

Carl Chung und Claudia Lohrenscheit

Menschenrechtsbildung mit der Polizei

Erfahrungsbericht über ein Modellprojekt des Deutschen Instituts für Menschenrechte in Kooperation mit dem MBT „Ostkreuz“ der Stiftung SPI Berlin und der Landespolizeischule Berlin (LPS)

Von November 2003 bis Oktober 2004 führten das Deutsche Institut für Menschenrechte, das Mobile Beratungsteam „Ostkreuz“ der Stiftung SPI und die Zentrale Serviceeinheit „Politische Bildung“ (ZSE IV D 6) der Berliner Polizei eine Fortbildungsreihe zu ausgewählten Menschenrechtsthemen mit Berliner und Brandenburger Polizeikräften durch. Im Folgenden sollen die Erfahrungen im Rahmen dieses Modellprojekts reflektiert und dokumentiert werden. Dabei liegt der Schwerpunkt insbesondere in der Reflexion über konzeptionelle Überlegungen sowie die notwendigen Bedingungen für die Durchführung von Menschenrechtsbildungsprogrammen mit Polizistinnen und Polizisten.

Im Deutschen Institut für Menschenrechte werden diese ersten Ansätze und Erfahrungen durch eine Studie fortgeführt, mit dem Ziel, Empfehlungen für eine systematische Integration der Menschenrechtsbildung in die polizeiliche Aus- und Fortbildungsstruktur zu formulieren (siehe www.institut-fuer-menschenrechte ; Menü Bildung/Projekte).

1. Rahmen und Vorgaben für die Projektgestaltung und -durchführung

Seit der Entstehung, Förderung und Verbreitung der Menschenrechtsbildung durch die Organe der Vereinten Nationen und des Europarats wurde immer wieder die Notwendigkeit betont, Menschenrechtsbildung insbesondere für diejenigen Berufsgruppen anzubieten, die in sensiblen Arbeitsfeldern arbeiten. Hierzu gehören neben der Polizei z.B. alle rechtsbezogenen Berufe (Jurist/innen, Richter/innen, Strafvollzugsbehörden), aber beispielsweise auch die sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Berufe, für die in den vergangenen Jahren ein Berufsverständnis der „Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession“ entwickelt wurde (siehe: <http://www.zpsa.de/>). Ähnliche Bestrebungen zur Entwicklung eines professionellen Menschenrechtsverständnisses der Polizei lassen sich derzeit in verschiedenen Kontexten beobachten, u.a. gefördert durch den Europarat, der seit 1997 ein entsprechendes Aktionsprogramm „Policing and Human Rights“ ins Leben gerufen hat (siehe unten).

Menschenrechtsbildung - Prävention von Menschenrechtsgefährdungen und -Verletzungen

Menschenrechtsbildung umfasst drei Kernaufgaben, das Lernen über, durch und für die Menschenrechte. Die erste Dimension, das *Lernen über Menschenrechte*, bezieht sich vor allem auf die Wissensvermittlung. Hierbei geht es sowohl um das Kennen lernen der zentralen Menschenrechtskonventionen sowie der Instrumente und Mechanismen zur Durchsetzung der Menschenrechte auf der internationalen, regionalen und nationalen Ebene, als auch um das Wissen um die Geschichte und Entwicklung der Menschenrechte, den darin enthaltenen Spannungen sowie den Akteuren, die sich weltweit für den Schutz der Menschenrechte einsetzen. Menschenrechtsbildung ist jedoch weit mehr als reine Wissensvermittlung. Sie muss als struktureller Beitrag verstanden werden, der auf die Förderung eines Wissens und Bewusstseins für die Menschenrechte im alltäglichen professionellen Handeln abzielt.

Die zweite Dimension, das *Lernen durch Menschenrechte*, bezieht sich auf die Organisation und Gestaltung von Lernprozessen. Diese sollten sich an der emanzipatorischen Ausrichtung der Menschenrechte orientieren, d.h. autoritäre, lehrerzentrierte und passive Lehr-Lernmodelle sind für die Menschenrechtsbildung wenig geeignet. Stattdessen sollten Formen und Methoden einer menschenrechtsbezogenen Bildungsarbeit an den Interessen und Bedürfnissen der Lernenden ansetzen und Möglichkeiten zum Transfer in die eigene berufliche Praxis anbieten, worunter auch eine Reflexion über die Menschenrechtsrelevanz der eigenen Praxis bzw. des eigenen Berufsbildes fällt. Die dritte Dimension, das *Lernen für Menschenrechte*, umfasst die gezielte Förderung von Kompetenzen für die Einhaltung und den Schutz der Menschenrechte, jeweils abgestimmt auf den Wirkungskreis der jeweiligen Lerngruppen. Insbesondere in diesem letztgenannten Bereich steht der Präventionsgedanke im Mittelpunkt, d.h. Menschenrechtsbildung gilt - neben anderen Aspekten - als ein wirksames Instrument zur Prävention von Menschenrechtsgefährdungen und -Verletzungen.

