einige von ihnen ein Bewusstsein dafür. So gingen einige Polizistinnen und Polizisten nicht davon aus, dass sich Männer und Frauen bei der Ansprache unterscheiden würden oder dass die Ansprache von Frauen besonders deeskalierend wirken könnte. Andere bestätigten genau diesen Eindruck.

In Einsatzsituationen erklärten sich einzelne Polizistinnen und Polizisten das Verhalten des polizeilichen Gegenübers durch Geschlechterzuschreibungen, die sie zwar mit ihren beruflichen Erfahrungen unterfütterten, die dennoch eher pauschalierenden Charakter hatten. Inwieweit jedoch hier die tatsächlichen Erfahrungen oder die zugrundeliegenden Sichtweisen und Beurteilungskriterien wirksam sind, lässt sich im Einzelnen kaum nachvollziehen. Gravierende Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts durch die Polizei waren jedoch nicht zu beobachten.

Im internen Umgang war festzustellen, dass sich Polizistinnen und Polizisten einander mit Respekt begegneten. In keiner von uns beobachteten Situation kam es untereinander zu diskriminierenden Äußerungen oder diskriminierendem Verhalten zwischen Polizistinnen und Polizisten. Aus vereinzelt Gesprächen war zu entnehmen, dass sich vor allem für Frauen in den letzten Jahrzehnten viel in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter bei der Berliner Polizei verbessert habe.

Zu beobachten war jedoch eine geschlechtsspezifische Ansprache untereinander. So wurden Polizistinnen häufig mit dem allgemein üblichen Handschlag mit ausgestrecktem Arm oder Umarmungen begrüßt, während sich männliche Polizisten untereinander häufig mit dem männlich assoziierten daumenüberkreuzenden Handschlag mit angewinkeltem Arm begrüßten. Frauen und Männer begrüßten sich untereinander auch mit einem Kuss auf die Wange. Grundsätzlich hat der Handschlag in der gesamten Berliner Polizei einen sehr hohen Stellenwert. Alle Angehörigen der besuchten Dienststellen achteten darauf, dass sie jeder Person aus dem Kollegenkreis zur Begrüßung die Hand reichten, und zwar unabhängig vom Geschlecht.

Stellenweise sprachen Polizisten ihre Kolleginnen mit Kosenamen wie „Puppe“, „Mäuschen“ oder „Schnecke“ an. Diese zwar nett gemeinten, aber doch verniedlichenden, kleinmachenden Ansprachen deuten ein Geschlechterbild an, das von der Frau als – durch den Mann – zu beschützendes Wesen ausgeht. Von ein, zwei Frauen wurde artikuliert, dass sie diese Rollenzuschreibung bei unangenehmeren polizeilichen Großsätzen auch gerne annehmen und für sich nutzen.

Abseits der Funkwagenbesetzungen und der Dienstgruppen der Abschnitte waren entsprechende geschlechtsspezifische Verhaltensweisen weniger offensichtlich. Im internen und externen Umgang erschien das Verhältnis insgesamt egalitärer. In Bezug auf die Ansprache der Bürger/innen war keine geschlechtsspezifische Kommunikationsstrategie unter den Polizistinnen und Polizisten zu erkennen. Polizistinnen und Polizisten verhielten sich in ihrer Kommunikationsweise ähnlich in Bezug auf den Redeanteil, die geschlechterübergreifende Ansprache und die Körpersprache. Auch äußerte keine der befragten Polizistinnen und Polizisten auf Nachfrage, dass sie sich aktuell aufgrund ihres Geschlechts bei der Arbeit diskriminiert fühle.

In der Befragung von Polizistinnen meinten diese, dass sie sich auf Augenhöhe mit ihren männlichen Kollegen sähen und sich nicht benachteiligt fühlten. Ältere Polizistinnen beschrieben die Veränderungen im Umgang im Vergleich zu früheren Zeiten, in denen die Diskriminierung von Frauen noch wesentlich häufiger und offensichtlicher stattfand. Offen ist, inwieweit sich der polizeiliche Umgang (intern wie extern) durch „weibliche“ Verhaltensweisen verändert hat oder ob es durch Überanpassung seitens der Frauen an einen eher männlich assoziierten Habitus zu einem egalisierten Miteinander kommt. Bei mehreren Frauen konnte besonders innerhalb der Dienstgruppen ein „resolutes“ Verhalten und gelegentlich ein „männlich“ anmutender Habitus festgestellt werden. Diese Eigenschaften fielen vorrangig in dienstgruppeninternen Situationen auf. Ob es sich hierbei um eine „Anpassungsleistung“ seitens der Frauen handelt oder ob sich Frauen mit männlich assoziierten Eigenschaften insgesamt eher dieser Berufsgruppe zugewandt fühlen, kann hier nur als Frage aufgeworfen werden. Mit Polizistinnen wurde auch über das Arbeiten in einer vermeintlichen Männerdomäne gesprochen. Ihrer Aussagen nach träten einige Frauen teilweise bewusst „männlicher“ auf, um Unterschiede, wie etwa bezüglich der körperlichen Stärke, zu kompensieren. Trotz der Vielzahl anderer Eigenschaften, wie etwa einer besonders hohen kommunikativen Stärke, wurde der körperlichen Kraft weiterhin eine zentrale Rolle zugeschrieben.

Bei einigen von uns beobachteten Gesprächskonstellationen mit Bürgerinnen und Bürgern entstand der Eindruck, dass sich das Verhalten des polizeilichen Gegenübers eventuell anders dargestellt hätte, wenn die Gesprächsführung entweder von einem Polizisten oder einer Polizistin übernommen worden wäre. Insbesondere bei Einsätzen im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt waren teilweise deutliche Unterschiede zwischen Polizistinnen und Polizisten festzustellen. Bei einigen Fällen von Ehestreitigkeiten etwa sprachen Polizistinnen gezielt mit Frauen und die Polizisten vorrangig mit Männern. Zwar wechselten sich die Geschlechter in der Ansprache zwischenzeitlich ab, jedoch war eine eindeutige Verteilung des Redeanteils zu erkennen.

Weitergehend schilderten Polizistinnen und Polizisten, dass es vor allem in Fällen von sexueller Gewalt sinnvoll sei, wenn vorrangig Polizistinnen mit den weiblichen Opfern redeten, Zeugenaussagen aufnahmen und Vernehmungen durchführten.

Bürger/innen würden nach Aussage von Polizistinnen und Polizisten auf die Ansprache durch Polizistinnen sehr unterschiedlich reagieren. Beispielsweise ließen sich einige Männer nur durch die Ansprache von Polizistinnen beruhigen. In unserer Beobachtung ließ sich zudem gelegentlich wahrnehmen, dass Polizistinnen männliche Bürger durch ihr Geschlecht, ihr Alter und ihr Aussehen vereinzelt zu einem freundlicheren Verhalten bei Maßnahmen animierten. Es gebe jedoch auch Situationen mit Männern mit Migrationshintergrund, die sich einer Ansprache durch eine Polizistin verweigern würden. Dies komme jedoch insgesamt selten vor und wir konnten eine solche Situation selbst auch nicht beobachten. Der Lösungsansatz wurde hier stets sehr unterschiedlich geschildert. Einige Frauen würden die Gesprächsführung an einen männlichen Kollegen übergeben. Andere Funkwagenbesatzungen würden darauf bestehen, dass das Gespräch mit der gesprächsführenden Polizistin fortgesetzt wird. Außerdem würden einige Funkwagenbesatzungen auch Maßnahmen abbrechen, sofern dies im Rahmen des Möglichen ist, wenn sich Personen der Kommunikation mit einer Polizistin verweigern. Die Problemwahrnehmung war diesbezüglich in den Abschnitten sehr unterschiedlich. Dem Eindruck nach war sie dort höher, wo auch ein höherer Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund lebt.

In wenigen Situationen wurde beobachtet, dass männliche Polizisten Frauen Komplimente für ihr äußeres Erscheinungsbild machten – etwa in Bezug auf ihre „schönen Augen“. Dem Eindruck nach reagierten die angesprochenen Frauen ausnahmslos positiv auf entsprechende Äußerungen. Auf Nachfrage erklärte ein beteiligter Polizist, dass Komplimente in Bezug auf das Aussehen zur Beruhigung beteiligter Personen verwendet würden, wie etwa im Rahmen von Verkehrsunfällen ohne Personenschaden. Dabei werde eingeschätzt, ob die Personen verängstigt oder gestresst seien, und dementsprechend gehandelt. Auffällig war, dass entsprechende Äußerungen nur dann wahrgenommen werden konnten, wenn eine Funkwagenbesatzung von zwei Männern gestellt wurde. Auch wenn die Effekte dieses Vorgehens in der Beobachtung ausnahmslos positiv waren, so birgt es doch Risiken: Gut gemeinte Kommentare in Bezug auf das Aussehen könnten von einigen Personen als sexistisch oder unseriös aufgefasst werden. Einschränkend ist dabei zu erwähnen, dass entsprechende Äußerungen nur sehr selten wahrgenommen wurden und keineswegs den kommunikativen Standard von männlichen Polizisten darzustellen scheinen.

Bei der Verarbeitung von emotional belastenden Situationen schienen Polizistinnen und Polizisten in der Regel unterschiedliche Herangehensweisen zu verfolgen. Durch eine Polizistin wurde mitgeteilt, dass Frauen im Nachgang belastender Einsatzsituationen häufig das Gespräch mit Kolleginnen suchen würden. Polizistinnen seien auch eher bereit auszusprechen, dass sie bestimmte Situationen als belastend empfänden. Männliche Kollegen hingegen würden sich entsprechende Empfindungen entweder weniger leicht eingestehen oder die gleichen Situationen grundsätzlich als weniger stressig empfinden als Frauen.

In Bezug auf ihre Kolleginnen in der Polizei äußerten sich männliche Polizisten fast ausnahmslos positiv. In Gesprächen wurde gesagt, dass die Polizisten gerne mit Polizistinnen arbeiteten und sich zudem darüber freuen würden, wenn insgesamt mehr Frauen Teil des eigenen Arbeitsumfeldes wären. Jedoch wird diese grundsätzlich positive Haltung mit Blick auf die beruflichen Anforderungen auch wieder relativiert. Nicht selten wird Frauen von männlichen Kollegen eine körperliche Unterlegenheit unterstellt, die auch nicht durch Ausrüstungsgegenstände zu kompensieren sei. Dabei beziehen sie sich auch auf Erfahrungen aus Einsatzsituationen (bspw. Fixierungen). Manchmal wurde darüber hinaus problematisiert, dass Kolleginnen bei Kollegen „Beschützerreflexe“ auslösten, die im Einsatzgesche-

hen zusätzlich belasten würden. Männer und Frauen äußerten mehrheitlich, dass sie eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern in der Behörde ablehnen würden.

Zu Kritik kam es auch in Bezug auf die Karrieremöglichkeiten und die Konkurrenzsituation, die sich durch Frauen in der Behörde ergebe. Junge männliche Polizisten äußerten beispielsweise, dass das subjektive Gefühl bestehe, dass etwa junge Polizeikommissarinnen bei Beförderungen einen Vorzug aufgrund des Geschlechts bekommen würden. In der Folge entstünde dadurch unweigerlich eine von den männlichen Polizisten als ungerecht wahrgenommene Konkurrenzsituation.

Bezüglich der Funkwagenbesetzungen fiel auf, dass rein weibliche Konstellationen insgesamt verhältnismäßig selten vorkamen. In vereinzelten Gesprächen war festzustellen, dass Polizistinnen und Polizisten beiderseits rein weibliche Funkwagenbesetzungen mehrheitlich kritisch betrachteten. Männer äußerten, dass sie rein weibliche Funkwagenbesetzungen tendenziell ablehnen würden, weil diese den körperlichen Anforderungen nicht genügen würden. Zudem würden Männer zögerlicher in körperliche Auseinandersetzungen einsteigen, wenn sie eine Frau an ihrer Seite hätten. Sie stünden beim Einschreiten bei Schlägereien unter größerer Anspannung und hätten auch die Hand eher an der Schusswaffe. Mit einem männlichen Kollegen an ihrer Seite hätten sie hingegen die Gewissheit, dass sie körperliche Auseinandersetzungen bestehen würden, was sie auch entspannter in Situationen eingreifen ließe. Auch wenn Polizistinnen die meisten Situationen durch sprachliches Geschick lösen könnten, würden sie dennoch irgendwann in Situationen kommen, die verstärkten körperlichen Einsatz fordern würden. In der Mehrzahl von Gesprächen bezüglich rein weiblicher Funkwagenbesetzungen fand sich die Aussage wieder, dass zwei Frauen in einem Funkwagen an ihre Grenzen stoßen würden. Dennoch gebe es auch Situationen, in denen weibliche Kolleginnen unabdingbar seien – etwa bei der Durchsuchung von weiblichen Verdächtigen. Jedoch würden statistisch gesehen insgesamt mehr männliche Personen durch die Polizei durchsucht. Zwei Frauen in einem Funkwagen müssten somit wesentlich häufiger eine männliche Unterstützung zu Durchsuchungen am Körper anfordern als umgekehrt.

Welche geschlechtlichen Konstellationen sich in Funkwagen wiederfinden, hing in der Beobachtung vorrangig von drei Faktoren ab: von der geschlechtlichen Verteilung in den Dienstgruppen und den dadurch möglichen Konstellationen, der Haltung der Dienstgruppe und der Einstellung der Dienstgruppenleitung. Auch fiel auf, dass vorrangig in Abschnitten mit einem verhältnismäßig geringeren Einsatzaufkommen in Stadtrandlage und einer geringeren Zahl an gefährlichen Einsatzsituationen eine vergleichsweise offenere Haltung zu rein weiblichen Funkwagenbesetzungen festzustellen war. Funkwagen wurden hier regelmäßiger von zwei Frauen besetzt. Aus Sicht der dort befragten Frauen gehen diese Konstellationen mit keinen weiteren Problemen einher, und auch die männlichen Kollegen äußerten entweder keine oder nur geringe Vorbehalte gegen eine rein weibliche Funkwagenbesetzung. Polizistinnen in Abschnitten in Stadtrandlage äußerten jeweils unterschiedliche Blickwinkel auf die gleich- oder gemischtgeschlechtliche Besetzung von Funkwagen. Einige Frauen sahen keinen Unterschied darin, ob sie mit einem Mann oder einer Frau fahren würden. Andere Frauen sahen bei männlichen Kollegen mindestens die positive Eigenschaft, durch ihre Stimme und das körperliches Auftreten einen stärkeren Eindruck beim polizeilichen Gegenüber zu erzeugen.

## **Sexuelle Orientierung und sexuelle Identität**

Herausgehoben viele Berührungspunkte mit Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung und Identität gab es vor allem in den innerstädtischen Bezirken.

Die Ansprache durch die begleiteten Polizistinnen und Polizisten gestaltete sich gegenüber Personen unterschiedlicher sexueller Orientierung und Identität in der Regel sehr professionell und machte einen weitgehend unvoreingenommenen Eindruck. In internen Gesprächen wurden allerdings mehrfach Vorbehalte in Bezug auf die Begegnung mit außergewöhnlichen sexuellen Praktiken (Fetischen) in entsprechenden Clubs und Etablissements geschildert. Zudem war ein unsicherer bzw. sachlich falscher sprachlicher Umgang mit sexuellen Orientierungen und Identitäten festzustellen.

