

**Antwort des Senats
auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE
vom 21. Januar 2021**

Rassismuskritische Aus- und Weiterbildung für die Polizei im Land Bremen

Die Fraktion DIE LINKE hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

„Die Polizei ist eine zentrale Sicherheitsbehörde und eine Trägerin des staatlichen Gewaltmonopols. Sie arbeitet im Spannungsfeld von Menschenrechten, Freiheiten und Zwang. In diesem Feld einer durch Rassismus, Sexismus, Antisemitismus uvm. geprägten Gesellschaft kommt es immer wieder zu unverhältnismäßigem und unrechtmäßigem Gebrauch polizeilicher Befugnisse.

Die Diskussion um den rassistischen Mord von Polizeibeamten in Minneapolis, USA, an George Floyd verbreiterte sich von einer Diskussion um Rassismus und Gewalt der Polizei in den USA zu einer weltweiten Debatte über rassistische Polizeigewalt mit jeweils regional sehr unterschiedlichen Voraussetzungen. In diesem Rahmen wurden auch in Bremen Ansätze und Praktiken der örtlichen Polizei diskutiert. Die Diskussion drehte sich vor allem um die Praxis des *racial profiling*, welche von der Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt (KOP) im Oster- und Steintor sowie in der Bahnhofsvorstadt angeprangert und mittlerweile auch vom ehemaligen Integrationsbeauftragten der Bremer Polizei bestätigt wurde.

Auch das erst vor kurzem beschlossene Denkmal für die Opfer der in Bremen bis 2004 praktizierten Brechmittelfolter an Schwarzen Menschen durch die Polizei lässt neben anhaltenden Vorwürfen des *racial profiling* die Aktualität des gesellschaftlichen Themas Rassismus für die Polizei offensichtlich werden. Die Bremer Polizei setzt sich bereits mit dem Thema auseinander und hat zuletzt eine neue, im Oktober 2020 besetzte Stelle für Vielfalt und Antidiskriminierung geschaffen. Die beschlossene Stelle für eine unabhängige Beauftragung für die Polizei im Land Bremen ist ein wichtiges Ergebnis dieser Diskussion ebenso wie die Abschaffung der anlasslosen Personenkontrollen im novellierten Polizeigesetz.

Ein weiterer wichtiger Teil ist die Ausbildung der angehenden Polizeibeamt*innen, die in dieser die notwendige Auseinandersetzung mit Rassismus und Polizeiarbeit beginnen und rassismuskritisches Denken für die Praxis erlernen können. Der häufig unbewussten Fokussierung von Polizeiarbeit auf von Rassismus betroffene Menschen kann so präventiv begegnet werden. Doch auch die durch eine solche Praxis gestaltete Wissensgenerierung im polizeilichen Alltag beeinflusst das „Erfahrungswissen“ der Polizeibeamt*innen und kann die Beamt*innen im Dienst zu diskriminierenden Annahmen verleiten. Um einer solchen Entwicklung zu begegnen sind Supervision, Weiterbildungsangebote sowie die Evaluation und Weiterentwicklung dieser Angebote essenziell. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Inhalte der Ausbildung in Vergessenheit geraten und durch das aus diskriminierenden Praktiken gewonnene „Erfahrungswissen“ überdeckt werden, denn eine Thematisierung in der Ausbildung hat keine zeitlich unbegrenzte Wirkung.

Wir fragen den Senat:

1. Welchen Anteil hat die Auseinandersetzung mit Rassismus und rassismuskritischen Ansätzen in der Ausbildung der Polizei und sind diese Anteile verpflichtend oder wahlweise wahrzunehmen?
2. Wie werden die Inhalte zu Rassismus und Rassismuskritik in der Polizeiausbildung evaluiert und weiterentwickelt und welche Akteur*innen außerhalb der Polizei sind in diesen Prozess involviert?