Diese drei Dimensionen der Menschenrechtsbildung bildeten den inhaltlich-konzeptionellen Rahmen der Fortbildungsveranstaltungen für die Berliner und Brandenburger Polizei. Neben dieser allgemeinen Ziel- und Aufgabenbeschreibung gab es für die Planung und Durchführung des Modellprojekts eine Reihe von institutionellen und organisatorischen Faktoren, die es zu berücksichtigen galt und die zum Erfolg des Projektes beigetragen haben. Diese sollen im Folgenden erläutert werden.

Integration in vorhandene Fortbildungsstrukturen der Polizei

Polizistinnen und Polizisten sind als Berufsgruppe täglich mit Menschenrechtsfragen konfrontiert. Als Institution trägt die Polizei den Anspruch, aktiv zum Schutz der Menschenrechte beizutragen. Es sollte daher in einem rechtsstaatlichen Kontext garantiert sein, dass Polizist/innen sich während ihrer beruflichen Aus- und Fortbildung grundlegend mit Menschenrechtsfragen auseinandersetzen.

Die drei Kooperationspartner des Modellprojekts wurden durch ihr gemeinsames Interesse zusammengeführt, Menschenrechtsbildung in der Fortbildung von Beamtinnen und Beamten im Dienst in einer neuen integrativen Form der Zusammenarbeit zu erproben. Das Mobile Beratungsteam „Ostkreuz“ und die Serviceeinheit für politische Bildung der Berliner Polizei hatten zum Zeitpunkt des Projektbeginns bereits gute Kooperationsstrukturen aufgebaut und Erfahrungen in der interkulturellen Bildungsarbeit gesammelt. Für das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die Integration von Menschenrechten in den gesellschaftlichen Lernprozess eine der Kernaufgaben. Für den Zeitraum von 2003-2006 setzt das Institut einen Schwerpunkt auf die Förderung der Menschenrechtsbildung für die und mit der Polizei.

Die insgesamt vier Seminare in 2003/04 wurden von den Kooperationspartnern in das laufende Fortbildungsprogramm der Berliner Polizei integriert und über die internen Verteiler den Beamtinnen und Beamten aller Dienststellen in Berlin (und zum Teil auch in Brandenburg) zugänglich gemacht. Die Teilnahme an Seminaren zur politischen Bildung ermöglicht es den Polizist/innen, in diesem Rahmen Punkte (im Sinne von „Credit Points“) zu sammeln für ihre weitere Karrierelaufbahn. Dabei erfährt jedoch die politische Bildung nicht immer die erforderliche Wertschätzung. Manche zählen sie zu den so genannten „weichen“ Themen, die nicht der Förderung solcher Kompetenzen dienen, die von den Beamt/innen als notwendige „harte“ Kompetenzen betrachtet werden, wie sie beispielsweise in Fortbildungen über Schusswaffengebrauch und Vernehmungstechniken vermittelt werden. Ein weiteres Problem im Land Berlin sind darüber hinaus die abnehmenden Ressourcen der Polizei insgesamt, die sich auch im eingeschränkten Zugang der Polizei zu Fortbildungsangeboten zeigt. Manchen Beamt/innen wurde nach erster Genehmigung einer Fortbildung durch die Leitenden in den Dienststellen, diese sehr kurzfristig wieder entzogen, so dass die Seminare nicht vollständig ausgelastet waren. Diese strukturellen Bedingungen gaben den Rahmen der jeweils eintägigen Seminare (à 6 Unterrichtsstunden) vor, die in den Räumen des

Polizeipräsidiums in Tempelhof, des Deutschen Instituts für Menschenrechte sowie in der Berliner Polizeihistorischen Sammlung durchgeführt wurden. Im Schnitt nahmen etwa zwanzig Beamt/innen unterschiedlicher Dienstgrade und Dienststellen teil sowie vier Moderator/innen der beteiligten Projektpartner.

Kompetenzen der Moderatoren und Moderatorinnen

Die Rolle der Seminarleitung durch Vertreter/innen aller drei Kooperationspartner zeichnete sich vor allem dadurch aus, dass sie im Team als gleichberechtigte Partner/innen auftraten und somit schon durch die Seminarstruktur deutlich machen konnten, dass eine defizitorientierte Herangehensweise zu vermeiden ist. In diesem Vorgehen zeigt sich ein Grundprinzip der Menschenrechtsbildung: der Ausgangspunkt für Lernprozesse, die ein konstruktives Verständnis der Menschenrechte fördern sollen, ist immer der Respekt für die Würde und Rechte jedes Einzelnen. In den Ohren vieler Seminarteilnehmerinnen und -Teilnehmer klang diese Einführung in Menschenrechtsbildung eher fremd. Sie sind es zwar gewohnt, in ihrer Rolle als „Menschenrechtsverletzer oder -Verteidiger“ angesprochen zu werden, nicht aber als Menschen in ihrer Würde und ihren Rechten.