Einige Polizeiteams zeichneten sich durch gute Szenekenntnisse und Kontakte zu entsprechenden Fachstellen aus, da diese für ihre Arbeit in besonderem Maße relevant sind.

In internen Gesprächssituationen wurde mehrmals wahrgenommen, dass einzelne männliche Polizisten das Wort „schwul“ zur Bezeichnung negativer Erlebnisse aus ihrem (Berufs-) Alltag nutzten. Diese Äußerungen erweckten grundsätzlich nicht den Eindruck, als seien sie vorrangig als offener Ausdruck einer homophoben Grundeinstellung der Polizisten zu verstehen. Dennoch ist mit dieser vermeintlich scherzhaft gemeinten Abwertung von Dingen durch das Wort „schwul“ eine sprachliche Deklassierung von Homosexualität verbunden. Entsprechende Äußerungen wurden vorrangig bei jungen männlichen Polizisten wahrgenommen.

Aus Gesprächen mit männlichen Polizisten hat sich ergeben, dass eine gleichgültige bis wohlwollende Haltung gegenüber homosexuellen Kolleginnen und Kollegen vertreten wird. Niemand störe sich daran, dass es homosexuelle Kolleginnen und Kollegen gebe. Uneinigkeit herrschte jedoch über die Bekanntheit homosexueller Kolleginnen und Kollegen innerhalb der jeweiligen Dienststelle und Dienstgruppen. Einige Polizistinnen und Polizisten gaben an, homosexuelle Kolleginnen und Kollegen zu kennen. Andere Polizisten sagten, dass ihnen keinerlei homosexuelle Kolleginnen und Kollegen bekannt seien. Zudem wurde vereinzelt die Ansicht vertreten, dass Homosexualität innerhalb der Dienststellen insgesamt nicht versteckt werde, diese aber auch nicht ungefragt mitgeteilt werde.

Vor allem der zuletzt genannte Punkt wurde immer wieder als Zurschaustellung wahrgenommen und stieß vorrangig, und zwar bei Männern und Frauen, auf negative Reaktionen. Sexuelle Orientierungen und Identitäten wurden sehr häufig als Privatangelegenheit definiert, die einerseits im beruflichen Kontext keine Rolle spielen dürften, z. B. weil im Bürgerkontakt nur das amtlich eingetragene Geschlecht relevant sei (sexuelle Orientierungen und Identitäten jedoch nicht), und die andererseits im kollegialen Umgang völlig irrelevant seien. Häufig war dabei das Argument wahrzunehmen, dass es gleichgültig sei, welche sexuelle Identität und Orientierung verschiedene Kolleginnen und Kollegen hätten und man wolle es dementsprechend auch nicht wissen und mit dieser Thematik konfrontiert werden. Vor dem Hintergrund unseres Eindrucks, dass sich die Beamtinnen und Beamten untereinander nicht selten auch über Privatangelegenheiten austauschen und auch über ihre Partner/innen sprachen, scheint es hier an Sensibilität dafür zu fehlen, mit welchen psychischen Herausforderungen das Verheimlichen, aber auch das offensive Vertreten von „abweichenden“ sexuellen Orientierungen und Identitäten in beruflichen Kontexten verbunden sein kann.

Gleichsam wurde deutlich, dass die offensive Thematisierung homosexueller Orientierungen durch die Behördenleitung teilweise auf Verärgerung und Unverständnis stößt. Aus Sicht vieler befragter Polizistinnen und Polizisten seien unterschiedlichste sexuelle Orientierungen und Identitäten behördenweit weitgehend akzeptiert und bedürften keiner gesonderten Herausstellung. Auch wurde kritisiert, dass sich die Behörde beispielsweise darum bemühe, die Regenbogenfahne an einige Gebäude anzubringen, ohne jedoch den Sinn hinter derartigen Maßnahmen zu kommunizieren. Wiederholt entstand der Eindruck, dass einige Polizistinnen und Polizisten die explizite Erwähnung von Homosexualität behördenintern als mögliches Kriterium für eine Sonderstellung einzelner Kolleginnen und Kollegen und damit als ein Kriterium für eine unverhältnismäßige Bevorzugung wahrnahmen.

Anhaltspunkt dafür, dass traditionelle Männlichkeitsbilder in der Polizei wirksam sind, ist innerhalb der begleiteten Dienstgruppen und Schichten u. a. die Tatsache, dass bisher keine offen homosexuell lebenden Polizisten von uns erlebt wurden – offen homosexuell lebende Polizistinnen jedoch schon. Hier deutet sich das „Fußball-Phänomen“ an, dass homosexuelle Männer sich in männlich-heterosexuell geprägten Dominanzzonen selten(er) zu erkennen geben, da das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Männlichkeitsbilder und -konstruktionen als sehr konflikthaft und identitätsangreifend erlebt werden kann. Hinzu kommt – ähnlich wie beim Fußball – die nicht zu vermeidende körperliche Nähe im Einsatzgeschehen, bei Sportübungen, in Umkleidekabinen usw.

Die fortwährende Bestätigung der eigenen Männlichkeit schien für einen Teil der begleiteten Polizisten eine wichtige Funktion für die Definition der eigenen Rolle im kollegialen Umfeld zu haben. Die entsprechende gegenseitige Versicherung der eigenen heterosexuellen Orientierung fand auch im Rahmen unserer Beobachtungen immer wieder statt. Vorrangig geschah dies einerseits durch einen betont männlich assoziierten Habitus, wie etwa durch Körperhaltung, Wortwahl und Begrüßungsrituale, und andererseits insbesondere durch die Wahl entsprechender Gesprächsthemen im Rahmen von internen Gesprächssituationen. So konnte wiederholt wahrgenommen werden, dass sich bei einigen männlichen Polizisten viele Gesprächsthemen auf sexuell attraktive Frauen bezogen: Frauen aus Einsatzsituationen, Frauen aus dem erweiterten Kollegenkreis, Frauen aus dem privaten Umfeld,

Frauen und Freundinnen von Kollegen etc. Zumeist bezogen sich entsprechende Polizisten vorrangig auf das äußerliche Erscheinungsbild dieser Frauen. Für männliche Kollegen, die bei Frauen sexuell „erfolgreich“ waren, gab es zudem häufig eine besondere Anerkennung der individuellen „Leistung“. In diesem Kontext war auffällig, dass vorrangig jüngere Polizisten, unabhängig von der jeweiligen Laufbahn, sich an entsprechenden Gesprächen beteiligten. Zwar fanden entsprechende Gespräche auch unter älteren Kollegen statt, jedoch in einem wesentlich geringeren Umfang im Rahmen der Beobachtung. Vorrangig wurden hier vereinzelte Anekdoten aus früheren Zeiten erzählt und Beziehungen zu Frauen angesprochen, die sie im Laufe ihres Lebens geführt hatten. Die Bestätigung der eigenen Maskulinität und Heterosexualität konnte im Rahmen der Beobachtungen nur bei männlichen Polizisten beobachtet werden und stand zudem im engen Verhältnis zum Geschlechterverhältnis innerhalb der Dienstgruppe. Dem Eindruck nach fiel die Häufigkeit der Bestätigung der eigenen Heterosexualität vor allem dann stärker aus, wenn der Anteil an Frauen in einer Dienstgruppe gering war. Je höher jedoch der Anteil an Frauen in einer Dienstgruppe war, desto stärker dominierten andere Themen die Gespräche. Zudem kam es dann auch immer seltener zu Gesprächskonstellationen, an denen ausschließlich Männer beteiligt waren. Denn Gespräche über sexuell attraktive Frauen konnten vorrangig dann wahrgenommen werden, wenn sich ausschließlich junge Männer untereinander unterhielten.

### **Milieu: sozialer Hintergrund, Werteorientierung und Weltanschauung**

Der Milieubegriff umfasst eigentlich zwei Diversity-Merkmale und bezieht diese aufeinander: Werteorientierung und sozialer Status. Berlin ist durch eine Vielzahl von hier anzutreffenden Milieus gekennzeichnet. Interessant ist hier die Frage, inwieweit Charakter und Mischung der jeweiligen Sozialräume und Gebiete Einfluss auf das Verhalten der Polizistinnen und Polizisten vor Ort haben.

Zu beobachten war, dass Funkwagenbesetzungen in innerstädtischen Abschnitten mit einer hohen Verdichtung einer heterogenen Bevölkerung die allgemeine Gefährdungslage insgesamt brisanter einzustufen scheinen, als in eher durch bürgerliche Klientel geprägten Abschnitten in städtischer Randlage. Zu bemerken war dies einerseits an dem konsequenten Einsatz der Schutzwesten, andererseits an der Körperhaltung der Polizistinnen und Polizisten im Einsatz (breitbeinig, Hand am Holster usw.). Auch sprachlich ließen sich beim Sieszen und Duzen des polizeilichen Gegenübers tendenzielle Unterschiede in den jeweiligen Sozialräumen ausmachen. Bei Abschnitten in Stadtrandlage wirkte der körperliche Auftritt teilweise „entspannter“. Viele Polizistinnen und Polizisten trugen hier im Rahmen von Einsätzen auch keine Schutzweste und wirkten dadurch weniger auffällig auf Außenstehende. Demensprechend kam es gelegentlich zu verwunderten Bemerkungen von Bürgerinnen und Bürgern, wenn Funkwagenbesetzungen in vergleichsweise ungefährlichen Einsatzsituationen mit sichtbaren Schutzwesten erschienen. Der Erstkontakt mit Bürgerinnen und Bürgern innerhalb von Abschnitten in Stadtrandlage wirkte zumeist unbeschwerter.

Insgesamt waren alle Polizistinnen und Polizisten gut in der Lage, sich mit Personen unterschiedlicher Milieuzugehörigkeit sprachlich auf Augenhöhe zu bewegen, ohne verbale und intellektuelle Hürden zu schaffen. Hierzu gehörte bei einigen Teams auch die bewusste Anwendung von milieuspezifischer Sprache oder Jugendsprache, um zu Bürgerinnen und Bürgern unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher sozialer und milieuspezifischer Prägung einen leichteren Zugang zu finden.

Für die Polizistinnen und Polizisten wurde der Umgang mit einigen Personengruppen besonders durch das Tragen ziviler Kleidung erleichtert – unserem Eindruck nach gab es für einige Personen durchaus eine Scheu davor, im öffentlichen Raum mit uniformierten Polizistinnen und Polizisten gesehen zu werden.

Positiv fiel zudem in mehreren begleiteten Einsatzsituationen auf, dass sich ein Teil der Polizistinnen und Polizisten im Umgang mit unterschiedlichen Personengruppen sehr reflektiert zeigte und eigene Vorurteile zu hinterfragen schien. So waren sie im externen Kontext stets um eine möglichst neutrale Grundhaltung bemüht.

Betrunkene Personen aus dem „Trinkermilieu“ stellten im Rahmen der Beobachtungen immer wieder eine Herausforderung für die begleiteten Polizistinnen und Polizisten dar. Der Großteil der begleiteten Polizistinnen und Polizisten verhielt sich im Rahmen entsprechender Einsätze einwandfrei, jedoch schienen im Rahmen dieser Begegnungen einige Polizistinnen und Polizisten mit der Gesamtsituation überfordert zu sein.

Dem Eindruck nach verhielten sich vorrangig berufserfahrene Polizistinnen und Polizisten entspannter und besonnener als ihre jüngeren, weniger erfahrenen Kolleg/innen – auch im Umgang mit alkoholisierten oder unzurechnungsfähigen Personen. Häufig wurde die Geschwindigkeit von Maßnahmen den Möglichkeiten angepasst und alkoholisierten Personen wurde häufig mehr Zeit zugestanden, um den Aufforderungen von Polizistinnen und Polizisten nachzukommen. In Bezug auf Personen mit einem prekären sozialen Status wurden zudem Bedenken durch Polizistinnen und Polizisten geäußert, dass die berufliche Routine keinesfalls zur emotionalen Abstumpfung führen dürfe. Jedoch sei aufgrund der Vielzahl von ähnlichen Einsatzsituationen das Risiko dafür insgesamt hoch.

Gelegentlich wurde Bedauern darüber wahrgenommen, dass bestimmte Milieus nicht mehr auf eine polizeiliche Ansprache reagieren würden und somit Aufforderungen nur eingeschränkt folgen würden. Von dienstälteren Polizisten wurde berichtet, dass sich die Möglichkeiten der Gesprächsführung in früheren Jahren auch auf ein Anbrüllen von „renitenten“ Personen erstreckt hätten. Dies sei heute nicht mehr möglich. Jedoch liege dies nicht darin begründet, dass entsprechende Formen der Ansprache nicht mehr behördlich geduldet würden. Vielmehr würden bestimmte Personengruppen nicht mehr auf verbale Einschüchterungen und damit auch nicht auf Anbrüllen reagieren.

In einigen Gesprächssituationen wurde auffällig, dass zwischen einzelnen Bürgerinnen und Bürgern und den Polizistinnen und Polizisten deutliche Unterschiede in Bezug auf das juristische Vorwissen und das individuelle Rechtsempfinden bestanden. Je weiter sich in den beobachteten Situationen das Rechtsempfinden von Polizistinnen und Polizisten und polizeilichem Gegenüber unterschieden, desto größer war auch das Konfliktpotenzial in den entsprechenden Gesprächssituationen. Zudem war ein grundlegendes Problem festzustellen: Während sich im Rahmen von Einsätzen Bürgerinnen und Bürger häufig in emotionalen Ausnahmesituationen befanden, stellten diese für die Polizistinnen und Polizisten den gängigen Arbeitsalltag dar. Für die Polizistinnen und Polizisten bedeutete dies, entscheiden zu müssen, wie weit sie sich von der Sach- auf die Beziehungsebene begeben wollten, ohne ihre professionelle Rolle aufzugeben.

In Gesprächen mit Bürgerinnen und Bürgern wurde gelegentlich deutlich, dass die Polizistinnen und Polizisten einige sprachliche Regelungen verwendeten, die für Bürgerinnen und Bürger nur bedingt nachvollziehbar schienen. Gelegentlich erschien der Umgang mit polizeilichen Begriffen so selbstverständlich, dass mögliche sprachliche Überforderungen für Außenstehende manchmal unbewusst in Gespräche Eingang gefunden haben. Zu derartigen Situationen kam es jedoch vergleichsweise selten.



