



Volker Scheu möchte in die Polizeiausbildung mehr Handlungskompetenz einbringen

# „Wir müssen mehr machen“

Die **Polizei** kämpft mit Rassismuskorrekturen, und eine Studie gibt keinen Grund zur Entwarnung. Aus Wissen folgt noch kein Handeln, weiß Volker Scheu, Fachbereichsleiter des Polizeivollzugsdienstes der Fachhochschule für Verwaltung im Saarland.

Von **Celine Koch**

**E**r war 16 Jahre alt, als er vor einem Jahr mit einer Maschinenpistole im Innenhof einer Jugendeinrichtung erschossen wurde. Dort saß Mouhamed Dramé während einer psychischen Ausnahmesituation mit einem Messer in der Hand, weshalb Betreuer der Einrichtung die Polizei riefen. Fünf am Einsatz beteiligte Polizisten stehen vor Gericht, Ende des Jahres soll es zum Prozess kommen.

Bahar Aslan war Dozentin für interkulturelle Kompetenz an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV). Sie sollte für Fälle wie den Tod von Mouhamed Dramé sensibilisieren. Im Mai 2023 schrieb sie in einem Twitterbeitrag über ihre Angst vor Polizeikontrollen. Sie sprach von „braunem Dreck innerhalb der Sicherheitsbehörden“. Es folgte eine Welle an sexistischen und rassistischen Kommentaren und die Entbindung von ihrem Lehrauftrag durch die Hochschule in Gelsenkirchen.

Das sind nur zwei – durchaus sehr unterschiedliche – von vielen Fällen, die den Umgang der Polizei mit Rassismus fragwürdig aussehen lassen. Hat sie ein Rassismusproblem? Die Entdeckung rechtsextremer Chatgruppen von Polizeibeamten aus Nordrhein-Westfalen im Jahr 2020 drängte diese Frage schon auf, bevor es zu den oben beschriebenen Fällen kam.

Die Antwort in Deutschland war eine Polizeistudie mit dem Namen „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ (Megavo) durch die Deutsche Hochschule der Polizei in Münster. Das Zwischenergebnis: Es finden sich mehr als nur Einzelfälle, bei denen die individuelle Einstellung kaum mit den Leitbildern der Polizei in Einklang zu bringen ist. Und: Es gibt einen klar erkennbaren Personenkreis, der sich nur ambivalent, unentschlossen oder zaghaft zur Unter-

stützung von Demokratie, Diversität und ähnlichen Themen äußern mag.

Die Studie bezog sich anfangs nur auf Rassismus, was einen Diskurs auslöste. Man wolle der Polizei kein Rassismusproblem unterstellen, weshalb der damalige Innenminister Horst Seehofer (CSU) entschied, eine Studie in Auftrag zu geben, die breiter aufgestellt ist. Volker Scheu, Leiter im Fachbereich Polizeivollzugsdienst der Saarländischen Fach-

## „Extremisten darf es bei uns nicht geben“

hochschule für Verwaltung (FHSV), begrüßt diese Entscheidung. „Ich war von Anfang an für die Studie“, erklärt er und fährt fort: „Es geht nicht nur darum, ob wir bei der Polizei rassistische, sondern auch extremistische Tendenzen haben. Das alles zählt zu dem großen Komplex: Vermeidung von Sexismus,

von Antisemitismus, Antiziganismus, Antiislamismus und so weiter“, erklärt er. „Wichtig ist es auch, Hinweise auf die Ursachen von Fehlentwicklungen zu bekommen, um Gegenmaßnahmen entwickeln zu können. Kulturelle Offenheit und Neutralität in unserer Rolle – das muss gewährleistet sein als Basis des Vertrauens der Bevölkerung.“ Überrascht war der Fachbereichsleiter über das Zwischenergebnis der Studie nicht.

„Für mich war klar, dass es das Spektrum der Gesellschaft auch in der Polizei gibt. Extremisten darf es bei uns nicht geben, aber ansonsten ist die ganze Bandbreite vertreten“, sagt er. Die Studie habe zwar seine eigene Erfahrung bestätigt, dass der Großteil der Kolleginnen und Kollegen die richtige Einstellung und das richtige Werteverständnis hätten. „Was manchmal fehlt, ist allerdings das aktive Eintreten für diese Werte, auch wenn andere Kolleginnen und Kollegen sich falsch verhalten.“ Hier müsse die schweigende Mehrheit mobilisiert werden.



Das Aktionsbündnis „Mouhamed“ demonstrierte gegen tödliche Polizeigewalt

Das Leitbild der Polizei nach der Polizeidienstvorschrift 100 lautet: Die oberste Handlungsmaxime ist der Schutz und die Achtung der Würde des Menschen. „Das habe ich 1984 bei meiner Einstellung schon gehört. Nicht nur Rassismus, sondern Menschenwürde, Gleichheit vor dem Gesetz, keine Diskriminierung – diese Themen waren von Anfang an, mit dem Ziel der Entwicklung zur Bürgerpolizei, in den Studien- und Lehrplänen drin“, erklärt Scheu. Dazu kamen in den Jahren danach die Folgen der Zuwanderung und der Bedarf an interkultureller Kompetenz. Und seit drei oder vier Jahren stünde Handlungskompetenz ganz oben auf der Tagesordnung.

Laut Volker Scheu sei die Polizei zwar nicht Vorreiter der gesellschaftlichen Entwicklung, aber sie habe sich immer angepasst. „Seit circa 2019 fragen wir uns allerdings deutlich stärker, wie wir mit diesem Wissen umgehen. Wie schaffen wir es, das Fehlverhalten zu benennen, zu erkennen und letztlich eine Kultur zu schaffen, in der wir dafür sorgen, Fehlverhalten im Einzelfall auch sofort zu korrigieren?“, fragt er.