Ein weiterer Vorteil der sich aus der Zusammenarbeit der drei Projektpartner in der Seminarvorbereitung und -Durchführung ergab, bezieht sich auf die Rolle der Moderator/innen, aus einer neutralen Position heraus sprechen zu können. Anders als Organisationen, die direkt für die Interessen ihrer Klientinnen und Klienten eintreten, z.B. für Opfer (rassistischer) Gewaltübergriffe, arbeitet keiner der Projektpartner als Betroffenenorganisation, so dass die Moderator/innen mit neutraler Mittler- oder Scharnierfunktion für die Thematisierung von Menschenrechten wirken konnten.

Prozessorientierung - Lernen durch Erfahrungsreflexion

Für die Gestaltung der Seminare wurde eine Kombination von wissensbasierten und reflexiven Lerneinheiten gewählt, die sich an den drei Aufgabenfeldern der Menschenrechtsbildung orientierte (Lernen über, durch und für die Menschenrechte). In zweien der Seminare wurde dabei explizit auf die Erfahrungen mit dem Schutz und/oder der Verletzung von Menschenrechten im Berufsalltag der Beamtinnen und Beamten zurückgegriffen. Es zeigte sich, dass die Seminarteilnehmer/innen viele - häufig „unverdaute“ - Erlebnisse berichten konnten, in denen sie Menschenrechtsverletzungen bzw. -Gefährdungen, ausgeführt von Kollegen oder Kolleginnen im Dienst, beigewohnt hatten und die nicht unerheblich zur Prägung ihrer beruflichen Eigenwahrnehmung und Selbsteinschätzung beigetragen haben. Sie nutzten den kommunikativen Freiraum des Seminars, um ihre Erfahrungen im Rahmen einer Gruppe zu reflektieren, die sie nicht verurteilt und die gemeinsam nach alternativen Handlungsmöglichkeiten sucht (siehe unten). Dieser Ansatzpunkt der Menschenrechtsbildung, d.h. die Reflexion der eigenen beruflichen Praxis vor dem Hintergrund der Menschenrechte, ermöglicht und fördert den Transfer menschenrechtlicher Standards in das alltägliche berufliche Leben und Erleben.

2. Menschenrechtsbildung mit der Polizei - die Interessenslagen

Seit etwa zehn Jahren erhält die Menschenrechtsbildung in Deutschland wachsende Aufmerksamkeit. Zahlreiche Organisationen und Initiativen setzen eigene Programme zur Menschenrechtsbildung um oder adaptieren Bausteine für ihre eigenen Arbeitsschwerpunkte. Für die berufliche Aus- und Fortbildung steht diese Entwicklung noch am Anfang. Hier kann die Polizei, sollte sich ein professionelles Menschenrechtsverständnis durchsetzen, selbst Modellfunktion für andere, verwandte Berufsgruppen übernehmen.

Für die Planung und Durchführung des Modellprojekts gingen die Kooperationspartner davon aus, dass sich in Deutschland ein artikuliertes Interesse an der Förderung

menschenrechtlicher Kompetenz für die Polizei herausbildet, das sich aus verschiedenen Quellen speist.

Zum ersten betreibt der Europarat bereits seit 1997 ein Programm „Policing and Human Rights“, das in enger Kooperation mit Polizistinnen und Polizisten aus den Mitgliedsstaaten des Europarats - so auch der Berliner Polizei - durchgeführt wird. In diesem Kontext wurden Lehr- und Lernmaterialien erarbeitet, Seminare durchgeführt (häufig mit dem Länderschwerpunkt in Osteuropa) und Erfahrungen dokumentiert, zuletzt in dem Handbuch „Is your Police Service a Human Rights Service?“. (In der deutschsprachigen Fassung herausgegeben vom österreichischen Bundesministerium für Inneres: Polizeiarbeit in einer demokratischen Gesellschaft - Ist Ihre Dienststelle ein Verteidiger der Menschenrechte?) Für diese Menschenrechtsarbeit des Europarats gibt es zum einen auch im deutschen Bundesinnenministerium einen Beauftragten, zum anderen können deutsche Polizeibeamtinnen und -beamte für einen begrenzten Zeitraum an den Aktivitäten im Rahmen der Europaratsprogramme mitwirken und diese in den nationalen Kontext einspeisen. Die Arbeit der Menschenrechtsorgane des Europarats ist darüber hinaus - dies gilt ebenso für die Menschenrechtsinstrumente auf der Ebene der Vereinten Nationen - für die Beurteilung der nationalen Entwicklung der Polizeiarbeit in Deutschland relevant. Hierzu nehmen die verschiedenen Menschenrechtsfachausschüsse regelmäßig Stellung zu den von der Bundesregierung eingereichten Berichten über die Einhaltung der Menschenrechte, z.B. beim UN Pakt über politische und bürgerliche Rechte oder beim Bericht der Europäischen Kommission zur Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz (ECRI)¹.