Bezüglich der Befürwortung oder Ablehnung der Polizei durch Bürgerinnen und Bürger scheinen für viele befragte Polizistinnen und Polizisten vorrangig der soziale Status und der Bildungshintergrund ausschlaggebend zu sein. Immer wieder war wahrzunehmen, dass teilweise konkret an Wohngebieten und den dort vorherrschenden Gebäudetypen festgemacht wurde, welche Milieus eher aufgeschlossen und positiv und welchen eher ablehnend auf die Polizei reagierten. „Sozial schwache“ Personen würden die Polizei häufig pauschal ablehnen, wohingegen Personen in weniger prekären Verhältnissen der Polizei gegenüber eher positiv begegnen würden. Und tatsächlich entstand auch im Rahmen der Beobachtungen der Eindruck, als gestalte sich das Verhältnis von Bürgerinnen und Bürgern und Polizistinnen und Polizisten vor allem dort entspannter, wo eine höhere Verdichtung von Personen aus einem eher bürgerlichen Milieu anzutreffen war. Und umgekehrt war die Anzahl von eher polizeikritischen Begegnungen höher, wenn sich Polizistinnen und Polizisten in innerstädtischen Abschnitten mit einer höheren Anzahl von Menschen in prekären Lebensverhältnissen bewegten. Ein direkter Zusammenhang zwischen der Befürwortung oder Ablehnung der Polizei in Bezug auf den sozialen Status konnte durch uns jedoch nicht festgestellt werden. Vielmehr fanden sich unter Personen unterschiedlicher Milieuzugehörigkeit immer wieder Personen, die sich Polizistinnen und Polizisten gegenüber entweder entgegenkommend oder ablehnend zeigten.

Gelegentlich entstand der Eindruck, als würden Personen aus eher bürgerlichen und eher prekären Verhältnissen ihre Ablehnung der Polizei tendenziell unterschiedlich ausdrücken. Manchmal reagierten Personen aus bürgerlichen Verhältnissen auf polizeiliche Vorwürfe mit einer Infragestellung der Rechtmäßigkeit polizeilicher Maßnahmen oder mit sarkastischen und herablassenden Äußerungen, sofern sie bei begleiteten Polizistinnen und Polizisten (rechtliche) Wissenslücken zu erkennen glaubten. Im Nachgang zu solchen Situationen kommt es auch immer wieder zu schriftlichen Beschwerden durch Bürger/innen, was von den Polizistinnen und Polizisten durchaus als Druckmittel empfunden wird. Personen aus eher prekären Verhältnissen zeigten ihre Ablehnung polizeilicher Maßnahmen vorrangig durch Vorwürfe in Bezug auf Steuerverschwendung, sofern sie keine Sinnhaftigkeit in der Art und Durchführungsweise einer polizeilichen Maßnahme erkannten. Eine typische Äußerung diesbezüglich: „Dafür zahlen wir unsere Steuergelder?“

Aber auch einige Polizistinnen und Polizisten formulierten gelegentlich Vorbehalte gegen bestimmte Personengruppen. Immer wieder reagierten Polizistinnen und Polizisten in Gesprächen mit Unverständnis und Vorurteilen gegenüber Fahrradfahrer/innen und deren Verhalten im Straßenverkehr. Dem Eindruck nach besitzt ein großer Teil der Polizistinnen und Polizisten selbst Kraftfahrzeuge, und nur wenige befragte Polizistinnen und Polizisten scheinen selbst regelmäßige Fahrradfahrer/innen zu sein. Ein junger Polizist äußerte im Rahmen der Beobachtungen in einem Gespräch gar, dass er Fahrradfahrer hasse. Kurz darauf hatte dieser Polizist einen Einsatz mit einem Fahrradfahrer, der jedoch sehr professionell verlief. Manchmal war auch wahrzunehmen, dass Gruppen von Jugendlichen im Vorfeld von Einsätzen und nur unter den Kolleginnen und Kollegen mit weniger schmeichelhaften Begriffen bezeichnet wurden. Auch hier war im direkten Einsatzgeschehen nicht festzustellen, dass die internen Äußerungen Auswirkungen auf das eigentliche Einsatzgeschehen gehabt hätten. Für uns blieb jedoch fraglich, ob die Reproduktion immer gleicher Bilder sich irgendwann im Einsatzgeschehen manifestieren könnte. Die Mehrheit befragter Polizistinnen und Polizisten verneinte dies.

Wiederholt wurden Fragen in Bezug auf das Einsatzaufkommen bezüglich politisch motivierter Kriminalität gestellt. Zumeist bekamen wir die Rückmeldung, dass politisch motivierte Straftaten im Berufsalltag der von uns begleiteten Polizistinnen und Polizisten nur recht selten vorkämen. Eine grundsätzliche Sensibilität für politisch motivierte Kriminalität ließ sich unserer Einschätzung nach durchaus erkennen, und teilweise kannten sich auch die jeweiligen Dienststellen gut mit Personen und den hinter ihnen stehenden Strukturen aus, wenn sie in ihrem Arbeitsbereich bereits durch politisch motivierte Straftaten aufgefallen sind. Einmal fiel in der Beobachtung aber auf, dass Schwierigkeiten bei der Einordnung von Delikten im Bereich der politisch motivierten Kriminalität bestanden.

Im Rahmen der Einsätze wurden keine Situationen mit Bürgerkontakt begleitet, in denen Religion eine wahrnehmbare Rolle gespielt hätte. In Gesprächen mit Polizistinnen und Polizisten wurden hingegen gelegentlich Perspektiven auf das Thema Religion deutlich, die sich vorrangig auf die Wahrnehmung des Islam und auf Erlebnisse mit Bezug auf den Islam ergaben. Es wurde gelegentlich kommuniziert, dass der Umgang mit einigen Musliminnen und Muslimen schwierig sei. Besonders der teilweise respektlose Umgang mit Frauen sorgte für Verärgerung. So wurde

mehrfach berichtet, dass in Einsatzsituationen Polizistinnen gelegentlich Probleme mit einigen Muslimen hätten, denn einige männliche Muslime würden Polizistinnen nicht respektieren. Entsprechende Vorkommnisse gebe es nach Aussage von Polizistinnen und Polizisten regelmäßig. Beispielsweise würden sie sich gelegentlich Gesprächen mit Polizistinnen verweigern und lediglich mit männlichen Kollegen sprechen.

Zudem gebe es über verschiedene Dienststellen in der Polizei Berichte, wonach vereinzelt Polizisten während der Arbeitszeit Gebetsteppiche für ein Gebet nutzen würden. Das wurde von den im Projektzeitraum befragten Polizistinnen und Polizisten sehr kritisch gesehen. Selbst konnten wir solche Situationen nicht beobachten.

In Bezug auf die begleiteten Polizistinnen und Polizisten entstand für uns der Eindruck, dass diese ähnliche Milieuhintergründe haben. So wohnen beispielsweise viele in Stadtrandlage, haben Familie und Auto und äußern ähnliche Werteorientierungen. Viele befragte Polizistinnen und Polizisten bevorzugten das Leben außerhalb Berlins und würden teilweise nicht innerhalb Berlins leben wollen. In einem Fall wurde uns gegenüber geäußert, dass vor allem die innerhalb der Stadt anzutreffenden Milieus, in einem Fall als „Gesocks“ bezeichnet, nicht das richtige Umfeld für das Aufwachsen der eigenen Kinder seien. Andere befragte Polizistinnen und Polizisten begründeten die Wahl ihres Wohnortes mit günstigeren Preisen für Häuser und Wohnungen im Berliner Umland. Als Arbeitsort schätzten sie jedoch größtenteils Berlin, da das Einsatzgeschehen als spannend und abwechslungsreich empfunden wurde. Auf unsere Nachfrage, ob auch Kolleginnen und Kollegen mit „abweichenden“ Lebensentwürfen akzeptiert seien, wurde immer wieder betont, dass dies kein Problem sei.

Bezogen auf die vertretenen Werteorientierungen zeigte sich in vielen Gesprächen, dass größtenteils konservative Wertvorstellungen vertreten waren. Die Mehrheit der befragten Polizistinnen und Polizisten äußerte, sofern sie auf das Thema angesprochen wurde, Kritik am aus ihrer Sicht unkontrollierten Zuzug von Flüchtlingen nach Deutschland und der damit verbundenen Politik der Bundesregierung und befürwortete eine Aufrechterhaltung der „deutschen Kultur“ innerhalb der Behörde. Viele befragte Polizistinnen und Polizisten wünschten sich zudem eine stärkere Konzentration der Politik auf die Anforderungen und Bedürfnisse der Berliner Polizei und deren Mitarbeiter/innen. Parteipolitisch tendierte ein größerer Teil der befragten Polizistinnen und Polizisten eher zu konservativen Parteien. Seltener wurden Polizistinnen und Polizisten mit einer, der eigenen Aussage nach, politisch linken Einstellung getroffen. Diese Polizistinnen und Polizisten gaben jedoch teilweise an, dass sie gelegentlich Gespräche über politische Themen mit einigen Personen innerhalb der Dienstgruppe bewusst vermeiden würden.

Immer wieder wurden in Gesprächen Probleme in Bezug auf Personen mit linksradikalen Positionen kommuniziert. Die befragten Polizistinnen und Polizisten zeichneten dabei ein eher negatives Bild, da diese Personen der Polizei gegenüber zumeist ablehnend reagieren würden. Sie betonten jedoch immer wieder, dass ihre Sichtweise vor allem von Erfahrungswerten geprägt sei.

Im internen Umgang war festzustellen, dass sich die begleiteten Polizistinnen und Polizisten regelmäßig über ihre privaten Interessen austauschten. In Bezug auf Freizeitaktivitäten wurde von unterschiedlichen Personen Interesse an Autos, Motorrädern, Fußball, Videospiele, Musik und Fotografie geäußert. Diese Interessen fanden meistens nur dort eine sichtbare Manifestation, wo Polizistinnen und Polizisten feste Büroarbeitsplätze zur Verfügung standen. Auffällig war, dass diese Büroarbeitsplätze häufig zur individuellen Gestaltung und zur sichtbaren Darstellung des Privatlebens genutzt wurden. So wurden vereinzelt entsprechende Freizeitinteressen und Familienhintergründe sichtbar. Verglichen mit den Polizistinnen und Polizisten in den Dienstgruppen, wurde individuelle Identität hier wesentlich stärker betont und stellte einen deutlichen Kontrast zur Uniformität der Dienstkleidung dar.

## **Alter und Lebenssituation**

Die Dienstgruppen der Abschnitte stellten sich bezüglich der Altersdurchmischung unterschiedlich dar. In Abschnitten in Stadtrandlage arbeiteten tendenziell eher ältere Polizistinnen und Polizisten, während in Abschnitten im Innenstadtbereich auch verstärkt jüngere Kolleginnen und Kollegen vertreten waren. Gemeinsam war vielen der im Hospitationszeitraum besuchten Abschnitte, dass fast überall „Nachwuchssorgen“ geäußert wurden (zu wenig junge Kolleginnen und Kollegen, insgesamt schlechter qualifiziert). Kritisiert wurde unter anderem, dass es teilweise zu wenig Nachwuchs in der Behörde gebe, um die größere Zahl älterer Polizistinnen und Polizisten in den Dienststellen

zu unterstützen und um die kommende Personallücke zu schließen, die mit der anstehenden „Pensionierungswelle“ einhergehen werde.

Altersheterogenität in den Dienststellen wurde von einzelnen positiv herausgestellt und als gegenseitige Bereicherung beschrieben: Die jungen Kolleginnen und Kollegen bringen neues Fachwissen mit, die älteren geben ihre Erfahrungen weiter. Die Funkwagen waren ebenfalls immer wieder auch altersgemischt besetzt, einzelne ältere Kolleginnen und Kollegen bevorzugten die Schreibtischarbeiten in den Wachen. In der Beobachtung entstand dabei der Eindruck, als sei das Verhältnis zwischen den Polizistinnen und Polizisten unterschiedlichen Alters grundsätzlich sehr harmonisch und auf Augenhöhe. In Bezug auf das Bildungsniveau zeigte sich bei fast allen begleiteten Dienststellen eine hohe Durchmischung.

Nur gelegentlich kam es zu kleineren verbalen Auseinandersetzungen zwischen älteren und jüngeren Polizistinnen und Polizisten. In diesen Fällen prallten meist Ansichten bezüglich der idealen Herangehensweise im Einsatzverlauf aufeinander. Dabei standen sich die Erfahrungswerte aus dem Berufsleben älterer Polizistinnen und Polizisten und das frisch erworbene Wissen von der Fachhochschule/Polizeiakademie bei den jüngeren Polizistinnen und Polizisten gegenüber. Gelegentlich wurde innerhalb der Dienstgruppen auch Kritik an zu jungen und unerfahrenen Funkwagenbesatzungen geäußert. Die ideale Konstellation bestehe demnach aus berufserfahrenen und jüngeren Polizistinnen und Polizisten.

In der Beobachtung entstand gelegentlich der Eindruck, dass die stets präsente Hierarchie bei Aushandlungsprozessen eher subtil zum Ausdruck kommt, vor allem dort, wo Polizistinnen und Polizisten aus unterschiedlichen Laufbahnen ähnliche Aufgaben verrichten (wie etwa in den Dienstgruppen der Abschnitte). Aushandlungsprozesse über Befugnisse und Deutungshoheiten wurden gelegentlich scherzhaft mit Verweisen auf den Dienstgrad bemäntelt, um nicht offensiv auf diese hinzuweisen. Zudem entstand vorrangig in stressigen Einsatzsituationen der Eindruck, dass hierarchische Unterschiede in diesen deutlicher sichtbar werden – etwa in Form einer dominanteren Rolle von Polizistinnen und Polizisten mit höheren Dienstgraden im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen. In einigen Situationen gab es zudem Anhaltspunkte dafür, dass auch härtere Kritik seitens Kolleginnen und Kollegen höheren Dienstgrades leichter akzeptiert wurde, als durch Kolleginnen und Kollegen gleichen oder niedrigeren Dienstgrades. Auch auf die privaten Lebensumstände wird z. B. bei der Erstellung der Dienstpläne durchaus Rücksicht genommen (z. B. Alleinerziehende). Der Schichtdienst stellt die Polizistinnen und Polizisten jedoch immer wieder vor die Herausforderung, diesen mit ihren privaten Umständen in Einklang zu bringen. Insbesondere für junge Eltern, Alleinerziehende oder bei Partnerschaften, in denen beide im Schichtdienst arbeiten, sind die Dienstzeiten (und manchmal offenen Diensten) problematisch. Hinzu kommt, dass die „Bevorzugung“ von einzelnen aufgrund ihrer privaten Situation bei der Erstellung der Dienstpläne durchaus von anderen Kolleginnen und Kollegen kritisch beäugt wird. Bezogen auf die Teilzeitregelung gab es grundsätzlich keine größeren Probleme unter den Polizistinnen und Polizisten der befragten Dienststellen. Vor einigen Jahren habe es noch verstärkt abwertende Kommentare gegeben und nur selten gebe es diese auch heute noch. Für viele Befragte erschien es nachvollziehbar, dass manche Kolleginnen und Kollegen die Teilzeitregelung in Anspruch nehmen müssten, etwa, wenn diese kleinere bzw. schulpflichtige Kinder hätten. Ansonsten sei nicht immer nachvollziehbar, wie „gerechtfertigt“ die Arbeit in Teilzeit beispielsweise noch für ältere Kolleginnen und Kollegen ohne kleinere Kinder sei. Bezogen auf das höhere Lebensalter einiger Kolleginnen und Kollegen, etwa ab 50 Jahren, traf ein berufliches „Kürzertreten“ weitestgehend auf Akzeptanz. Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit schienen jedoch gelegentlich Vorgesetzte vor Herausforderungen zu stellen, die mit einer höheren Anzahl an in Teilzeit arbeitenden Polizistinnen und Polizisten gelegentlich Schwierigkeiten bei der Dienstplanung hätten.