3. Welche Supervisions- und (Weiter-)Bildungsangebote für Polizeibeamt*innen im Dienst gibt es zu den Themen Rassismus und Rassismuskritik, sind diese Angebote verpflichtend oder freiwillig und wie oft gibt es diese Angebote?
4. Können entsprechende Angebote in der Aus- und Weiterbildung in der Arbeitszeit wahrgenommen werden oder müssen die Beamt*innen diese in ihrer freien Zeit besuchen?
5. Inwieweit werden rassismuskritische Inhalte für die Evaluation der laufenden Einsatzpraxis herangezogen und für die Verbesserung der Polizeiarbeit verwendet?
6. Wie und in welchem Ausmaß wird der Komplex *racial profiling* in der polizeilichen Aus- und Weiterbildung thematisiert, welchen Anteil nimmt der Komplex in der Evaluation der laufenden Polizeiarbeit ein?
7. Wie viele Seminare zur interkulturellen Fortbildung bei der Polizei sind in den letzten zwei Jahren jeweils angeboten und durchgeführt worden?
8. Welches wissenschaftliche Verständnis von Interkulturalität liegt diesen Schulungen zugrunde und werden aktuellere Konzepte wie Transkulturalität berücksichtigt?
9. Welche weiteren Maßnahmen im Sinne dieser Fragestellungen sind zukünftig bei der Aus- und Weiterbildung der Polizei im Land Bremen geplant?“

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Welchen Anteil hat die Auseinandersetzung mit Rassismus und rassismuskritischen Ansätzen in der Ausbildung der Polizei und sind diese Anteile verpflichtend oder wahlweise wahrzunehmen?

Die polizeiliche Aus- und Fortbildung an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung orientiert sich am Leitbild einer bürgerfreundlichen Polizei und dient grundsätzlich nicht nur der Aktualisierung, Vertiefung, Spezialisierung und Professionalisierung beruflicher Kompetenzen, sondern auch der kritischen Reflexion polizeilichen Handelns. Dementsprechend beinhalten die theoretischen wie praktischen Lehrangebote sowohl kompetenzvermittelnde als auch die polizeiliche Praxis reflektierende Anteile (z.B. vor dem Hintergrund aktueller Forschungsergebnisse und/oder Verfahrensnachbereitungen, psychologischer und berufsethischer Gesichtspunkte), auch in Bezug auf das Thema (Anti-) Rassismus.

Diese wird in der polizeilichen Ausbildung in sehr unterschiedlichen Kontexten angesprochen und reflektiert. Dabei kommt es ganz generell darauf an, einen Lernkontext zu schaffen, der die angehenden Polizeibeamte:innen befähigt, einerseits gesellschaftliche Entwicklungen in ihren sozialen und rechtlichen Dimensionen zu erkennen und zu analysieren, sich andererseits der eigenen Funktion als Vertreter:innen eines der Menschenwürde verpflichteten demokratischen Rechtsstaats zu vergewissern und hieraus Konsequenzen für das Selbstverständnis und das dienstliche wie das private Verhalten abzuleiten. Dem entspricht es, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus und rassismuskritischen Ansätzen nicht isoliert – etwa im Rahmen einer Lehrveranstaltung –, sondern multidisziplinär (etwa in Recht, Ethik, Psychologie) in verschiedenen sachlichen Kontexten (z.B. geschichtliche Entwicklung, Interkulturalität, Kommunikation) in Fachtheorie und Fachpraxis erfolgt. Eine Quantifizierung im Sinne etwa der Angabe eines prozentualen Anteils am Gesamtstudium ist vor diesem Hintergrund nicht möglich. Der skizzierte qualitative Ansatz ist verbindlicher Bestandteil der Ausbildung für alle Anwärterinnen und Anwärter, die allerdings noch durch Wahlpflichtangebote – etwa zu den

Themen Diversity, Extremismus, Interkulturelle Begegnung, Menschenrechte, Internationalität und im Kontext der Kooperationsvereinbarung zwischen dem Senator für Inneres und der Internationalen Holocaust-Gedenkstätte Yad Vashem (Jerusalem) – angereichert und vertieft wird. Zudem ist das Themenfeld unter unterschiedlichen Aspekten Gegenstand von Bachelorarbeiten.