Zum zweiten wird die Forderung für eine stärkere Implementierung der Menschenrechtsbildung in die Aus- und Fortbildung der Polizei sowie der Bundespolizei (ehemals Bundesgrenzschutz) mehr und mehr seitens der Zivilgesellschaft und in den Medien artikuliert. Das Interesse der Zivilgesellschaft ist häufig gebunden an aktuelle Vorfälle, die auf Missstände in der Polizei hinweisen. Ein solcher Fall, der auch international für Aufsehen gesorgt hat, und der sich in ähnlicher Weise auch in anderen europäischen Ländern (beispielsweise in Österreich) so wiederholt hat, ist die Abschiebung des sudanesischen Flüchtlings Amir Ageeb, der während der Abschiebung aufgrund unrechtmäßiger Behandlung durch die Beamten erstickte.

In Deutschland ist es insbesondere amnesty international, die sich als größte Menschenrechtsorganisation für die Aus- und Fortbildung der Polizei in Menschenrechtsfragen stark macht. Barbara Lochbihler, Generalsekretärin der deutschen Sektion von amnesty international erklärt hierzu: „Es muss sichergestellt werden, dass die Ausbildung von Polizeibeamten eine umfassende Auseinandersetzung mit dem Thema Menschenrechtsschutz und Polizei beinhaltet. Aber auch im Rahmen von Fortbildungen müssen menschenrechtsrelevante Inhalte immer wieder aufgegriffen werden. Insbesondere muss eine Rückkoppelung von praktischer Arbeit und Theorie im Hinblick auf den Menschenrechtsschutz erfolgen“ (Lochbihler 2005).² Im Rahmen einer Arbeitsgruppe von amnesty international³ arbeiten Polizeibeamt/innen mit Wissenschaftler/innen und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen im In- und Ausland zusammen, um ein Leitbild der „Polizei als Menschenrechtsprofession“ zu fördern.

¹ Vgl. hierzu die Dokumentation über die Fachgespräche des Deutschen Instituts für Menschenrechte zu den Abschließenden Bemerkungen der verschiedenen Vertragskontrollinstanzen zu den Berichten der Bundesregierung; dokumentiert auf der Homepage des Instituts: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/webcom/show_page.php/c-462/nr-3/i.html

² Themenbericht Barbara Lochbihler: Menschenrechtsschutz im Rahmen der Polizeiarbeit - Zusammenfassender Beitrag; Download Mai 2005 - siehe <http://www2.amnesty.de/internet/deall.nsf/0/69C6761540736028C1256FF6004A16BC?Open>

³ Siehe: <http://www.amnestypolizei.de/>

Zum Dritten zeichnet sich für die Polizei als Institution bereits seit mehreren Jahren eine Öffnung ab, sowohl gegenüber der Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Akteuren, als auch gegenüber der Integration von Menschenrechtsfragen in die berufliche Aus- und Fortbildung. Diese Öffnung ist auf verschiedene Interessenslagen zurückzuführen. So wurde das enge Mandat der Polizei zum nationalen Schutz der Grund- und Menschenrechte ausgeweitet, was beispielsweise sichtbar wird an ihrem Mandat zur Ausbildung polizeilicher Fachkräfte in Afghanistan und in Irak. Hierbei muss darauf hingewiesen werden, dass sowohl die Ausbildung der deutschen Polizei, als auch ihr internationaler Einsatz hoch geschätzt wird und große Anerkennung genießt. Nichtsdestotrotz spielt auch die Imagepflege für die Aufnahme der Menschenrechtsthematik eine nicht unbedeutende Rolle.

Mehr und mehr Polizeidienststellen haben in den vergangenen Jahren Leitbilder für ihre Arbeit entwickelt, die den Menschenrechtsschutz als zentrales Element mit aufnehmen. Und auch die Aus- und Fortbildungsstätten (wie beispielsweise die Polizeiführungsakademie in Münster)⁴ widmen den Menschenrechten in Tagungen, Seminaren und Projekten zunehmend mehr Aufmerksamkeit. Dieses gesteigerte Interesse der Polizei spiegelt sich unter anderem auch in den wachsenden Anfragen wider, die Nichtregierungsorganisationen von den Fachhochschulen, den Dienststellen, den Aus- und Fortbildungsstätten der Polizei erhalten. Hierbei geht es häufig auch um schlichten Informationsmangel, beispielsweise bei der Frage der Ratifizierung des Zusatzprotokolls zur Anti-Folterkonvention der Vereinten Nationen, oder zur Arbeit der Europäischen Konvention zur Prävention von Folter.

3. Erfahrungsreflexion: Bildungsarbeit für Menschenrechte, kulturübergreifende Verständigung und gegen Diskriminierung

Als Institution hat die Polizei Probleme bei der Gewährleistung eines menschenrechtsbasierten Verhaltens der Beamt/innen im Dienstalltag erkannt, z.B. bei der Kompetenz im Umgang mit Fremdheit, Vielfalt und Verschiedenheit, hinsichtlich der Diskriminierung von Minderheiten und bei der Sensibilität für die Perspektive von Minderheiten und potenziellen Opfern „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“. Sie arbeitet daran, sich diesen Problemen zu stellen. Dabei hat sich die Institution Polizei in den letzten Jahren zunehmend für die Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen - einschließlich den Organisationen von Minderheiten - und externen Partnern (etwa aus dem Bereich der Sozialarbeit, der Menschenrechtsbildung und Rechtsextremismusprävention) geöffnet. Auch auf lokaler Ebene (etwa in den Berliner Stadtbezirken) ist die Polizei mit anderen staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren z.B. im Bereich der Gewaltprävention vernetzt. So konnten in den letzten Jahren Kooperationsbeziehungen zwischen Menschen wachsen, die - entgegen dem allgemeinen Bild vom Gegensatz zwischen Polizei, Sozialer Arbeit und Nichtregierungsorganisationen zum Menschenrechtsschutz - von gegenseitigem Vertrauen geprägt sind.