In Bezug auf die Urlaubsplanung wurde immer wieder mitgeteilt, dass diese gelegentlich Konfliktpotenzial biete. In den Schulferien würden etwa Kolleginnen und Kollegen mit schulpflichtigen Kindern grundsätzlich den Vorzug bezüglich freier Tage erhalten, was manchmal Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder verärgere. Insgesamt seien Polizistinnen und Polizisten ohne eigene Familien jedoch sehr entgegenkommend und hätten Verständnis für die Bevorzugung von Kolleginnen und Kollegen mit kleinen Kindern.

Abseits der größeren Altersheterogenität der Dienstgruppen der Abschnitte waren für andere Dienstgruppen mit einem besonderen Aufgabenprofil Merkmale wie ein bestimmtes Alter, gesundheitliche Einschränkungen oder eine

bestimmte Laufbahn wichtig für die Mitarbeit. Hier ergaben Gespräche mit den Polizistinnen und Polizisten, dass teilweise viel Wert auf berufliche Vorerfahrungen aus der Arbeit in anderen Dienststellen gelegt wird. Berufseinsteiger/innen und nur wenig erfahrene Polizistinnen und Polizisten würden demnach weniger gern aufgenommen, auch weil es bereits negative Vorerfahrungen diesbezüglich gegeben habe. Hier wird unter Umständen eine mehrjährige Tätigkeit im Funkwagen oder bei den Einsatzhundertschaften als Grundvoraussetzung für die Arbeit angesehen.

In den Dienstgruppen der Abschnitte waren ältere Polizistinnen und Polizisten mit körperlichen Einschränkungen immer wieder ein Thema. Es wurde erzählt, dass es innerhalb der Dienstgruppen vor allem indirekt zu abwertenden Äußerungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen komme, die zu bestimmten Dienstzeiten nicht mehr arbeiten könnten – wie etwa zu Nachtdiensten. Befragte Betroffene gaben an, dass sie entsprechende Vorwürfe zumeist an sich „abprallen“ ließen. Denn bereits durch den ständigen Bürgerkontakt seien sie verbale Angriffe gewohnt und könnten diese auch im internen Umgang leichter ertragen.

In Bezug auf ältere Kolleginnen und Kollegen wurde als Meinung wahrgenommen, dass bestimmte Arbeitsabläufe für einige zu kompliziert seien. Manche seien nicht mehr in der Lage, so schnell wie früher zu arbeiten, und hätten gelegentlich Probleme damit, sich mit neueren technischen Geräten vertraut zu machen (beispielsweise im Funkwagen oder am Computer). Ebenso würden bestimmte Sachverhalte für einige ältere Kolleginnen und Kollegen eine größere Herausforderung darstellen, die in früheren Dienstjahren noch keinerlei Relevanz gehabt hätten, wie beispielsweise Verbrechen über das Internet.

Neben gesundheitlichen Belastungen, insbesondere aufgrund des Schichtdienstes, wurden vor allem das hohe Einsatzaufkommen, die schlechte Bezahlung und die mangelhafte bzw. fehlende Ausrüstung zum Teil massiv kritisiert. Auch den hohen Krankenstand in einigen Dienststellen führten befragte Polizistinnen und Polizisten auf die bestehenden Rahmenbedingungen zurück. Immer wieder wurde von älteren Polizistinnen und Polizisten geäußert, dass das Schichtsystem auf Dauer durchaus zumutbar sei, dessen Verträglichkeit würde jedoch mit dem zur Verfügung stehenden Personal „stehen und fallen“. Zudem wurde berichtet, dass der Beruf, bedingt durch die arbeitsbedingten Belastungen, zu gesteigertem Stress führe. Unweigerlich müsse man diesen „Druck“ auch wieder abbauen. Wenn hierfür kein Ventil zur Verfügung stehe, geschehe dies eventuell an den Bürgerinnen und Bürgern. Deshalb sei es wichtig, dass hierfür ein privater Ausgleich zur Verfügung stehe und man diesem genügend Spielraum gebe.

Kritik an den Arbeitsbedingungen wurde vorrangig bei älteren Polizistinnen und Polizisten wahrgenommen. Eine mögliche Erklärung hierfür, die durchaus auch in mehreren Gesprächen mit Polizistinnen und Polizisten unterschiedlichen Alters benannt wurde, ist die Möglichkeit zum Vergleich zwischen den Arbeitsbedingungen vor mehreren Jahren und Jahrzehnten und den heutigen. Häufig wurden dabei die früheren Arbeitsbedingungen als wesentlich besser wahrgenommen als die heutigen. Jüngeren Polizistinnen und Polizisten fehlt jedoch diese Möglichkeit zum Vergleich. Beispielsweise zeigten sich Polizistinnen und Polizisten jüngeren Alters insgesamt zufriedener in Bezug auf die Bezahlung und stellten, insbesondere auf den mittleren Dienst bezogen, den Vergleich mit anderen Ausbildungsberufen an, bei denen man zumeist viel weniger Geld verdiene. Zusätzlich wurde von ihnen die Sicherheit des Berufs und damit vorrangig der Schutz vor Arbeitslosigkeit hervorgehoben, eine Tatsache, die von vielen Befragten als beruhigend empfunden wurde. In einigen von uns geführten Gesprächen wurde sogar bedauert, dass sich einige Polizistinnen und Polizisten vorrangig auf die negativen Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen konzentrieren würden, anstatt auch die positiven Aspekte des Berufs hervorzuheben.

Insgesamt entstand der Eindruck, als sei die Arbeitszufriedenheit bei älteren Polizistinnen und Polizisten tendenziell abnehmend. Entsprechend suchten einige ältere Polizistinnen und Polizisten auch nach Möglichkeiten, bei denen sie zumindest außerhalb des Schichtdienstes arbeiten könnten. Einerseits wurden alternative Dienststellen mit weniger anstrengenden Arbeitszeiten gesucht, andererseits ließen sich körperlich eingeschränkte Polizistinnen und Polizisten häufig von Nachtdiensten und/oder Funkwagenfahrten befreien, um ihre Arbeit vorrangig im Dienststellengebäude zu verrichten. Eine Erkenntnis unserer Beobachtungen war zudem, dass die Anzahl Funkwagen fahrender Polizistinnen und Polizisten, die bereits über 50 Jahre alt waren, in Stadtrandlage deutlich höher lag als in innerstädtischen Abschnitten. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass das Einsatzaufkommen insgesamt etwas geringer erschien, als in innerstädtischen Abschnitten, wodurch auch der arbeitsbedingte Stress und damit verbundene Erschöpfungs-

erscheinungen geringer zu sein schienen. Nur sehr selten wurden Polizistinnen und Polizisten höheren Alters angetroffen, die ihrer Arbeit auch über das Pensionierungsalter hinaus nachkommen wollten. Die Behörde biete jedoch aktuell keine Option für eine solche Weiterbeschäftigung an, weiterhin motivierte und körperlich gesunde ältere Polizistinnen und Polizisten müssten deshalb zwangsläufig ausscheiden.

Bezüglich der Situation sogenannter lebensälterer Polizistinnen und Polizisten wurde festgestellt, dass berufliche Vorerfahrungen vor dem Polizeiberuf größtenteils als Bereicherung aufgefasst wurden und zu einer veränderten Sichtweise auf den Polizeiberuf führten. Die Bewertung der Arbeitsbedingungen und des Gehalts fallen bei lebensälteren Polizistinnen und Polizisten insgesamt unkritischer aus als bei Polizistinnen und Polizisten, die keinerlei Berufserfahrungen außerhalb der Polizei besitzen. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass vorherige berufliche Erfahrungen von einigen befragten Personen vorrangig mit sehr unsicheren Arbeitsbedingungen und der Angst vor Arbeitslosigkeit in Verbindung gebracht wurden.



Eine aus unserer Beobachtung heraus naheliegende Möglichkeit zur Entlastung vieler Polizistinnen und Polizisten wäre der Wechsel in eine andere Dienststelle. Auf dieses Thema angesprochen, fielen die Reaktionen durchaus unterschiedlich aus. Viele jüngere Kolleg/innen könnten sich einen Wechsel in andere Dienststellen vorstellen und sehen hierfür Hospitationen als eine gute Einstiegsmöglichkeit. Vor allem möchten sie in ihrem Berufsleben noch viel an Eindrücken und Erfahrungen mitnehmen und sehen den Verbleib in nur einer Dienststelle als nicht erstrebenswert an. Mit einigen Polizistinnen und Polizisten wurde über die Schwierigkeiten gesprochen, die mit einem Wechsel zu anderen Dienststellen und auch anderen Polizeibehörden verbunden sind. Häufig kämen die persönlichen Wünsche der Polizistinnen und Polizisten bei einem Wechsel nicht ausreichend zur Geltung. Außerdem bestehe eine große Hürde darin, eine/n Tauschpartner/in für einen Wechsel zu finden.

Auch viele befragte Personen in Führungsverantwortung sahen Hospitationen als einen entscheidenden Aspekt für eine Karriere in der Behörde an. Häufig war das Argument zu hören, dass bei fehlender Bereitschaft zum Dienststellenwechsel auch Beförderungen nur schwerlich möglich seien. Relativiert wurden entsprechende Aussagen jedoch immer wieder durch die insgesamt schwierige Personalsituation. Es müsse stets eine zumindest nach Leistungsaspekten möglichst gleichwertige Person im Austausch zur Verfügung stehen, um Hospitationen oder Dienststellenwechsel überhaupt möglich werden zu lassen. Andernfalls ist es dem Führungspersonal nur schwerlich möglich, kompetente Angehörige der jeweiligen Dienststelle in eine andere wechseln zu lassen.

In Bezug auf das Lebensalter wurden bei kleineren Dienststellen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen beobachtet: Entweder achten sie darauf, gezielt Polizistinnen und Polizisten einer bestimmten Altersgruppe zu beschäftigen, damit diese eine möglichst große Ähnlichkeit mit dem Alter jüngerer Zielpersonen aufweisen, oder es wurden gezielt ältere Polizistinnen und Polizisten beschäftigt, die aus gesundheitlichen oder familiären Gründen für die Arbeit im Funkwagen oder im Schichtdienst ausscheiden.

Gegenüber älteren und jüngeren Bürgerinnen und Bürgern war das von uns beobachtete Verhalten bei allen von uns begleiteten Polizistinnen und Polizisten stets sehr gut.

Bezüglich psychisch kranker Personen ließ sich immer wieder feststellen, dass mit ihnen verbundene Einsätze von einer Vielzahl befragter Polizistinnen und Polizisten als Belastung empfunden werden. Die Polizistinnen und Polizisten gaben an, dass sie aktuell mit wesentlich mehr psychisch kranken Personen zu tun hätten als früher. Die polizeilichen Einsätze in Bezug auf psychisch kranke Personen hätten vor allem durch die Schließung von Nervenheilstätten und durch immer kürzere Aufenthalte in Krankenhäusern zugenommen. Die Polizistinnen und Polizisten kritisierten, dass sie im Rahmen ihrer Ausbildung nicht ausreichend auf die Begegnung mit psychisch kranken Personen vorbereitet worden seien. Auch Fortbildungen seien diesbezüglich, bedingt durch den gegenwärtigen Personalmangel, nur schwer umzusetzen. Immer wieder wurde mitgeteilt, dass gängige Kommunikationsstrategien mit dieser Personengruppe nicht funktionieren würden. Nicht selten wurden im Rahmen unserer Begleitungen Personen mit psychischen Erkrankungen mit eher abwertenden Begriffen bezeichnet. Bedenklich erschienen dabei vereinzelt Äußerungen, bei denen Personen mit psychischen Erkrankungen mit weiteren Stigmatisierungen belegt wurden. Beispielsweise wurde geäußert, dass psychisch kranke Personen vorrangig in „Sozialbauten“ leben und sich aus einem „Überlebenstrieb“ heraus stärker vermehren würden.

In Bezug auf die Erlebnisse im Einsatz berichteten die Polizistinnen und Polizisten, dass sie im Rahmen ihres Berufslebens teilweise sehr belastende Dinge erlebt hätten. Besonders Einsätze, in denen Kinder zu Schaden gekommen seien, würden noch lange belastend nachwirken. Aber auch Einsätze mit Vergewaltigungen oder Leichenfunden, besonders im Zusammenhang mit gewaltsamen Todesursachen, wurden immer wieder als einschneidende und belastende Erlebnisse geschildert. Einige Polizistinnen und Polizisten äußerten, dass sie manche Einsatzsituationen auch weit über das Schichtende hinaus belasten würden. Eine gängige Strategie vieler Polizistinnen und Polizisten schien es zu sein, entsprechende Erlebnisse möglichst auszublenden und sich nicht weiter mit ihnen zu befassen. Diese Strategie scheint jedoch nur bedingt erfolgversprechend zu sein. Vor allem Polizistinnen und Polizisten mit geringerer Berufserfahrung hatten dem Eindruck nach größere Probleme damit, berufliche Erlebnisse von ihrem Privatleben getrennt zu halten. Der psychologische Dienst werde zwar selten in Anspruch genommen, jedoch sei ein schnelles Eingreifen von Vorgesetzten häufig sehr wichtig, um Entlastung zu schaffen. Die Grundlage dafür sei jedoch, dass sich Polizistinnen und Polizisten nach belastenden Einsatzsituationen anderen Personen anvertrauen könnten. Heutzutage sei es einfacher, über belastende Einsatzsituationen im Kollegenkreis zu reden. In früheren Jahren sei dies jedoch durchaus kompliziert gewesen, da eine emotionale Öffnung schnell als Schwäche ausgelegt worden sei und manchmal die Grundlage für Spott geboten habe.

In Bezug auf Beförderungen wurde punktuell Kritik an intransparenten Entscheidungen geäußert, die von Vorgesetzten getroffen wurden. Gelegentlich seien diese nicht nachvollziehbar. Manchmal wurde bei Gesprächen der Vorwurf transportiert, dass bestimmte Beförderungsentscheidungen eventuell hauptsächlich aufgrund bestimmter Merkmale getroffen worden seien wie beispielsweise des weiblichen Geschlechts oder des Migrationshintergrundes. Der größte Teil der befragten Polizistinnen und Polizisten äußerte jedoch, dass die Entscheidungen zu Beförderungen weitestgehend nachvollziehbar seien. Nur gelegentlich komme die Frage auf, ob nicht andere es eher verdient hätten befördert zu werden. Beispielsweise würden einige Kolleginnen und Kollegen wesentlich länger auf ihre Beförderung warten als andere. Dies erschien aus Sicht einiger Befragter als ungerecht.

## **Migrationshintergrund, ethnische Herkunft und Hautfarbe**

In Bezug auf die ethnische Herkunft und die Hautfarbe war das Verhalten der Polizistinnen und Polizisten weitestgehend nicht zu beanstanden. In den beobachteten Situationen wurden Personen, die einen erkennbaren Migrationshintergrund hatten, auf die gleiche Art angesprochen wie Personen ohne Migrationshintergrund.