2. Wie werden die Inhalte zu Rassismus und Rassismuskritik in der Polizeiausbildung evaluiert und weiterentwickelt und welche Akteur*innen außerhalb der Polizei sind in diesen Prozess involviert?

Die Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV) verfügt über ein elaboriertes System der internen und externen Qualitätssicherung, das auf verschiedenen Ebenen die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität der Ausbildung absichert. Dabei kann nicht isoliert auf einzelne Inhalte abgestellt werden, weil dies ohne den Blick auf die Rahmenbedingungen und den Ausbildungskontext (siehe dazu Antwort auf Frage 1) wenig aussagekräftig wäre. Besondere Bedeutung kommt etwa der fachlichen und pädagogischen Befähigung der polizeilichen und nichtpolizeilichen Dozent:innen an der HfÖV zu, welche bei der Bewerber:innenauswahl im Rahmen von Stellenbesetzungen im Zentrum des Interesses steht, durch die Verpflichtung zu hochschuldidaktischer Weiterbildung kontinuierlich gefördert, durch Forschungs-, Vortrags- oder begutachtende Tätigkeiten auf aktuellem Stand gehalten und im Rahmen von Lehrevaluationen überprüft wird. Die Aktualität der Lehrinhalte, ihre Anpassung etwa an gesellschaftliche oder rechtliche Veränderungen oder neue Bedarfe in der polizeilichen Aufgabenerfüllung wird zuvörderst und permanent durch die Fachverantwortung der Lehrkräfte im Dialog mit den Polizeien gewährleistet. Ferner findet ein intensiver fachlicher Austausch mit den für die polizeiliche Ausbildung Verantwortlichen im Bund und in anderen Bundesländern statt, sei es in fachbezogenen informellen Gesprächskreisen oder im Rahmen der Konferenz der Hochschulen und Fachbereiche der Polizei (HPK) statt, der polizeiliche und außerpolizeiliche Problemzugänge gleichermaßen sicherstellt. Schließlich unterliegt der Studiengang Polizeivollzugsdienst wie andere Bachelorstudiengänge bremischer Hochschulen der Notwendigkeit der Programmakkreditierung durch die Stiftung Akkreditierungsrat, eines Peer-Review-Verfahrens mit Vertreter:innen der Wissenschaft, der Verwaltung und der Studierendenschaft, in welchem alle fachlichen, organisatorischen, personellen und sächlichen Aspekte des Studiengangs auf dem Prüfstand stehen.

Bei Lehrevaluationen sowohl von Aus- und Fortbildungen wird künftig das Geschlecht von Teilnehmenden erfasst.

3. Welche Supervisions- und (Weiter-)Bildungsangebote für Polizeibeamt*innen im Dienst gibt es zu den Themen Rassismus und Rassismuskritik, sind diese Angebote verpflichtend oder freiwillig und wie oft gibt es diese Angebote?

In den Qualifizierungslehrgängen für polizeiliche Führungskräfte der unteren Führungsebene mit direktem Personalbezug (FQ 1, z.B. Dienstgruppenleitungen) am Fortbildungsinstitut der Polizeien im Lande Bremen an der HfÖV wird das Thema Rassismus und Rassismuskritik aufgearbeitet und kontinuierlich weiterentwickelt. Dieses Angebot ist fester und verpflichtender Bestandteil der Führungskräftequalifizierung und verfolgt das Ziel, Antidiskriminierung als Führungsaufgabe zu etablieren und in den Führungsalltag zu implementieren.

Darüber hinaus findet eine inhaltliche Weiterführung in den Qualifizierungslehrgängen für Führungskräfte der mittleren Führungsebene (FQ 2, z.B. Revier- und Kommissariatsleitungen) statt.