Bei den Fortbildungsveranstaltungen - nicht nur bei den Tagesseminaren, zu denen sich die Beamt/innen freiwillig anmeldeten, sondern auch bei Trainings im Rahmen der Ausbildung von Beamt/innen des mittleren und gehobenen Dienstes - sind die meisten Teilnehmenden für neue Erkenntnisse und Erfahrungen offen und am Thema interessiert. Vielfach brachten Beamt/innen soziale Kompetenzen mit, die zur Förderung von Lernerfolgen in den Bildungsveranstaltungen wirksam beizutragen geeignet waren.

Allerdings sollte bei diesem Eindruck berücksichtigt werden, dass sich die Beamt/innen aus den unterschiedlichsten Dienstbereichen zu den Fortbildungsangeboten (z.T. aus ganz persönlichem bzw. privatem Interesse) freiwillig anmeldeten bzw. dass die Auszubildenden

⁴ Vgl. das internationale Seminare der Polizei-Führungsakademie Münster: „Menschenrechte und effektive Polizeiarbeit“, 14.-16. März 2005

und Studierenden einem „Praxisschock“ nur im Rahmen von Praktika ausgesetzt waren und ihre relativ intensive rechtliche Ausbildung noch nicht durch eine langjährige Routine „abgeschliffen“ worden war. Insofern bezieht sich der o.a. Eindruck vor allem auf besonders interessierte (und engagierte) Beamt/innen sowie auf Berufsanfänger/innen, deren Motivation und Berufsethos sich in Bezug auf die Herausforderungen des Dienstalltags in „Problemkiezen“ mit sozial randständiger und auffälliger Klientel noch bewähren muss.

Der Bedarf für Sensibilisierung in Menschenrechtsfragen

Sowohl aus den Erfahrungen mit Fortbildungsmaßnahmen, vor allem aber auch aus Erfahrungen der mobilen Beratungs- und Vernetzungsarbeit für menschenrechtsorientierte Demokratieentwicklung ergibt sich der Eindruck, dass bei der Polizei nach wie vor ein deutlicher Bedarf für eine Sensibilisierung und Reflexion der Verpflichtung zur Wahrung und Gewährleistung der Menschenrechte sowie der Perspektive von sozialen, kulturellen, ethnischen und religiösen Minderheiten - d.h.: von Opfern alltäglicher Diskriminierung, Ausgrenzung, Bedrohung und Gewalt - gibt. Dabei geht es um:

- a) eine reflektierte Anwendung des prinzipiellen Bekenntnisses zu rechtsstaatlichen und menschenrechtlichen Grundsätzen auf konkrete, ambivalente und praxisrelevante Situationen, in denen kurzfristig verschiedene, einander z.T. widersprechende (Problem-) Wahrnehmungen, rechtliche und ethische Grundsätze sowie Vorschriften abzuwägen und in Verhalten umzusetzen sind;
- b) das Erkennen und die Reflexion von Auslösern für - scheinbar - unangemessenes, unkooperatives, hysterisches, beleidigendes und aggressives Verhalten insbesondere von Angehörigen sozialer, kultureller, ethnischer und religiöser Minderheiten (d.h.: von Menschen, deren Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster „anders“ geprägt wurden als jene der dominanten Bevölkerungsmehrheit);
- c) die Vermittlung und Reflexion von Hintergrundwissen über abweichende Einstellungs-, Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster, über die Grenzen der Verallgemeinerbarkeit und ethnizierenden Zuordnung solcher Muster sowie über die Prägung von kulturellen und individuellen Identitäten durch die Sozialisation und bestimmte Erfahrungen (warum verhält sich ein Mensch „anders“ als „normal“?);
- d) das Einfühlungsvermögen in die Perspektive von Opfern minderheitenfeindlicher, ethnozentristischer und rassistischer Diskriminierung, Ausgrenzung, Bedrohung und Gewalt;
- e) die Reflexion eigener Haltungen, Einstellungen und Wahrnehmungen bezüglich sozialer, kultureller, ethnischer und religiöser Minderheiten, hinsichtlich der verschiedenen Erscheinungsformen von Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Fremdenangst, Ethnozentrismus, Rassismus, Antisemitismus, Sozialchauvinismus, Homophobie, Sexismus etc.), bezüglich des Umgangs mit Fremdheit, Vielfalt und Verschiedenheit sowie im Umgang mit Unsicherheit und Ambivalenz;
- f) um die Reflexion des polizeilichen Begriffs von „Sicherheit“ und seines Verhältnisses zu individuellen Freiheiten und Menschenrechten, zum Staatsdienst für die Rechte und Freiheiten der Bürger/innen sowie zu Grundsätzen wie Pluralismus, individuelle Entfaltung und Schutz vor sachwidriger Unterscheidung und Ungleichbehandlung sowie
- g) um die Reflexion der polizeilichen Perspektive (Fokus auf strafrechtlich relevante Verhaltensauffälligkeiten und die gesetzliche Pflicht zur Verfolgung und Aufklärung von Straftaten) im Verhältnis zu anderen (zivilgesellschaftlichen, sozialwissenschaftlichen, sozialarbeiterischen etc.) Problemwahrnehmungen und Handlungsansätzen, um die Reflexion der Möglichkeiten und Grenzen polizeilicher Maßnahmen und Präventionsarbeit sowie um die Reflexion der jeweils eigenen/individuellen Handlungsfähigkeit (gegenüber Bürger/innen, Opfern, Zeugen und Tätern, Kolleg/innen und Vorgesetzten etc.).