Die Nennung von vermuteter oder tatsächlicher ethnischer Herkunft, Zugehörigkeit und Hautfarbe ist bei der (Täter-)Beschreibung durch die Polizei immer wieder zu beobachten, wenn es sich nicht um Menschen heller Hautfarbe handelt. Häufig geht die Nennung auch auf die ursprüngliche Beschreibung durch Zeuginnen und Zeugen zurück. Für uns als Beobachter/innen war nicht immer ersichtlich, welche Rolle äußerliche Merkmale bei der Einleitung von polizeilichen Maßnahmen spielten. Erst auf Nachfrage konnte in einigen Situationen für uns nachvollziehbar geklärt werden, warum polizeiliche Maßnahmen eingeleitet wurden. Aus ermittlungstaktischen Gründen können sicher nicht immer alle Anhaltspunkte für Verdachtsmomente gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern transparent gemacht werden, aber in einigen Situation kann der Eindruck entstehen, dass hier Hautfarbe, Erscheinungsbild und angenommene Herkunft entscheidend für den Verdacht gewesen sind.

Es zeigt sich das Dilemma polizeilicher Arbeit, dass sichtbare Merkmale zwar wichtig für die Täterbeschreibung sind, dies aber dazu führen kann, dass diese neben Faktoren wie verdächtiges Verhalten, Kontext, Zeit und Ort ausschlaggebend für eine polizeiliche Kontrolle sind und von außen als einziger Grund für diese wahrgenommen werden. Hier sind gute Kommunikation und Transparenz – soweit es die polizeiliche Arbeit erlaubt – wichtig.

Zumeist äußerten sich die befragten Polizistinnen und Polizisten sehr differenziert, wenn sich Gespräche auf ethnische Herkunft bezogen. So lehnten sie es überwiegend ab, dass bestimmte Personen aufgrund ihrer Herkunft mit Pauschalisierungen konfrontiert werden. Jedoch sei nicht von der Hand zu weisen, dass auch die Hautfarbe im Einsatzgeschehen ein wichtiger Anhaltspunkt sein könne. Es kämen jedoch auch noch immer andere Merkmale dazu wie etwa die Kleidung, die Körperhaltung, der Blickkontakt und das allgemeine Verhalten, die zusätzlich zentrale Merkmale für die Einschätzung einer Situation darstellten.

Im Rahmen der Hospitation in der Einsatzleitzentrale der Polizei, wo täglich 24 Stunden lang die Anrufe unter der Telefonnummer 110 entgegengenommen werden, war interessant zu beobachten, dass ein relativ hoher Anteil (ca. 50 Prozent) der Anrufenden einen hörbar ausländischen Akzent hatte. Über die Hintergründe kann hier zwar nur spekuliert werden, aber eine mögliche Erklärung wäre, dass der Berliner Polizei insbesondere auch von Migrantinnen und Migranten ein hohes Vertrauen entgegengebracht wird, wenn Rat und Hilfe in brenzligen Situationen benötigt werden.

In internen Gesprächen wurde erkennbar, dass die meisten Polizistinnen und Polizisten keine deutlichen Vorbehalte gegenüber Personen mit Migrationshintergrund hatten. Eine junge Polizistin argumentierte, dass sie diese Vorbehalte dann ja auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund haben müsse, jedoch nicht habe. Dennoch wurden vereinzelt auch Witze und Bemerkungen über Personen gemacht, die ihrem Aussehen nach einen Migrationshintergrund zu haben schienen, die von anderen Kolleginnen und Kollegen unwidersprochen blieben.

Gelegentlich offenbarten Polizistinnen und Polizisten einen unreflektierten Sprachgebrauch in Bezug auf Migrantinnen und Migranten. Unterkünfte für Flüchtlinge wurden im Rahmen der Begleitungen beispielsweise als „Asylantenheime“ bezeichnet. Auch schienen eigene Erfahrungswerte gelegentlich zu Pauschalisierungen zu führen. Teilweise wurden auch klar negative Sichtweisen auf Menschen mit bestimmten Migrationshintergründen kommuniziert, die dem Anschein nach vorrangig aus den Erfahrungen im Einsatzgeschehen entstanden sind. In einem Fall sind wir auf biologistische, verfestigte Vorurteilmuster gestoßen, die jedoch im Nachgang bei der Auswertung mit der Dienstgruppe nicht geteilt und sehr kritisch beurteilt wurden.

Dem Eindruck nach prägen die Erfahrungswerte des polizeilichen Alltags die politischen Sichtweisen und die Einstellungen. Es wird durchaus, wenn auch sehr zurückhaltend, reflektiert, dass der Beruf Negativbilder begünstigt. Einige Polizistinnen und Polizisten äußerten, dass sich seit ihrer Zugehörigkeit zur jeweiligen Dienststelle Vorurteile gegenüber bestimmten Personengruppen mit Migrationshintergrund verstärkt hätten. In einem Fall wurde das besonders gegenüber Personen rumänischer Herkunft deutlich. Für einige Polizistinnen und Polizisten trat diese Personengruppe im Arbeitskontext bisher nur im Zusammenhang mit Kriminalität, insbesondere Trickdiebstahl oder vermeintlicher Spendensammlung in Erscheinung. Die befragten Polizistinnen und Polizisten schienen zwar

insgesamt einen reflektierten Umgang mit dieser Wahrnehmung zu pflegen, dennoch kam es wiederholt zu Situationen, in denen persönliche Verärgerung und Unverständnis für das Handeln dieser Personengruppe geäußert wurde. Auch bestätigten einige Polizistinnen und Polizisten, dass gelegentlich Zusammenhänge zwischen bestimmten Delikten wie Diebstählen und Personen mit rumänischem Hintergrund hergestellt würden, obwohl eine genaue Täterbeschreibung noch gar nicht vorliege.

Insgesamt kann jedoch festgehalten werden, dass die von uns angetroffenen Polizistinnen und Polizisten ein pragmatisches, lösungsorientiertes Auftreten an den Tag legten, da sie in der Regel selbst kein Interesse an komplizierten Gesprächsverläufen oder Auseinandersetzungen hatten. Auch im individuellen Umgang waren keine direkten Abwertungen von Bürger/innen mit Migrationshintergrund festzustellen. Schwieriger bleibt die Frage zu beantworten, inwieweit und in welchem Ausmaß sich aufgrund von Vorurteilen und unzureichenden Zeugenbeschreibungen Benachteiligungen in Form von mehrfachen Überprüfungen für Menschen im öffentlichen Raum ergeben.



Zur Situation von Migrantinnen und Migranten in der Mitarbeiterschaft in der Polizei waren weitestgehend einheitliche Meinungen wahrzunehmen, die in Gesprächen sowohl von Polizistinnen und Polizisten mit und ohne Migrationshintergrund geäußert wurden. So sei es beispielsweise wichtig, dass die „deutsche Kultur“ vertreten sei. Auch andere Sprachen als Deutsch wurden von manchen Polizistinnen und Polizisten als problematisch wahrgenommen. So würden in Funkwagensituationen einige Polizistinnen und Polizisten Arabisch sprechen, was von sprachunkundigen Kolleginnen und Kollegen als „unhöflich“ empfunden werde: „Da fangen welche an zu lachen und du denkst, die lachen über dich.“ Aber auch einsatztaktisch wurden andere Sprachen als Problem wahrgenommen, wenn im Rahmen eines Einsatzes Kolleginnen und Kollegen beispielsweise plötzlich Türkisch oder Arabisch sprechen würden und nicht alle Anwesenden dies verstehen könnten.

Im internen Kontext konnten immer wieder Situationen beobachtet werden, in denen Polizistinnen und Polizisten mit und ohne sichtbaren Migrationshintergrund in Gespräche vertieft waren. Gelegentlich kam es dabei zu scherzhaft gemeinten Kommentaren bezüglich des Migrationshintergrundes einiger Kolleginnen und Kollegen. Diese Äußerungen kamen sowohl von den Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund selbst, als auch von jenen ohne Migrationshintergrund. In manchen Gesprächssituationen war gelegentlich Kritik an Polizistinnen und Polizisten mit zumeist türkischem Migrationshintergrund zu vernehmen, die innerhalb der Behörde durch negative

Verhaltensweisen aufgefallen seien. So berichtete ein Polizist, dass einige dieser Personen eine nachweislich kriminelle Vergangenheit hätten und dennoch durch die Behörde eingestellt und gefördert worden seien. Zudem seien viele Beispiele über Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund in der Behörde bekannt, über die keine negativen Äußerungen erlaubt seien, da sie sich erfolgreich in die Behörde eingeklagt hätten. Und innerhalb der Behörde seien viele Polizistinnen und Polizisten darüber verärgert, dass sie dazu verpflichtet seien, mit diesen Kolleginnen und Kollegen mit krimineller Vergangenheit gemeinsam arbeiten zu müssen. Ein anderer Polizist äußerte, dass immer wieder Berichte über negative Erfahrungen mit Migrantinnen und Migranten im Dienstalltag kursieren würden. In diesem Klima würden besonders Geschichten über wahre oder erfundene Verfehlungen von Auszubildenden mit türkischem oder arabischem Migrationshintergrund diskriminierende Haltungen noch weiter befördern. Im Rahmen unserer Hospitationen entstand gelegentlich der Eindruck, dass der Anteil von Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund vorrangig in jenen Dienststellen höher war, die in innerstädtischen Bezirken angesiedelt waren und bei denen die Polizistinnen und Polizisten häufig mit einer in Bezug auf die Migrationshintergründe vielfältigeren Bevölkerung in Kontakt kamen. Immer wieder wurde diesbezüglich nachgefragt, ob diese Verteilung ganz bewusst geschehe. Immer wieder bekamen wir als Antwort, dass dies durchaus möglich sei. Eindeutig bestätigen konnte uns dies jedoch niemand.

## **Wertschätzung**

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine wertschätzende Haltung gegenüber Vielfalt und Verschiedenheit erst dann möglich ist, wenn die eigene Person und Identität grundlegende Wertschätzung erfährt. Diese kann auf sehr unterschiedliche Weise erlebt und erfahren werden. Während der Hospitationen wurde von den Polizistinnen und Polizisten vielfach über fehlende Wertschätzung seitens der Behördenleitung, seitens der Politik und auch seitens der Bürger/innen geklagt.

In Bezug auf das Thema Wertschätzung war im Rahmen unserer Beobachtungen für den Kontakt mit Bürger/innen festzustellen, dass diese Polizistinnen und Polizisten durchaus für ihre Arbeit dankten oder sie gelegentlich einsatzunabhängig auf der Straße grüßten. Die Polizistinnen und Polizisten nahmen diese Äußerungen zwar sehr positiv auf, jedoch berichteten sie ebenfalls, dass sie insgesamt für die geleistete Arbeit eher selten Dankbarkeit seitens der Bürger/innen erhalten würden. Besonders „sozial schwache“ Personen würden häufig eher negativ auf die Polizei reagieren. Die befragten Polizistinnen und Polizisten kritisierten den fehlenden Respekt vor der Polizei und die aus ihrer Sicht generell zu geringen Strafen seitens der Justiz, die keinerlei abschreckende Wirkung hätten. Zu häufig komme es zu Bewährungsstrafen, und Täter/innen, wie etwa im Fall von Ladendiebstahl, müssten erst nach einer Vielzahl von Vergehen vor eine/n Richter/in.

Für Verärgerung sorgten bei den begleiteten Polizistinnen und Polizisten außerdem die hohe Zahl von Anrufen wegen Ruhestörung und die Selbstverständlichkeit, mit der viele Bürger/innen die Polizistinnen und Polizisten hierzu kontaktieren würden. Für diese Fälle sei eigentlich das Ordnungsamt zuständig. Außerdem wurden die teilweise genervte Haltung und das Unverständnis einiger Bürger/innen kritisiert, denen die Durchführung polizeilicher Maßnahmen nicht schnell genug ginge.

Die befragten Polizistinnen und Polizisten sahen sich zudem als „Auffangbecken für alle“, denn nach der Polizei gebe es niemanden, der bestimmte Aufgaben übernehmen könnte. Bei einigen Aufträgen hieße es etwa von anderen polizeilichen Dienststellen, dass sie „keine Leute“ hätten, ebenso verhalte es sich beim Ordnungsamt. Die Polizei habe auch nicht genügend Personal, müsse jedoch letztendlich alle Aufträge annehmen, die ihr angetragen würden. Im Rahmen von Einsätzen war deutlich festzustellen, dass die Polizistinnen und Polizisten bestrebt sind, Bürger/innen keinen Anlass für Beschwerden gegenüber der Polizei zu geben. Verliefe eine Maßnahme dahingehend nicht zufriedenstellend, kritisierten Kolleginnen und Kollegen im Nachgang einander auch. Zumeist war die Kritik konstruktiv und wurde angenommen. Umgekehrt wurde in mehreren Situationen beobachtet, dass die begleiteten Polizistinnen und Polizisten sich auch häufig über „dummes“ Bürgerverhalten beklagten und teilweise auch über Bürger/innen fluchten oder sie mit Beschimpfungen versahen, solange diese sie dabei nicht hören können. Im direkten Kontakt mit Bürger/innen waren entsprechende Äußerungen jedoch nicht wahrzunehmen.

Auch seitens der Bürger/innen konnte mangelnde Wertschätzung in manchen Situationen beobachtet werden. Gelegentlich stand sie auch in direktem Zusammenhang mit der Unkenntnis polizeilicher Arbeitsweisen.

Bezüglich der Wertschätzung gegenüber Polizistinnen und Polizisten konnte im Einsatzgeschehen gelegentlich beobachtet werden, dass einige Polizistinnen und Polizisten darüber verärgert waren, wenn Bürger/innen sie warten ließen und beispielsweise nicht am Einsatzort warteten. Solches Verhalten wurde in einer Situation von einem Polizisten als „Frechheit“ bezeichnet. Ebenfalls für Verärgerung sorgten Situationen, in denen Bürger/innen selbst über den Verlauf und die Beendigung einer Maßnahme bestimmten wollten. Hier beanspruchten Polizistinnen und Polizisten stets für sich die Entscheidungshoheit. Als schwierig wurden auch Situationen empfunden, in denen sich unbeteiligte Bürger/innen in ein Einsatzgeschehen einmischten.

Die Dienstgruppen der Abschnitte kritisierten vor allem die stellenweise schlechte Ausstattung (die teilweise durch Eigeninitiative und Privatanschaffungen kompensiert wird), räumliche und bauliche Mängel, intransparente Beförderungsmaßnahmen, das Schichtdienstsystem und schwierige Urlaubsplanungen, den schlecht funktionierenden digitalen Funk, den hohen bürokratischen Aufwand (z. B. aufgrund statistischer Erfassungen), fehlenden Respekt und Anerkennung seitens der Bürger/innen, nicht nachvollziehbare Justiz- und Gerichtsentscheidungen sowie die mangelnde politische Rückendeckung durch die Landesregierung. Zusätzlich wurde angemerkt, dass man sein Leben für den Dienstherren einsetze, dieser Einsatz aber nicht entsprechend gewürdigt werde.

Anerkannt wurde allerdings die finanzielle und soziale Absicherung durch den Beamtenstatus. Darüber hinaus wurde teilweise auch die jeweilige Dienstgruppenleitung ausdrücklich und mehrfach gelobt, da diese durch ihren Führungsstil viele der erwähnten Mängel kompensiere. Hervorgehoben wurde dabei in einigen Fällen das offene Ohr für die privaten und dienstlichen Sorgen und Probleme der Dienstgruppenmitglieder, die Wahrnehmung als Mensch und nicht nur als Polizist/in sowie der fürsorgliche Umgang mit- und untereinander. Nicht zuletzt diese Faktoren trügen maßgeblich zu dem vergleichsweise geringen Krankenstand in einigen Dienstgruppen bei.