Im Rahmen dieser Führungskräftequalifizierungen FQ1 und FQ 2, die von den zukünftigen Führungskräften verpflichtend erfolgreich absolviert werden müssen, wurden im letzten Jahr ebenfalls Formate zur Vermittlung interkultureller Kompetenz mit den Schwerpunkten „vorurteilsbewusste Wahrnehmung und Antidiskriminierung im Innen- und Außenverhältnis“ angeboten. Hierbei wurde das dafür vorgesehene Stundenvolumen verdoppelt (16 statt bisher 8 Unterrichtsstunden).

Zusätzlich hat die Polizei Bremen im letzten Jahr in Kooperation mit dem IQ-Netzwerk Bremen und dem Aus- und Fortbildungszentrum des bremischen öffentlichen Diensts Fortbildungen zum Themenkomplex *Racial Profiling* für Polizist:innen angeboten. Das Fortbildungsinstitut der Polizei war in dieses Vorhaben informationell und beratend eingebunden.

Darüber hinaus werden vom Fortbildungsinstitut für die Polizei im Lande Bremen Seminare für unterschiedliche Zielgruppen angeboten und durchgeführt. Zu den Zielgruppen zählen Kontaktbeamte:innen an den Revieren, kriminalpolizeiliche Ermittler:innen und sowie Polizeivollzugsbeamte:innen in anderen Bereichen. Diese Bildungsangebote sind größtenteils Bestandteil einer verpflichtenden Qualifizierung für die jeweiligen Funktionsträger (Stellenführerschein). Die Häufigkeit der Durchführung entsprechender Fortbildungsmaßnahmen wird unter Ziffer 7. näher erläutert.

Derzeit werden auch extern bestehende Schulungskonzepte gesichtet, geprüft und bewertet. Ziel ist es, Polizeivollzugsbeamte:innen ein möglichst aktuelles und für die Anforderungen an die Arbeit in einer sich schnell verändernden und vielfältigen Gesellschaft geeignetes Qualifizierungskonzept anbieten zu können. Hierbei steht die Reflektion ggf. eigener eingeübter Verhaltenserwartungen und die Sensibilisierung für ggf. selektive Wahrnehmung im Fokus. Ob mögliche externe Schulungsformate für die Führungskräftequalifizierung und in die taktisch-operativen SET-Trainings des Fortbildungsinstituts aufgenommen werden können, wird derzeit geprüft und hängt davon ab, ob eine Finanzierung sichergestellt werden kann.

4. Können entsprechende Angebote in der Aus- und Weiterbildung in der Arbeitszeit wahrgenommen werden oder müssen die Beamt*innen diese in ihrer freien Zeit besuchen?

Alle vom Fortbildungsinstitut für die Polizei im Lande Bremen angebotenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden von den Teilnehmenden ausschließlich in der Dienstzeit wahrgenommen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen und über Bildungsträger entsprechende Seminare zu buchen.

5. Inwieweit werden rassismuskritische Inhalte für die Evaluation der laufenden Einsatzpraxis herangezogen und für die Verbesserung der Polizeiarbeit verwendet?

Die Ansprechperson der Polizei Bremen für Integration und Migration befindet sich in diesem Zusammenhang regelmäßig im Austausch mit der Direktion Einsatz. Polizeiliche Einsätze werden von ihm vor- und nachbereitet. Unterstützt wird er hierbei von der Referentin für Vielfalt und Antidiskriminierung der Polizei Bremen, die seit Januar 2021 in der Organisation angestellt ist.

6. Wie und in welchem Ausmaß wird der Komplex racial profiling in der polizeilichen Aus- und Weiterbildung thematisiert, welchen Anteil nimmt der Komplex in der Evaluation der laufenden Polizeiarbeit ein?