Thematisch bezieht sich dieser Bedarf also vor allem auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie auf das Verhalten von und gegenüber Angehörigen von sozial randständigen Minderheiten. Hierbei spielt die Umsetzung des Diskriminierungsverbots eine zentrale Rolle, auch in Anbetracht der Einschränkungen der Menschenrechte durch Dritte. Weiterhin kommt der Reflexion über den Begriff und das Verhältnis von „Sicherheit und Ordnung“ zu den Menschenrechten in der polizeilichen Praxis eine besondere Bedeutung zu, die sowohl das Selbstverständnis der Polizei und der Beamtinnen und Beamten als Exekutivorgan des freiheitlichen Rechtsstaates zum Schutz der Menschenrechte betrifft, als auch die Grundrechtseinschränkung in rechtmäßiger Amtsausübung gegenüber Adressat/innen, die die Rechte anderer Mitbürger/innen nicht achten.

Zwar wird hierzu insbesondere die Vermittlung von Faktenwissen nachgefragt, im Kern geht es jedoch immer wieder um Wahrnehmungsmuster, Einstellungen und Haltungen, die einem menschenrechtskonformen Verhalten im Alltag entgegenstehen. Insofern müssen Bildungsmaßnahmen, die - anknüpfend an vorhandenen Kompetenzen und Potenzialen - den diesbezüglichen Defiziten entgegen wirken sollen, vor allem einen geschützten Raum, Gelegenheit und systematische Anstöße zum Erfahrungsaustausch, zur Selbstreflexion und zur Einübung von menschenrechtsorientiertem Verhalten geben.

In diesem Sinne können Bildungsmaßnahmen nur erfolgreich sein, wenn sie eine Atmosphäre gewährleisten, die eine emotionale Öffnung für eine kritische und wahrhaftige Selbstreflexion ermöglicht. Um dies zu erreichen, sind sie auf eine belastbare Vertrauensbasis angewiesen (die in einem Tagesseminar schwer herzustellen ist), müssen positiv (d.h.: wertschätzend) an vorhandene Kompetenzen anknüpfen und auf einen nachvollziehbaren, konkreten Nutzen für die Teilnehmenden ausgerichtet sein.

Seminare genügen nicht

Seminare und Workshops können durchaus wirksame Anstöße für selbstreflexive Lernprozesse geben. Im teilnehmer-, erfahrungs- und prozessorientierten Zusammenspiel von systematisierten Abfragen, inhaltlichen Impulsen, Übungen, Exkursionen, Kleingruppenarbeit und moderierten Round-Table-Diskussionen können solche Lernprozesse systematisch gefördert werden.

Der mögliche Erfolg solcher Bildungsmaßnahmen hängt zum einen vom professionellen Einsatz der verschiedenen Methoden der politischen Bildung (sowie von Kompetenz- und Verhaltenstrainings) und der inhaltlichen Fachkompetenz der Referent/innen oder Trainer/innen ab. Dabei kann der Einsatz externer Fachkompetenz (d.h.: von „polizeifremden“ Moderator/innen, Trainer/innen und Dozent/innen) sehr wirksam dazu beitragen, den Blick „über den Tellerrand“ zu erweitern und neue Erfahrungen zu fördern.

Sofern es um die Arbeit an Wahrnehmungsmustern, Einstellungen und Haltungen und nicht zuletzt darum geht, gewohnte Bilder und Einschätzungen kritisch zu hinterfragen, stellt die menschenrechtsbezogene Bildungsarbeit mit Polizist/innen jedoch Anforderungen an die externen Lehrkräfte, die z.T. über jene der Bildungsarbeit mit anderen Gruppen hinausgehen.