Zusätzliche Anerkennung schienen Dienstgruppenleitungen auch dann zu erfahren, wenn sie regelmäßig Tätigkeiten im Bereich der Wache übernahmen und die jeweilige Dienstgruppe direkt bei ihrer Arbeit unterstützten. Die Dienstgruppenleitung sitze in der Wahrnehmung der Funkwagenbesatzungen nicht nur vor ihren Computern in einem gesonderten Büro, sondern könne neben der aktiven Unterstützung der Dienstgruppen auch deren Belastungen nachempfinden. Für die entsprechenden Dienstgruppenleitungen selbst war es im Gegenzug wichtig, den ständigen Kontakt zur gesamten Dienstgruppe aufrechtzuerhalten und einen stetigen Austausch zu pflegen.



Dieses Modell wurde dort als Bereicherung empfunden, wo wir es im Rahmen unserer Hospitationen wahrnehmen konnten.

Insgesamt zeigt sich in den Dienststellen jenseits der Funkwagen eine höhere Arbeitszufriedenheit. Besonders, wenn Arbeit abseits des Schichtdienstes möglich war, wurde dies sehr positiv bewertet. Hervorgehoben wurden die Dienstzeiten, die im Vergleich zum Schichtsystem der Dienstgruppen als familienverträglich bewertet wurden sowie die vergleichsweise geringere Arbeitsbelastung. Die Polizistinnen und Polizisten schätzen insbesondere, dass sie Fälle häufig nicht nur aufnehmen, sondern längerfristig – teilweise sogar bis zum Ende – bearbeiten könnten. Zufriedener schienen uns insgesamt außerdem jüngere Polizistinnen und Polizisten. Teilweise empfanden sie die Kritik ihrer älteren Kolleginnen und Kollegen als übertrieben.

Vorbehalte gibt es gegen die innerbehördliche Beförderungspraxis, bei der oftmals nicht die eigentliche Qualifikation ein ausschlaggebendes Beförderungskriterium sei und bei der Polizistinnen und Polizisten im gehobenen Dienst manchmal nicht die Führungsaufgaben bekämen, die ihnen aufgrund des Studiums zustünden, was subjektiv als Ungerechtigkeit wahrgenommen wird. Unabhängig davon wurde Kritik an der Gesamtsituation der Berliner Polizei geäußert. So wurden etwa unsinnige Zielvorgaben, die langsame und veraltete Computertechnik, das fehlende Ansehen bei den Bürger/innen, der fehlende Rückhalt durch die Landespolitik, das heutzutage schlechtere zwischenmenschliche Verhältnis unter den Kolleginnen und Kollegen und der fehlende Rückhalt durch die Behörde kritisiert.

## **Gruppen- und Individualidentität**

Die Polizei benötigt hinsichtlich ihrer Organisationsstruktur und ihrem Selbstverständnis entsprechend ein relativ hohes Maß an Gruppenkonformität, da die Grundlagen ihres Handelns gesetzlich festgeschrieben sowie geregelt und verlässlich sein müssen. In einer durch ein hohes Maß an Individualität und Heterogenität geprägten Gesellschaft kann dies für die einzelnen Polizistinnen und Polizisten insofern schwierig sein, als beide Orientierungsrahmen mehr oder weniger in Einklang gebracht werden müssen, um nicht in ständiger Dissonanz zueinander zu stehen. Möglicherweise erklären sich hierdurch auch die tendenziell eher wertkonservativen Einstellungsmuster bei vielen Polizistinnen und Polizisten. Unsere jeweiligen Identitätsmerkmale wirken auch aufeinander, und in der Regel versuchen wir sie in einen kongruenten Zustand, also in ein stimmiges Selbstbild zu fügen. Für Polizistinnen und Polizisten besteht die besondere Herausforderung darin, die eigene Identität wiederum in Übereinstimmung mit dem Polizeibild zu bringen und dieses positiv zu reflektieren.

Bezogen auf die Gruppen- und Individualidentität entstand bei unseren Hospitationen der Eindruck, dass sich die begleiteten Polizistinnen und Polizisten sehr offen über private und berufliche Umstände austauschten. Aus unserer Sicht kann das ein Hinweis auf einen fast „familiären“ Charakter der jeweiligen Dienstgruppen bzw. Schichten sein. Nicht alle von uns begleiteten Polizistinnen und Polizisten hatten ein ähnlich enges Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen, jedoch war meistens eine relativ große Vertrautheit zwischen einer Vielzahl von Polizistinnen und Polizisten festzustellen.

Besonders bei den Funkwagenbesetzungen entstand der Eindruck, dass sich die begleiteten Polizistinnen und Polizisten als „Gefahrgemeinschaft“ im beruflichen Alltag erleben und sich entsprechend aufeinander verlassen können möchten. Vertrauen wird dabei anscheinend auch über die Kenntnis persönlicher Hintergründe hergestellt. Im Rahmen der Hospitationen war zudem die hohe Verbreitung von Spitznamen auffällig und die selbstverständliche Ansprache per Du.

Eine gewisser Gruppendruck bzw. opportune Haltungen waren ebenfalls festzustellen, beispielsweise wurde auf Nachfrage vereinzelt sehr negativ darüber geurteilt, wenn sich einzelne Polizistinnen und Polizisten vermeintlich auf Kosten der Dienstgruppe bei der Leitung zu profilieren versuchten, um sich dadurch etwa für eine Beförderung zu qualifizieren. Einzelne Polizistinnen und Polizisten, die sich als vermeintliche „Zuträger“ für die Dienstgruppenleitung einsetzten, würden durch ihr Handeln auf Dauer der gesamten Dienstgruppe schaden. Andererseits sei den Polizistinnen und Polizisten aber auch bewusst, dass die Dienstgruppenleitung auf Informationen von einzelnen Polizistinnen und Polizisten angewiesen sei, um die individuellen Leistungen im Funkwagendienst einzuschätzen zu können.

Zusammenhalt ist häufig nicht nur erwünscht, sondern wird auch eingefordert. Demnach müssten nachlässige Kolleginnen und Kollegen manchmal diszipliniert und einige auch isoliert werden, um den Zusammenhalt der jeweiligen Dienstgruppen zu stärken. Kritisiert werden Kolleginnen und Kollegen, die als phlegmatisch gelten. Gelegentlich ließ sich beobachten, wie entsprechende Kritik auch offen im Kollegenkreis kommuniziert wurde, wenn Kolleginnen und Kollegen lediglich „Dienst nach Vorschrift“ zu leisten schienen. Manchmal bekämen diese Kolleginnen und Kollegen die weniger interessanten Aufträge mit weniger „Action“, bei denen man etwa lange stehen müsse.

Auch einige persönliche Überzeugungen und damit verbundene Vorgehensweisen wurden von manchen Befragten sehr kritisch gesehen und die betreffenden Personen als für den Funkwagendienst nicht geeignet wahrgenommen. Für die Funkwagenbesatzungen ist der Ausdruck von Individualität nur eingeschränkt möglich. Viele Möglichkeiten zur Entfaltung persönlicher Kleidungsstile gibt es bei den begleiteten Dienstgruppen nicht, da das Tragen der Uniform den Gestaltungsspielraum deutlich limitiert. Dennoch tragen die Polizistinnen und Polizisten vereinzelt außergewöhnliche Frisuren und Bartmoden, die sie aus der Gruppe hervorstechen lassen. Zudem entstand der Eindruck, dass auch bei der Kleidung Gestaltungsfreiheiten gesucht werden, wo sich Spielräume ergeben. So teilten Polizistinnen und Polizisten in Gesprächen mit, dass nicht alle Angehörigen der jeweiligen Dienstgruppen vorschriftsgemäß die Kleiderordnung befolgten. Einige Polizistinnen und Polizisten bevorzugten demnach Kleidungsstücke der Hundertschaften, versehen Schutzwesten mit popkulturellen oder bunten Motiven und Applikationen, Werkzeugen und Stiften oder tragen nur in seltenen Fällen Mützen. Manchmal scheint die Schutzweste so zum Ersatz des eigenen Schreibtischs zu werden. Ebenso sind Tätowierungen beliebt, wobei diese laut Vorschrift nicht sichtbar sein sollen.

In den Teams mit festen Arbeitsplätzen war zu beobachten, dass die Schreibtische und Räumlichkeiten mit persönlichen Fotos, Bildern und Pflanzen oder auch arbeitsbezogenen Elementen (Schriftzüge, Poster, Trophäen etc.) gestaltet worden waren. Auch manche Gruppenräume oder Flure wurden freundlich mit bunten Wänden, Kunstwerken und Bildern verschönert.

Bezüglich der Individualidentität war die Trennung zwischen dem beruflichen und dem privaten Alltag immer wieder relevant. Für viele befragte Polizistinnen und Polizisten erschien die polizeiliche Arbeit nicht als zentraler Lebensinhalt. In einem Gespräch wurde etwa von einer Polizistin geäußert, dass sie Stolz für den Beruf empfinde, dennoch sei sie gleichzeitig froh darüber, dass der Beruf nicht ihr gesamtes Leben bestimme.

Die ehemalige Teilung Berlins scheint innerhalb der Behörde weitestgehend kein größeres Thema mehr zu sein. Festzustellen war unserer Ansicht nach jedoch, dass in Abschnitten im Ostteil der Stadt mehrheitlich Polizistinnen und Polizisten arbeiteten, die in der ehemaligen DDR geboren und aufgewachsen sind. In Abschnitten im Westteil Berlins hingegen war der Anteil von Polizistinnen und Polizisten aus dem ehemaligen Westberlin zwar insgesamt höher, jedoch stammten relativ betrachtet nicht wenige aus der DDR. Vor allem ältere Polizistinnen und Polizisten in östlich gelegenen Abschnitten nahmen manchmal humorvoll oder auch nostalgisch Bezug auf ihre Jugendzeit in der DDR.

## Eine beispielhafte Nachtschicht bei der Berliner Polizei

Nach einer Früh- und einer Spätschicht hospitieren wir nun am dritten Tag bei einer 12-Stunden-Nachtschicht von 18 bis 6 Uhr in einem Polizeiabschnitt irgendwo in Berlin.

In der Dienstgruppe werden wir wie gewohnt von allen freundlich mit Handschlag begrüßt. Wir bekommen Schutzwesten ausgehändigt und werden jeweils einem Funkwagen zugeteilt.

Heute begleite ich eine Polizistin und einen Polizisten. Der Polizist ist Mitte Vierzig und seit über zehn Jahren im Abschnitt unterwegs. Vorher war er viele Jahre bei der Bereitschaftspolizei. Er wohnt im Berliner Umland, ist verheiratet und hat einen Sohn. Seine Kollegin lebt in einem innerstädtischen Bezirk zusammen mit ihrer Freundin und hat bei der Polizei ihre zweite Ausbildung absolviert. Vorher hat sie bereits einige Jahre in der freien Wirtschaft gearbeitet. Im Abschnitt ist sie seit drei Jahren unterwegs. Beide stehen unserem Projekt offen gegenüber. Wenn es die Zeit zulässt, stellen sie viele Fragen, während wir im Funkwagen unterwegs sind.

Die Polizistinnen und Polizisten werden zu einem Mehrfamilienhaus gerufen, in dem einige Roma-Familien wohnen. Ein Kind hat die Wände im Treppenhaus vollgekritzelt. Ein älterer Hausbewohner hat das Kind deshalb zurechtgewiesen und an den Ohren gezogen. Das Kind ist daraufhin weinend zu seiner Mutter in die Wohnung gelaufen, die die Polizei verständigt hat. Vor Ort wird zunächst die Mutter gesucht. Sie öffnet die Tür und bittet uns hinein. In der Wohnung sitzt sie umringt von sieben Kindern und versucht mit Hilfe ihrer Kinder die Fragen der Polizistinnen und Polizisten zu beantworten. Auf dem Hausflur findet sich der beschuldigte Mann, der auch Roma ist. Er wird darüber belehrt, dass er gegenüber den Kindern nicht übergriffig werden darf. Er verteidigt sich und erzählt, dass sie als Roma bei den Deutschen einen schlechten Ruf im Haus haben, weil sie sich nicht benehmen würden. Und er sei vom Eigentümer beauftragt, für Ordnung zu sorgen. Er wird noch einmal belehrt. Und die Mutter wird gebeten, besser auf ihre Kinder aufzupassen.

Es geht weiter. Der Funkwagen kommt im späten Berufsverkehr nur langsam voran. Ein Auto mit ausgeschaltetem Rücklicht wird unter einer Brücke angehalten. Der offensichtlich gut situierte Mann im Cabrio versucht, sich herauszureden und verweist auf die viel schlimmeren Verkehrssünder, die es überall gebe. Die Polizistinnen und Polizisten bleiben davon unbeeindruckt und nehmen die Personalien auf. Ein paar Meter weiter ist ein Matratzenlager von Obdachlosen aufgebaut worden. Eine junge Frau sitzt eingemummelt in einem Wollschal auf einer der Matratzen und liest ein Buch. Unter der Decke lugen noch mehrere dickbändige Bücher hervor. Auf der kleinen Verkehrsinsel gegenüber hockt ein junger Mann und fotografiert die Polizistinnen und Polizisten bei der Arbeit. Er streckt seinen Mittelfinger aus und setzt diesen in die Bildszene. Daraufhin geht einer der Polizistinnen und Polizisten zu ihm hin und bittet um die Löschung des Fotos. Nach einigem Hin und Her leistet der Mann der Aufforderung Folge. Er erzählt, dass er in einer nahe gelegenen Flüchtlingsunterkunft lebe.

Der Funkwagen kann die Fahrt fortsetzen und wird zu einem Verkehrsunfall ohne Personenschaden gerufen. Doch ein Notruf kommt dazwischen. Eine ältere Dame hat sich selbst oder wurde von jemandem aus ihrer Wohnung ausgeschlossen und fürchtet, dass sich ein Dieb in der Wohnung befindet. Zum Glück kommt gerade die Nachbarin nach Hause, die einen Zweitschlüssel für die Wohnung aufbewahrt. Die Beamtinnen und Beamten führen die alte Dame in ihre Wohnung zurück und kontrollieren, ob alles in Ordnung ist.