„Racial Profiling“ stellt einen Ausschnitt aus dem Themenbereich „Rassismus“ dar, für dessen Kontextualisierung im Rahmen der polizeilichen Ausbildung die in Antwort zu Frage 1 genannten Grundsätze gelten. Auch hier gilt, dass die explizite wie implizite Thematisierung aus dem Blickwinkel unterschiedlicher Fachdisziplinen in spezifische Zusammenhänge eingebettet ist, die sich einer rein quantitativen Beschreibung entziehen.

Der Studiengang Polizeivollzugsdienst verfolgt seiner Konzeption nach einen dezidiert grund- und menschenrechtlichen Ansatz, der sich über die gesamte Dauer des Studiums erstreckt und in Fachtheorie wie in der Fachpraxis zur Geltung kommt. Insofern beginnt die Auseinandersetzung mit dem Komplex „racial profiling“ bereits im Grundstudium im Rahmen der Vermittlung grundlegender ethischer und Staatsprinzipien (Schutz der Menschenwürde, Gleichheit vor dem Gesetz, Rechtsstaat, Gewaltenteilung). Parallel dazu wird die historische Entwicklung der Polizei vom NS-Staat bis zur Gegenwart beleuchtet. Dies wird ergänzt durch eine kritische Reflexion des jeweils eigenen Verhaltens und eine Auseinandersetzung mit der besonderen „Rolle“, die Studierende als Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte einnehmen, in Lehrveranstaltungen der ersten Semester, welche Funktion und Selbstverständnis der Polizei im demokratischen Rechtsstaat thematisieren und sowie einschlägige beamtenrechtliche Pflichten zum Inhalt haben.

Für den diskriminierungsfreien Umgang der Polizei mit Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen stellt etwa die Fähigkeit zur Kommunikation eine Schlüsselkompetenz dar, deren Ausübung u.a. vertiefte Kenntnisse der psychologischen Besonderheiten der Polizei-Bürger-Interaktion im Allgemeinen sowie in speziellen Konfliktlagen erfordert, die ab dem zweiten Semester vermittelt werden.

Flankiert werden diese fachtheoretischen Inhalte durch die fachpraktische Ausbildung, in welcher vom ersten bis zum vierten Semester kontinuierlich u.a. die rechtliche und kommunikative Handlungsfähigkeit in zunehmend komplexeren Trainings unter Realbedingungen erprobt und vertieft wird. Im Hauptstudium wird der Reflexion über eigene, im Praxiseinsatz im Einsatzdienst erlangte Erfahrungen, auch über innerdienstliche Konflikte oder das Erleben etwaigen polizeilichen Fehlverhaltens, Raum gegeben, werden die ethischen Grundlagen polizeilichen Handelns vertieft und z.B. Reaktionsmöglichkeiten auf erkannte innerorganisatorische Defizite thematisiert. In diesen Zusammenhang gehört auch eine intensive Behandlung der demokratischen Grundrechte (Meinungs-, Presse-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), deren Bedeutung für den freiheitlichen Rechtsstaat und der Gefährdungen, denen sie ausgesetzt sind.

Das Phänomen „Racial Profiling“ wird in den Qualifizierungslehrgängen (Fortbildung) für Führungskräfte der unteren Ebene mit direktem Personalbezug standardmäßig über verschiedene Ebenen thematisiert:

- Reflexion von gesamtgesellschaftlichen Stereotypen und Vorurteilen und deren Einfluss auf das polizeiliche Handeln.
- Wissen und Reflexion über soziohistorische Entwicklungen (z.B. deutscher Kolonialismus, Kolonialverbrechen mit Bezug zur Postkolonialen Gesellschaft) und institutionellen Rassismus.
- Rechtlicher Rahmen und aktuelle Rechtsprechung zu Racial Profiling.