Zunächst einmal gilt: Wer für Menschenrechte sensibilisieren will, muss für die Menschenrechte seiner Zielgruppe sensibel sein. Wer Empathie und soziale Kompetenzen fördern will, muss eben diese Kompetenzen im Umgang mit den Teilnehmenden selbst beweisen. Und wer die kritische Reflexion von Wahrnehmungs- und Verhaltensmustern fördern will, muss sich über die Bilder (Annahmen, Erwartungen, Vorurteile) im Klaren sein, die im Raum stehen. Externe Referent/innen, die Polizist/innen im menschenrechtsorientierten Verhalten fördern wollen, werden zumeist von den teilnehmenden Polizist/innen zunächst als potenzielle „Polizeikritiker“ ohne Gefühl für die Institution Polizei und die Realitäten des Dienstalltages wahrgenommen. Insofern müssen externe Referent/innen häufig gegen das Bild arbeiten, dass mit ihnen eine ebenso

pauschale wie realitätsferne Anklage gegen die Polizei im Raum steht (als „autoritär orientiertes“ Repressionsinstrument staatlicher Obrigkeit etc.). Da Bildungsveranstaltungen den Polizist/innen (und der Institution Polizei) nützen sollten, haben die Teilnehmer/innen auch durchaus Anspruch darauf zu überprüfen, ob die externen Lehrkräfte eine professionelle Haltung mitbringen, die ein gegenseitiges Vertrauen, gegenseitige Offenheit und ein ergebnisorientiertes Arbeiten ermöglicht. So stehen die externen Lehrkräfte durchaus in der Pflicht, sich vorab über ihre eigenen Bilder von „der Polizei“ und ihre Empathiefähigkeit bezüglich der Perspektive von Polizist/innen klar zu werden. D.h.: Die Reflexion der eigenen Selbst- und Fremdwahrnehmung, eigener Haltungen und Einstellungen (gegenüber der Polizei) ist für die Lehrenden mindestens so wichtig wie ihre professionelle Fach- und Methodenkompetenz.

Wenn die „Externen“ tatsächlich ein reflektiertes vertrauensvolles Kooperationsverhältnis zur Polizei - bzw. zu bestimmten Polizist/innen und Dienststellen - haben, so ist es nach Maßgabe der o.a. Erfahrungen aus der Bildungsarbeit mit der Polizei durchaus hilfreich, wenn dieses Verhältnis durch die praktische Zusammenarbeit von „Externen“ mit Polizist/innen in der Bildungsveranstaltung sichtbar gemacht werden kann. Schon der persönliche Umgang, den die „Externen“ mit ihren Kooperationspartner/innen aus der Institution Polizei⁵ vor und bei der Begrüßung der Teilnehmenden an den Tag legen, trägt wesentlich zur Atmosphäre bei, mit der die Veranstaltung beginnt - insbesondere wenn die Partner/innen aus der Polizei nachvollziehbar über eigene praktische Berufserfahrungen mit der „praktischen Polizeiarbeit“ verfügen. Insofern ist für die Durchführung von Veranstaltungen zur Menschenrechtsbildung für die Polizei die Arbeit in „gemischten Teams“ aus Polizist/innen und externen Lehrkräften anzuraten, um eine effektive Verbindung von externer Fachkompetenz und „Stallgeruch“ zu schaffen. Das gilt umso mehr, wenn die Förderung von Kooperationsbeziehungen und der Vernetzung der Polizei mit anderen (auch zivilgesellschaftlichen) Akteuren zu den ausdrücklichen Zielen der Bildungsveranstaltung gehört.

Allerdings: Auch wenn die Haltung, Einstellung, Fach- und Methodenkompetenz der Lehrenden den Zielen der Bildungsveranstaltung vorbildlich entsprechen, eine optimale Arbeitsatmosphäre hergestellt wird und mustergültige Lernprozesse mit hoch motivierten Teilnehmenden zustande kommen, die nutzbringend und ergebnisorientiert ausgewertet werden, bleibt das Problem einer nachhaltigen Lernerfolgssicherung. Auch optimal durchgeführte Bildungsmaßnahmen bleiben letztlich isolierte Einzelerfahrungen, wenn sie in keine kontinuierliche Alltagspraxis umgesetzt werden können. In dieser Hinsicht sind insbesondere zwei Hindernisse zu benennen:

Erstens bleibt ein Erfahrungsaustausch und kollektiver Lernprozess letztlich praxisfern, wenn nur Einzelpersonen aus ansonsten unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Dienstgruppen beteiligt sind, die ansonsten höchstens gelegentlich zusammenarbeiten. Häufig kehren diese Einzelpersonen hoch motiviert und in ihren Kompetenzen gestärkt aus einer Fortbildung in ihre Dienstgruppe oder Einsatzhundertschaft zurück (schließlich geht es bei diesen Bildungsmaßnahmen um die Kompetenzen von Beamt/innen mit regelmäßigem Bürgerkontakt). Jedoch treffen sie dort auf Kolleg/innen und Vorgesetzte, die an dem entsprechenden Lernprozess nicht beteiligt waren, und die ggf. sogar die Freistellung der fortgebildeten Kollegen durch Mehrarbeit kompensieren mussten. Manche halten die Teilnehmer/innen der Fortbildung gar für „Moralapostel“, die besser an ihrer Kooperationsfähigkeit mit den eigenen Kollegen arbeiten sollten, als mit „mobilen ethnischen Minderheiten“ (= „Ausländer“) oder linksliberalen Sozialpädagog/innen.