Die Polizistinnen und Polizisten fahren zum Verkehrsunfall weiter. Ein achtzigjähriger Mann hat das Auto einer achtzigjährigen Frau touchiert. Beide sind sehr aufgebracht. Zum einen, weil sie mit der Situation überfordert sind, zum anderen, weil sie so lange auf die Polizei warten mussten. Die Beamtin klärt die beiden auf, dass in diesem Falle die Hinzuziehung der Polizei eigentlich nicht nötig sei. Beide

werden nach Medikamenteneinnahmen befragt. Die ältere Dame wendet sich dem Polizisten zu: „Muss man dem Mann in dem Alter nicht den Führerschein entziehen?“ Der Polizist räuspert sich: „Dann müssten wir Ihnen ja auch den Führerschein wegnehmen.“

Als nächstes werden die Polizistinnen und Polizisten zu einem Vorfall häuslicher Gewalt gerufen. Vor Ort in einem mehrstöckigen Haus aus den sechziger Jahren sind bereits Sanitäter/innen, die die Platzwunde am Kopf einer Mieterin versorgen. Auf dem Sofa sitzt ein weinender, alkoholisierte Mann. Im Hintergrund läuft der Fernseher. Die Polizistinnen und Polizisten versuchen, die Situation zu beruhigen und befragen die Anwesenden. Der Polizist redet mit dem Mann, die Polizistin befragt die Frau in einem anderen Zimmer. Es stellt sich heraus, dass die beiden als Paar gemeinsam die Wohnung bewohnen und sich bereits den ganzen Abend gestritten haben, bis der Mann der Frau einen Aschenbecher an den Kopf geworfen hat. Die Überprüfung der Personalien ergibt, dass der Mann bereits häufiger wegen Körperverletzung aufgefallen ist. Zur Blutentnahme wird er auf die Gefangenessammelstelle mitgenommen.

Nach Beendigung des Einsatzes fahren die Polizistinnen und Polizisten wieder zur Wache, um vor Ort die Vorgänge zu dokumentieren und um etwas zu essen. Im Aufenthaltsraum sitzen zwei weitere Polizistinnen und Polizisten vor dem laufenden Fernseher mit ihrem aufgewärmten Essen in Brotboxen. Noch bevor sie alles verspeist haben, müssen sie raus zu einem weiteren Einsatz. Auf dem Flur treffe ich meinen Kollegen, der gerade mit „seiner“ Funkwagenbesatzung in die Wache zurückkehrt.

Auf der Wache herrscht ein ständiges Kommen und Gehen. Viele wollen Diebstähle oder andere Sachverhalte anzeigen. Eine gehbehinderte Frau beschwert sich, dass der Zugang nicht barrierefrei sei. Der wachhabende Polizist blafft sie berlinernd an: „Na, dann stellen Sie doch online ‘ne Anzeige im Internet, ganz einfach geht das.“

Gegen 22 Uhr setzen wir die Fahrt im Funkwagen fort.

Ein Auto blockiert den Taxistand vor einem Hotel, in dem eine große Party stattfindet. Vor dem Hotel sind viele teure Autos geparkt. Im Eingang steht ein Concierge mit dunkler Hautfarbe, der fragt, wohin wir möchten. Die Polizisten überprüfen im Hotel, ob der Halter des Wagens dort registriert ist, bleiben jedoch erfolglos. Es dauert über eine Stunde, bis der falsch parkende Wagen abgeschleppt ist.

Auf dem Weg zurück in die Wache folgt ein Einsatz zu einer Lärmbelästigung. Vor dem Haus stehend kann man durch das Fenster sehen, dass es sich um eine lautstarke Party in einer Erdgeschosswohnung von etwa zehn alkoholisierten, muskelbepackten Männern handelt, die sich grölend zwischen und auf mehreren Etagenbetten, die im Zimmer aufgestellt sind, aufhalten. Der Polizist hämmert gegen die Wohnungstür, bis jemand aufmacht. Mit bestimmtem Ton weist er die Männer an der Tür auf die Ruhestörung hin. Die Polizistinnen und Polizisten machen kehrt und warten einen Moment vor der Tür. Die Party geht lautstark weiter. Sie klopfen ein weiteres Mal. Dieses Mal ist die Ansprache deutlich lauter, die Stimme drohender. Zumindest für den Moment kehrt Ruhe ein.

Kaum sitzen wir wieder im Wagen, folgt der nächste Einsatz. Eine Frau hat ihre Kaffeemaschine und weitere Gegenstände aus dem Fenster auf die Straße geworfen. Es ist nicht das erste Mal, dass die Polizei zu der psychisch labilen Frau mit asiatischem Aussehen gerufen wird. Vor Ort beruhigen die Polizistinnen und Polizisten die Situation und nehmen den Vorfall auf. Wieder im Wagen kommt kurze Zeit später über Funk, dass jemand in seiner Wohnung randaliert. Der Polizist ruft spontan: „Oh je, der Chinakracher ist zurück!“ Wir müssen lachen. Nach kurzem Nachdenken frage ich mich, ob so ein Spruch angebracht ist. Der Polizist guckt mich durch den Rückspiegel an und schiebt nach: „Jetzt hat Sie was zu schreiben...“

Bei der Weiterfahrt wird ein Fahrradfahrer angehalten, der gerade über Rot gefahren ist. Es stellt sich heraus, dass der Radfahrer selbst Polizist ist. Um das Bußgeld wird er trotzdem nicht herum kommen. Über Funk wird durchgegeben, dass ein Mann mit einem grauen Mantel und dunkler Hautfarbe

randalierend durch die Straßen zieht. Ein Mann, auf den die Beschreibung zutrifft, wird von einem anderen Funkwagen kontrolliert. „Mein“ Funkwagen fährt ebenfalls heran, doch der beifahrende Polizist bemerkt: „Nein, das wird der nicht sein.“ Schnell stellt sich diese Annahme als richtig heraus. Der eigentlich Gesuchte wird ein paar Straßen weiter aufgefunden, ist stark alkoholisiert und aggressiv. Er wird mit zur Wache genommen und dort zunächst vernommen.

Zwischen zwei und drei Uhr sitze ich mit meinem Kollegen zusammen im Aufenthaltsraum. Uns beide überkommt die Müdigkeit, wir versuchen uns mit aufmunternden Gesprächen gegenseitig bei Laune zu halten. Inzwischen ist es auf der Wache deutlich ruhiger geworden.

Um drei kommt ein Einsatz herein. Zwei Männer sind dabei beobachtet worden, wie sie ein Motorrad gestohlen haben. Die beiden jugendlichen Zeugen haben die Täter vom Balkon aus beobachtet und einer hat auf Geheiß der Mutter anschließend die Verfolgungsjagd aufgenommen. Die Täter haben das Motorrad schließlich liegen gelassen und sind in einen Park entkommen. Die beiden Jugendlichen sind sichtlich stolz auf ihre Heldentat. Einer erzählt, er würde so gerne zur Polizei gehen, aber er habe schon selbst eine dicke Akte. Die Kriminalpolizei kommt hinzu und übernimmt die weiteren Ermittlungen. Die Polizistinnen und Polizisten bestreifen den Abschnitt noch eine knappe Stunde. Es sind nur noch wenige Menschen unterwegs. Mittlerweile ist es fast fünf Uhr. Berlin erwacht langsam.

Der Funkwagen fährt wieder in die Wache. Draußen auf dem Bürgersteig sitzt ein Mann mit Kapuze und wiegt seinen Oberkörper vor und zurück. Dabei singt er vor sich hin: „Hier ist Polizeigewalt, hier ist Polizeigewalt.“

Die Polizistinnen und Polizisten hoffen, dass kurz vor Schichtende kein Einsatz mehr hereinkommt und sie pünktlich Schluss machen können. Für heute haben sie Glück. Draußen ist es inzwischen hell. Mein Kollege und ich geben die Schutzwesten ab und werden verabschiedet. Wir sind müde, uns fröstelt. Wir warten schweigend auf die S-Bahn. Aus den Lautsprechern tönt es schließlich: „Der S-Bahn-Verkehr ist aufgrund eines Polizeieinsatzes unterbrochen. Wir bitten die Verzögerungen zu entschuldigen...“



### 3 Ansichten | Einsichten | **Aussichten**



#### **Fazit**

Wir haben in der Projektlaufzeit viele Polizistinnen und Polizisten kennengelernt. Polizistinnen und Polizisten unterschiedlichen Alters, verschiedener Herkunft, mit mehr oder weniger vielen blauen, silbernen oder goldenen Sternen auf der Schulter. Polizistinnen und Polizisten, die mit großer Begeisterung ihren Beruf ausüben und andere, die mit ihrer Berufswahl mittlerweile hadern. Polizistinnen und Polizisten, die sich von Politik, Gesellschaft und ihren Vorgesetzten sehr unterschiedlich wertgeschätzt fühlen und für die sich Wertschätzung manches Mal auch unterschiedlich ausdrückt: im gesellschaftlichen und politischen Rückhalt, der finanziellen Entlohnung, der zur Verfügung gestellten Ausstattung, der Beförderung oder in einem schlichten „Danke.“

Wir haben Polizistinnen und Polizisten getroffen, deren Arbeit vom Glauben an Gerechtigkeit und den Rechtsstaat getragen ist und andere, die nicht unerhebliche Zweifel hieran äußerten. Polizistinnen und Polizisten mit und ohne Familie, mit verschiedenen sexuellen und weltanschaulichen Orientierungen und kulturellen und religiösen Prägungen. Engagierte und Enttäuschte. Polizistinnen und Polizisten mit (häufig alters- oder berufsbedingten) physischen und auch psychischen Beeinträchtigungen. Polizistinnen und Polizisten mit Vorurteilen und mit Reflexionsfähigkeit. Polizistinnen und Polizisten, die bereits andere berufliche Wege eingeschlagen hatten, bevor sie zur Polizei kamen. Polizistinnen und Polizisten mit Ost- und mit Westbiografien. Große, kleine, dicke, dünne Polizistinnen und Polizisten mit und ohne Uniform. Polizistinnen und Polizisten mit vielen Fragen. Und andere mit mehr Antworten als Fragen. Bei allen Unterschieden und Verschiedenheiten war bei den meisten Polizistinnen und Polizisten eine hohe Identifikation mit ihrem Beruf zu beobachten sowie ein professionelles, pragmatisch-gesetzesorientiertes Arbeiten und Vorgehen, unabhängig vom jeweils eigenen Hintergrund oder dem des „polizeilichen Gegenübers“.

Insgesamt schien immer wieder durch, dass man gerne in der Hauptstadt arbeite – und zwar nicht zuletzt aufgrund

der hier anzutreffenden Vielfalt und Verschiedenheit, die jeden Arbeitstag und jeden Polizeieinsatz unvorhersehbar und abwechslungsreich mache.

Gleichzeitig ist den meisten Polizistinnen und Polizisten klar, dass sie in ihrem Arbeitsalltag überproportional häufig mit kriminellen Personengruppen und gesellschaftlich abweichendem Verhalten konfrontiert sind. Diese Negativerfahrungsebene prägt auch ihre persönliche Sicht auf das urbane Berlin sowie auf in Berlin ansässige Milieu- und Bevölkerungsgruppen. Verfestigen sich diese Erfahrungen und Ansichten über viele Berufsjahre hinweg, bleibt das polizeiliche Handeln davon nicht unberührt. Auch wenn bspw. die formale Ansprache korrekt ist, können „Kleinigkeiten“ wie Stimmlage, Mimik oder Körperhaltung Ablehnung signalisieren und beim polizeilichen Gegenüber wiederum zu der Wahrnehmung führen, von Polizistinnen und Polizisten tendenziell ablehnend, abwertend oder diskriminierend behandelt zu werden.

Ebenso kann die wiederholte polizeiliche Kontrolle von Menschen mit bestimmten äußerlichen Merkmalen ohne für diese nachvollziehbaren Anlass dauerhaft eine Provokation und faktische Benachteiligung darstellen. Diese und ähnliche Erfahrungen können Ohnmachtsgefühle auslösen und auch Auswirkungen auf das Selbstbild sowie das gesellschaftliche Akzeptanz- und Zugehörigkeitsgefühl haben, da Polizistinnen und Polizisten nicht als individuell, sondern als staatlich beauftragt Handelnde wahrgenommen und bewertet werden.

Die Rollenzuweisungen an Polizistinnen und Polizisten sind dabei vielfältig: vom „Freund und Helfer“, über den Wachmann vor Ort, den Staatsdiener bis hin zum Repräsentanten des Staates und nicht zuletzt den die staatliche Gewalt vollziehenden Beamten. Dem gegenüber stehen Bürger/innen: als Hilfesuchende, als Kundinnen und Dienstleistungsnehmer, als Regel- und Gesetzesbrecher oder als Staatskritikerinnen. Eine polizeigewerkschaftliche Zeitung warb auf dem Titelbild mit dem Slogan „Auch Mensch. Polizei im Spannungsfeld.“ In jeder Uniform und natürlich auch hinter jedem „polizeilichen Gegenüber“ steckt ein Mensch. Das sollte eine diversity- und menschenrechtsorientierte Polizeiarbeit nicht vergessen.

Bei allen grundlegenden Problemen und Mängeln, denen wir innerhalb der Polizeibehörde begegnet sind oder von denen uns berichtet wurde und die sicherlich auch dazu beitragen, dass Herausforderungen wie der Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit als „Nebenschauplätze“ abqualifiziert werden, konnten wir dennoch im Projektverlauf einige Rückmeldungen geben und Empfehlungen aussprechen. Viele davon sind interessiert auf- und auch angenommen worden. Es sei jedoch betont, dass wir diese vor dem Hintergrund unseres Beratungsverständnis immer als Angebot kommuniziert haben, denn für Veränderungen müssen die Beratungsnehmer/innen die Verantwortung selbst übernehmen, sollen diese langfristig und nachhaltig wirken.

## **Empfehlungen**

In vielen Gesprächen wurde uns vermittelt, dass Kommunikation eines der wichtigsten Arbeitsinstrumente polizeilicher Arbeit sei, was sich in den beobachteten Einsatzsituationen bestätigt hat. Einerseits ist es vor diesem Hintergrund wichtig, in Polizeiteams eine große Bandbreite von Kommunikationsstilen und -techniken zur Verfügung zu haben, andererseits ist das Kommunikationsrepertoire der jeweils Einzelnen durchaus unterschiedlich. Dies sollte ggf. systematisch bei Einsatzplanungen, Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt werden.

Polizistinnen und Polizisten sollten bestärkt werden, ihr Repertoire an Kommunikationsstrategien durch Training und Ausprobieren aktiv zu erweitern. Hierfür sind auch gezielte kollegiale Absprachen hilfreich.

Kommunikation ist immer Interaktion zwischen mindestens zwei Personen, insofern sollten Polizistinnen und Polizisten darüber reflektieren, in welchem Wechselverhältnis diese mit der eigenen Identität/Person und der Identität/Person des polizeilichen Gegenübers steht. Es sollte auch reflektiert werden, inwieweit bestimmte Kommunikationsstrategien aufgrund angenommener sozialer Erwartungen angewendet werden und inwiefern diese Erwartungen geschlechtsspezifisch geprägt sind.

Polizistinnen und Polizisten sollten in besonderem Maße gestärkt werden, ein positives berufliches Selbstbild von sich entwickeln zu können, um insbesondere in Situationen bestehen zu können, in denen dieses Bild von männlicher Seite in Frage gestellt wird. Ebenso sollten sich Polizisten aufgrund männlich assoziierter Erwartungen an ihre berufliche Rolle nicht unter Druck gesetzt fühlen, dieser entsprechen zu müssen, um als „guter Polizist“ zu gelten.