- Exemplarische Aufarbeitung rassistischer Repräsentationsmuster im Alltag (u.a. selektives Anzeigeverhalten, medialer Kontext).
- Diversität, Intersektionalität und Inklusion: Racial Profiling und Social Profiling im Kontext polizeilicher Einsatzsituationen – Wahrnehmung, Intervention und Kommunikation.
- Auswirkungen von Racial Profiling auf Individuen, Gruppen und auch auf die Arbeit der Polizei (z.B. Vertrauensverlust).
- Diskriminierungsfreies Handeln und rassismuskritische Kommunikation als Führungsaufgabe.
- Racial Profiling und präventive Polizeiarbeit.

7. Wie viele Seminare zur interkulturellen Fortbildung bei der Polizei sind in den letzten zwei Jahren jeweils angeboten und durchgeführt worden?

Im Berichtszeitraum (2019 und 2020) wurden fünf Seminare für spezifische Zielgruppen angeboten und durchgeführt. Zu den Zielgruppen zählten Kontaktbeamtinnen und Kontaktbeamte an den Revieren, kriminalpolizeiliche Ermittlerinnen und Ermittler sowie Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte in anderen Bereichen.

Darüber hinaus wurden 12 Lehrveranstaltungen für Führungskräfte der unteren Führungsebene (z.B. Dienstgruppenleitungen, Teamleitungen) und der mittleren Führungsebene (z.B. Revierleitungen, Kommissariatsleitungen) durchgeführt.

8. Welches wissenschaftliche Verständnis von Interkulturalität liegt diesen Schulungen zugrunde und werden aktuellere Konzepte wie Transkulturalität berücksichtigt?

Grundlage für jetzige und zukünftige Schulungen ist ein Diversity-sensibles und intersektionales Verständnis. Die Schulungen führen die Führungskräfte in ein breiteres Diversity-Verständnis ein, welches weitere Dimensionen wie Gender, sexuelle Identität, Behinderung und auch soziale Herkunft miteinbezieht. Selbstverständlich wird die Transkulturalität durch das Einbeziehen weiterer Dimensionen und durch die Reflexion der eigenen Identitäten der Polizist:innen praxisnah aufgezeigt.

Interkulturalität wird dort inhaltlich genutzt, wo es strukturell bedeutsam ist. Die Herausforderung liegt darin, interkulturelle Unterschiede aufzuzeigen, ohne Menschen als homogene Gruppe zu kategorisieren und nicht mehr als individuelle Akteur:innen zu verstehen. Ziel ist es, die Komplexität des Kulturbegriffs ohne reduktionistische und stereotype Einordnung des Handelns von Menschen aufzuzeigen und zeitgleich Auswirkungen von Sozialisierungen in anderen Ländern und Systemen nicht thematisch auszublenden.

9. Welche weiteren Maßnahmen im Sinne dieser Fragestellungen sind zukünftig bei der Aus- und Weiterbildung der Polizei im Land Bremen geplant?

Für den Studiengang Polizeivollzugsdienst ist im Zuge der jüngsten Reakkreditierung (zum 01.10.2020) das gesamte Ausbildungskonzept der Polizei im Lande Bremen einer intensiven Überprüfung und Aktualisierung unterzogen worden, die derzeit weitere Maßnahmen nicht erforderlich macht. Allerdings muss sich die polizeiliche Ausbildung in der täglichen Praxis bewähren und auch künftig flexibel auf erkannte Bedarfe und Defizite reagieren. Darauf sind die Hochschule für Öffentliche Verwaltung und der Fachbereich Polizeivollzugsdienst fachlich, personell und organisatorisch vorbereitet.

Für die Zukunft wird keine quantitative Steigerung der Fortbildungsquote in diesem Kontext präferiert. Vielmehr soll der Schwerpunkt auf die qualitative Spezifizierung des interdisziplinären Fortbildungsangebots für umschriebene Einsatz- und Kommunikationsszenarien in den einschlägigen Einsatztrainings gelegt werden. Darüber hinaus steht eine zeitliche und inhaltliche Ausweitung der Qualifizierung angehender Führungskräfte im Themenkomplex „Integration / Diversity / Interkulturalität“ im Fokus.