⁵ Als Partner auf polizeilicher Seite kommen sowohl zu Lehrkräften und Trainern fortgebildete Polizist/innen (etwa der Landespolizeischule) als auch fachliche Experten bestimmter Dienststellen (z.B. polizeilicher Staatsschutz, Arbeitsgebiet Ausländer [AGA], Clearingstelle Polizei/Ausländer, Operative Gruppe Jugendgruppengewalt [OGJ], Präventionsbeauftragte etc.) in Frage.

Zweitens stößt jede/r Einzelne in einem institutionellen System an Grenzen individueller Handlungsmöglichkeiten, die sich durch Bildungsmaßnahmen allein nicht verändern lassen. Zu diesen Grenzen gehören bereits die Rahmenbedingungen der Teilnahme an Fortbildungen, d.h.: Probleme bei der Freistellung, die unterschiedliche Wertschätzung, die Fortbildungen zu menschenrechtsbezogenen Themen (auch im Vergleich zu einsatzbezogenen und technischen Fortbildungen) in der Organisation Polizei und bei Vorgesetzten erfahren etc.. Bei der Umsetzung von Lernergebnissen werden die Grenzen noch deutlicher. Sie manifestieren sich in der gelebten Organisationskultur konkreter Dienstgruppen, in Gesetzen, die teilweise ein Handeln nach dem Legalitätsprinzip vorgeben, in dienstlichen Vorschriften und Anweisungen sowie Sachzwängen der Alltagspraxis. Solche Fragen sind aber eher im Rahmen eines kontinuierlichen Gesprächs- und Lernprozess anzugehen, der ausdrücklich (top-down) von der Polizeiführung (Polizeipräsidium, Polizeidirektion) mitgetragen wird und in den Vorgesetzte der mittleren Leitungsebene (Polizeiabschnitt, Einsatzhundertschaft, Dienstgruppe usw.) aktiv einbezogen sind, als mit einzelnen Bildungsmaßnahmen, die vielmehr als spezifische Maßnahmen im Rahmen eines kontinuierlichen Arbeitsprozesses mit einer festen Zielgruppe zu nachhaltigen Ergebnissen beitragen könnten.

Defizite bei der Umsetzung der prinzipiellen Verpflichtung zum aktiven Menschenrechtsschutz in die Praxis des Dienstalltages sind eben nicht nur ein Problem individueller Haltungen und Einstellungen an dem mit den einzelnen Beamt/innen gearbeitet werden muss, sondern auch ein Problem der Organisationskultur bzw. der in der Organisation gelebten Kultur und ihrer institutionellen Manifestationen. Sie sind auch eine Frage an die vorherrschende Personal- und Organisationsentwicklung, an Kriterien für Beförderungen und Sanktionen, an Strukturen und Hierarchien. Daran zu arbeiten, erfordert mehr als die professionelle Kompetenz, den guten Willen und die Offenheit Einzelner - und nicht zuletzt auch mehr Zeit als einen Tag oder eine Woche.

Dafür ist noch viel zu tun - allerdings gibt es keinen Grund für hektischen Aktionismus: Auch wenn bei der Übernahme menschenrechtlicher Standards und entsprechender Sozialkompetenzen in die gelebte Polizist/innen-Kultur z.T. deutliche Defizite zu konstatieren sind, hat die Polizei in Berlin (und in Deutschland) insgesamt - nicht zuletzt im internationalen Vergleich - einen relativ guten Ruf, den sie sich durch langjährig erarbeitete Entwicklungen verdient hat. Die deutsche Polizei bringt die Voraussetzungen mit, sich weiter als Profession zum Menschenrechtsschutz zu entwickeln. Die Einbettung von gezielten Maßnahmen zur Menschenrechtsbildung in umfassendere Prozesse der Organisationsentwicklung ist wohl nachdrücklich zu wünschen, aber nicht als Maßnahme zur Konversion einer menschenrechtsfeindlichen in eine menschenrechtskonforme Organisation verstehen. Sie macht gerade deshalb Sinn, weil sie helfen kann, ein insgesamt gemäß menschenrechtlicher Standards funktionierendes Exekutivorgan des demokratischen Rechtsstaates im Sinne seines Zweckes weiter zu verbessern. Daher geht es nicht darum, völlig neue Entwicklungen zu initiieren, sondern die fortlaufende Organisationsentwicklung im Sinne der Menschenrechte gezielter zu fördern.

Wie eine Erfolg versprechende Bildungsarbeit hat auch ein solcher - umfassenderer - Prozess an den Kompetenzen und Erfahrungen, dem Berufsbild und den Kriterien für die Berufszufriedenheit der Beteiligten anzusetzen, konkret im Sinne der Beteiligten nutzbare Ergebnisse zu erbringen und eher vorhandene Ansätze wertschätzend zu fördern als kritisch zu bewerten. Insofern lässt sich auch aus den Erfahrungen mit einzelnen Bildungsveranstaltungen etwas für wirksamere - nämlich umfassendere - Maßnahmen zur Verankerung menschenrechtlicher Standards in die polizeiliche Alltagspraxis lernen.