Anhand von Gesprächen über die Funkwagenbesetzung nach geschlechtsspezifischen Kriterien konnten wir an einem praktischen Beispiel nachvollziehen, wie realitätsstrukturierend die Kategorie Geschlecht wirkt. Rein weiblich besetzte Funkwagen wurden oftmals sehr kritisch gesehen, wenn es sich nicht um Streifen am Stadtrand handelte oder aus personellen Gründen keine andere Besetzung möglich war. Begründet wurde diese Haltung in der Regel mit körperlichen Schwächen von Frauen, während ihnen gleichzeitig besondere kommunikative Kompetenzen zugesprochen wurden. Hier werden Identitätsmerkmalen Eigenschaften zugeschrieben, die nicht immer eine reale Entsprechung haben. Jenseits von personellen Engpässen könnte es sich lohnen darüber nachzudenken, Funkwagen (oder andere Teams) entsprechend der Eigenschaften der einzelnen Beamtinnen und Beamten zu besetzen und weniger nach ihren Identitätsmerkmalen.

Teilweise waren Unsicherheiten festzustellen, wenn es um sexuelle Identitäten jenseits dichotom gedachter Geschlechterbilder in der polizeilichen Arbeit ging, die sich insbesondere in der unsicheren Ansprache und Bezeichnung von inter- oder transsexuellen Personen ausdrückten. Hier könnte eine Auseinandersetzung lohnen, wie Polizei mit der möglichen Divergenz von vermeintlichen sichtbaren geschlechtlichen Merkmalen und amtlich eingetragendem Geschlecht umgehen sollte. Auch können hier sicherlich Erfahrungswerte von Polizistinnen und Polizisten nützlich sein, die sich aufgrund ihres Einsatzgebiets oder ihrer fachlichen Spezialisierungen gut mit dem Thema sexuelle Identität auskennen. Hier könnten auch dezentrale Fortbildungsmaßnahmen oder polizeiinterne Fachforen greifen und sinnvoll sein, um bei Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ein höheres Maß an sprachlicher Präzision und Sicherheit in diesem Feld herzustellen

Der Umgang mit bzw. das Wissen um verschiedene sexuelle Orientierungen scheint insgesamt geläufiger und unproblematischer zu sein. Allein der polizeiliche Kontakt mit Clubs, in denen ungewöhnliche sexuelle Praktiken stattfinden, führt bei einigen Polizistinnen und Polizisten zu Irritationen. Hier, wie auch bei anderen Gruppen, die schnell mit abweichendem Verhalten assoziiert werden, sollte darauf geachtet werden, dass sich keine generalisierenden Annahmen verfestigen, die das polizeiliche Verhalten beeinflussen. Dabei könnte bspw. Fallsupervision hilfreich sein, um Erlebnisse und Eindrücke aus dem Polizeialltag zu kontextualisieren und professionell zu verarbeiten.

Darüber hinaus sollte kritisch reflektiert werden, ob sich schwule und lesbische Polizistinnen und Polizisten jenseits des Postulats „Jeder nach seiner Façon“ innerhalb ihrer Dienstgruppen akzeptiert und anerkannt fühlen.

Aktive Englischkenntnisse sind für Polizistinnen und Polizisten insbesondere in den innerstädtischen Bereichen von großem Vorteil, wie sich in vielen Situationen gezeigt hat. Polizistinnen und Polizisten mit weiteren Fremdsprachenkenntnissen werden gerne für Übersetzungen herangezogen, wenn keine andere Form der Verständigung möglich ist. Nicht wenige Polizistinnen und Polizisten postulieren jedoch „Amtssprache ist Deutsch“. Manchmal verbirgt sich dahinter die Sorge vor der eigenen Abwertung aufgrund geringer Fremdsprachenkenntnisse, manchmal aber auch die Erfahrung, dass Kolleginnen und Kollegen „ohne Not“ andere Sprachen angewendet haben, denen man im Einsatzgeschehen sprachlich nicht mehr folgen konnte. Insgesamt sollte die Polizei den Erwerb oder das Auffrischen von Fremdsprachenkenntnissen in einer internationaler werdenden Stadt aktiv fördern und vorhandene Kenntnisse würdigen, gleichzeitig aber ein rücksichtsvolles Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen mit weniger guten Sprachkenntnissen einfordern.

Wenn möglich, sollten Kontrollmaßnahmen der Polizei sachlich nachvollziehbar begründet werden – auch hier kann die Verwendung von Fremdsprachen manches Mal sehr hilfreich sein. Wie beschrieben, sind Polizistinnen und Polizisten bei der Identifikation von Täter/innen in hohem Maße auf möglichst genaue Angaben des Aussehens und Geschehens angewiesen. Durch Hospitationen in der Einsatzleitzentrale war nachzuvollziehen, dass bereits die Beschreibungen beim Eingang von Notrufen sehr ungenau sind und auch auf Nachfrage häufig nicht detaillierter werden. Stereotypisierungen nehmen hier manchmal bereits ihren Anfang oder werden aufgrund der dürftigen Angaben mitproduziert. Es wäre genauer zu klären, wann Personenkontrollen trotz wenig aussagekräftiger Zeugenangaben noch gerechtfertigt sind. Langfristig sollte auch die Bevölkerung dafür sensibilisiert werden, sich bei Personenbeschreibungen im Zusammenhang mit Zeugenaussagen möglichst viele Merkmale einzuprägen.

Identität ist ein Kernthema bei der Auseinandersetzung mit Vielfalt und Verschiedenheit, denn Identität funktioniert nicht ohne das Spannungsfeld Individualität versus Zugehörigkeit. Die Identifikation mit dem Berufsfeld und der Berufskultur ist eine wichtige Voraussetzung für eine funktionierende Polizeiarbeit, da sich Polizistinnen und Polizisten

im Zweifel „blind“ aufeinander verlassen müssen. Diese Verbundenheit wird über ein gemeinsames Berufsethos, gemeinsame Normen- und Wertevorstellungen, eine gemeinsame Sprache und das Gefühl des Zusammenhalts hergestellt. Nicht zuletzt wird dies auch über das Tragen der Uniform ausgedrückt. Dies bedeutet aber auf der anderen Seite, dass der Raum für Individualität eingeschränkter ist als in vielen anderen Berufsfeldern. Dennoch lebt gute Polizeiarbeit auch davon, dass die Polizei einen möglichst vielfältigen Bevölkerungsschnitt repräsentiert, da dies wiederum die Identifikation der Bevölkerung mit „ihrer“ Polizei fördert, Kommunikationsbarrieren abbaut, Zugänge in verschiedene Milieus und Gesellschaftsschichten erleichtert und lebensweltliche Kenntnisse und Erfahrungen in die Arbeit transferiert. Hier muss Polizei immer wieder neu ausloten, inwieweit Individualität gelebt werden kann und wo diese zurückgestellt werden muss. Das Austarieren von Gruppen- und Individualidentität wird in der Polizeiarbeit ein Balanceakt und damit eine dauerhafte Aufgabe bleiben.

Die individuellen Lebensphasen und Lebenssituationen der Beamtinnen und Beamten werden in der Organisation des betrieblichen Ablaufs der Berliner Polizei durchaus berücksichtigt. Dies zeigt sich einerseits an der Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten und andererseits an der Ausgestaltung der konkreten Dienstplanung. Darüber hinaus gibt es Dienststellen wie die Abschnittskommissariate, in denen auch Polizistinnen und Polizisten mit physischen oder psychischen Einschränkungen arbeiten können. Allerdings wecken vermeintliche personelle „Bevorzugungen“ auch Begehrlichkeiten, wenn die Maßnahmen und Regelungen nicht transparent kommuniziert werden. Hier stößt man auf ein grundlegendes Problem: Eine hierarchisch organisierte und mit Beförderungen agierende Behörde wie es die Polizei ist (und in vielen Fällen sein muss), kann nur sehr begrenzt eine Kommunikationskultur auf Augenhöhe etablieren. Gleichzeitig produziert sie hiermit aber auch Kommunikations- und Transparenzprobleme. Zumindest sollte jedoch deutlicher kommuniziert werden, dass die Rücksichtnahme auf individuelle Lebenssituationen durch den Dienstherren langfristig für alle positive Effekte haben kann.

Hiermit verbunden ist auch die empfundene Wertschätzung der Arbeit der Polizei. Diese wird subjektiv von einzelnen sehr unterschiedlich hoch oder niedrig eingestuft. Hier kommt den unmittelbar Vorgesetzten offensichtlich eine besondere Verantwortung zu. Darüber hinaus sind es aber auch die Entlohnung, die Ausstattung, die Beförderungen sowie die Rückmeldungen und Reaktionen von Bürgerinnen und Bürgern, die das Gefühl von Wertschätzung prägen. Nicht zu vergessen ist außerdem die empfundene Wirksamkeit bzw. Unwirksamkeit der eigenen Arbeit, die manches Mal aufgrund des justiziellen Handelns in Frage gestellt wird. Ausgehend von der Annahme, dass Wertschätzung gegenüber Anderen und „dem Anderen“ nur aufgebracht wird, wenn der eigenen Person auch mit Wertschätzung begegnet wird, ist die Pflege einer Wertschätzungskultur eine wichtige Aufgabe der Leitungsebenen in der Polizeibehörde, aber auch von Politik und Gesellschaft. Dies heißt nicht, dass Kritik an und die Korrektur von polizeilichem Handeln grundsätzlich unangebracht ist, sie sollten aber von Akzeptanz und einer prinzipiellen Wertschätzung polizeilicher Arbeit getragen sein.

Mit Blick auf den internen und externen Umgang mit Vielfalt lassen sich zusammenfassend neben den erwähnten Punkten folgende zusammenfassen:

## **Hospitationen**

Die Vielfältigkeit Berlins lädt dazu ein, diese Vielfalt aktiv als Potenzial für die Berliner Polizei zu nutzen. Gefördert werden könnten bspw. mehrmonatige Hospitationen in Polizeiabschnitten, die eine andere Sozial- und Milieustruktur aufweisen als der eigene „Heimatabschnitt“. Oder in Dienststellen mit einem anderen Aufgabenzuschnitt. Oder auch in externen, nichtpolizeilichen Einrichtungen. Wir wissen darum, dass das Thema Hospitation häufig mit der Sorge verbunden ist, diese aufgrund der personellen Engpässe nicht kompensieren zu können oder gar Kolleg/innen an andere Dienststellen „zu verlieren“. Dennoch scheint uns eine der wichtigsten Diversitykompetenzen Multiperspektivität zu sein. Diese lässt sich u. a. durch das aktive Aufsuchen neuer Erfahrungsräume generieren. Darüber hinaus stellt jede gelungene Hospitation einen wichtigen innerbehördlichen Kenntnis- und Erfahrungstransfer her. Viele Diversitykompetenzen sind bereits in einzelnen Dienststellen vorhanden.

## **Supervisionen**

Supervisionen sind in der sozialen Arbeit ein gängiges Instrument zur Reflexion der eigenen Arbeit und mittlerweile Standard u. a. zur Fallbearbeitung. Dieses könnte u.E. auch sinnvoll in der polizeilichen Arbeit eingesetzt werden, um Erlebnisse und das damit verknüpfte eigene Handeln aus einer „Draufsicht“ zu betrachten. Allerdings war dieses Format vielen Polizistinnen und Polizisten nicht geläufig oder sie verbanden damit eine Art psychosozialer Hilfestellung. Die Forderung nach Supervisionen für Polizistinnen und Polizisten ist nach unserem Kenntnisstand nicht neu, wird aber von einigen als schwer umsetzbar betrachtet. Vielleicht müsste hier über flexible Formen und Orte der Supervision nachgedacht werden. Aus unserer Sicht hatten die Mitfahrten im Funkwagen oder die sich anschließenden Werkstattgespräche durchaus an manchen Stellen supervisorischen Charakter.

## **Fortbildungen**

Fortbildungen in den Themenbereichen Diversity, Interkulturelle Kommunikation, Hate Crime u. ä. werden polizeintern und extern, zentral und dezentral angeboten. Wie hoch der Grad der Nutzung dieser Angebote ist, ist uns nicht bekannt. Auch müsste man genauer erfassen, an welchen Stellen es lediglich um bessere Kenntnisstände (bspw. bei Fremdsprachen), wo es um die Entwicklung neuer polizeilicher Arbeitsweisen und eine Erhöhung der Handlungskompetenz und wo es um eine gesteigerte Sensibilisierung und Reflexionsfähigkeit geht. Nach einer systematischen Zielbeschreibung könnte eruiert werden, welche Formate mit welchen Zeithorizonten für welche polizeilichen Zielgruppen sinnvoll sind.

## **Dialog und Austausch**

Als Projekt können wir bilanzieren, dass der intensive Austausch mit der Polizei dazu geführt hat, dass wir polizeiliche Perspektiven und Maßnahmen nun besser verstehen und nachvollziehen können – unabhängig davon, ob wir sie persönlich auch immer richtig finden. Wir gehen aufgrund vieler lebendiger Debatten in den Werkstattgesprächen davon aus, dass unsere externe Sicht und unsere Fragen wiederum die beteiligten Polizistinnen und Polizisten angeregt haben, über eigene Handlungs- und Sichtweisen sowie Routinen nachzudenken.

Vor diesem Hintergrund möchten wir ausdrücklich eine Weiterführung und Intensivierung des Austauschs und Dialogs zwischen Polizei und Stadtgesellschaft anregen.

Perspektivisch wäre zu wünschen, dass die Berliner und Berlinerinnen die Berliner Polizei als ihre Polizei begreifen und anerkennen, der sie einerseits das nötige Vertrauen entgegenbringen und die sie andererseits kritisch in die Verantwortung für ihr Tun nehmen. Die Polizei wiederum muss die Stadtgesellschaft in ihrer Vielfalt und Verschiedenheit anerkennen und den polizeilichen Umgang mit dieser annehmen und dauerhaft reflektieren.

Der frühere Berliner Innensenator Frank Henkel hat öffentlich immer wieder gerne von „meiner Polizei“ gesprochen. Richtig sollte es heißen: „Unsere Polizei“.



# IMPRESSUM

Auflage: 1.000 Stück  
Dezember 2017  
V.i.S.d.P.: Dr. Birgit Hoppe

## HERAUSGEBER

Stiftung SPI  
Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«  
Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts der Arbeiterwohlfahrt  
Landesverband Berlin e.V.  
Müllerstr. 74, 13349 Berlin  
Vorstandsvorsitzende/Direktorin: Dr. Birgit Hoppe

## REDAKTION & TEXTE

Haroun Chahed, Ann-Sofie Susen

## FOTOS

Haroun Chahed, Ann-Sofie Susen, pixabay.com

## STIFTUNG SPI

Geschäftsbereich Lebenslagen, Vielfalt und Stadtentwicklung  
Projekt „Polizei und Vielfalt“  
Projektleitung: Ann-Sofie Susen  
Samariterstraße 19–20, 10247 Berlin  
030.41 72 56 28 und 030.44 23 71 8  
030.41 72 56 30 fax  
vielfalt@stiftung-spi.de  
www.stiftung-spi.de

## COPYRIGHTS

Die Stiftung SPI behält sich sämtliche Rechte auch an der Gestaltung und Struktur der Broschüre vor. Nachdruck sowie Vervielfältigungen sind nur mit Angabe der Quelle und vorheriger Informationen und Freigabe durch die Redaktion gestattet.  
Alle Urheberrechte liegen bei der Stiftung SPI.