Nach den Studierendenprotesten in Deutschland entwickelte sich die Polizei Anfang der 70er-Jahre von einer militärisch, obrigkeitstaatlich geprägten Polizei zur Bürgerpolizei. Von da an galt laut Scheu: „Das Hauptwerkzeug der Polizei ist die Sprache, die Kommunikation.“ Das Wissen zum verpflichtenden Schutz der Würde des Menschen als höchste Priorität sei von da an insbesondere in den Fächern Berufsethik, politische Bildung,

Staats- und Verfassungsrecht und Gesellschaftswissenschaften vermittelt worden.

Ab dem Jahr 2000 folgten dann Seminare zu interkultureller Kompetenz: Den angehenden Polizistinnen und Polizisten soll ein kulturelles Verständnis vermittelt werden, das sie für Einsätze in Synagogen oder Moscheen sensibilisiert. Ihnen wird beispielsweise erklärt, wie es ankommt, wenn sie eine Frau einer muslimisch geprägten Familie direkt ansprechen. Der Fachleiter erklärt, es gäbe Situationen, in denen die Polizei nach Vorschrift handeln müsse. Doch in diesen Seminaren stelle man sich die Fragen, wo man im Sinne der Verhältnismäßigkeit Rücksicht nehmen und gelinderte Maßnahmen treffen könne.

## Soziale Stereotype und Urteilsfehler beeinflussen Handeln

Zur Theorie kam, ebenfalls ab den 2000ern, die Praxis. Verhaltensorientierte Seminare sollen dabei helfen, das Gegenüber zu überzeugen, möglichst ohne Gewalt anzuwenden. Der Weg dahin: Kommunikationstraining und deeskalierende Konfliktlösungsgespräche. Dazu kommen Stresstraining und Seminare zur sozialen Kompetenz. „Da geht es um soziale Stereotype. Welche Einstellungen haben wir eigentlich im Kopf, welche Urteilsfehler? Denn unsere Erwartungshaltung kann unsere Handlung verälschen“, erklärt Scheu.

All diese Aspekte betreffen nicht nur Rassismus. Die Grundmechanismen, wie die Polizei in gewissen Situationen reagieren sollte, seien immer dieselben. Der wertschätzende Umgang und das Bewusstsein, dass man mit Menschen agiert, die individuell sind – das müsse im Kern der Handlung stehen. „Ich sollte als Polizist versuchen, meine Rolle transparent zu machen. Und nicht schon mit einem Vorurteil in eine Situation hineingehen, egal wem gegenüber“, sagt der Fachbereichsleiter.

Mit Extremismus und Rassismus beschäftigt man sich außerdem explizit in den Wahlpflichtfächern zur deutschen Polizeigeschichte. Seit 2019/2020 gibt es im Landespolizeipräsidium ein Projekt mit dem Namen „Konsens“ zur inneren Sensibilisierung. In dem Projekt „Demokratische Resilienz“ versuche man den Studierenden mithilfe von externen Referenten transparent zu machen, wie die Wertevorstellungen anderer Kulturen aussehen. Hier arbeitet die FHSV eng mit dem wissenschaftlichen Dienst des Staatsschutzes beim Landespolizeipräsidium, Islamwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Soziologinnen und Soziologen zusammen, unter anderem mit Prof. Dr. Roland Rixecker, dem Beauftragten für das jüdische Leben im Saarland.

Seit knapp einem Jahr versucht die FHSV außerdem den Kontakt zum Adolf-Bender-Zentrum für Demokratie und Menschenrechte zu stärken. Für 2024 sind Fortbildungen und Projekte im Bereich Handlungskompetenz geplant. Das Zentrum bietet ein Argumentationstraining gegen Vorurteile und den Umgang mit Stammtischparolen an. „Jeder von uns kennt das, wenn am Geburtstag im Familienkreis problematische Äußerungen fallen und man sich fragt, wann der Punkt erreicht ist, wo man einschreiten muss und damit die Feier platzen lässt“, erzählt Scheu. Den Studierenden soll vermittelt werden, für ihre Werte einzustehen – und Fehlverhalten möglichst niedrigschwellig anzusprechen.

Das versuchen die Dozierenden der FHSV und der Fachleiter entsprechend vorzuleben. Natürlich gibt es auch an der Fachhochschule für Verwaltung Studierende mit Migrationshintergrund. Wenn hier Fälle von Rassismus, sexueller Belästigung oder sonstiger Diskriminierung auftauchen, sei die Botschaft klar: „Wendet euch an die



Vorwürfe gegen die Polizei wie dieser werden immer lauter



Beim Racial Profiling erfolgen Polizeikontrollen häufig lediglich aufgrund äußerer Merkmale

Fachbereichsleitung. Redet, und wir kümmern uns darum“, sagt Volker Scheu. Der Anfang seien meist irgendwelche unbedachten Witze. „Häufig sind es verinnerlichte Einstellungen, ohne diskriminierende Hintergedanken im Sinne von bewusst und gewollt. Aber trotzdem kann das den Beginn von rassistischem Denken markieren. Das sprechen wir sehr offen an“, erklärt der Fachbereichsleiter.

Er erzählt von einem Fall, in dem eine Person innerhalb des Kollegiums die Schwelle mit rassistischen und sexistischen Bemerkungen ziemlich deutlich überschritten hätte. In dem Fall seien die Maßnahmen konsequent. Es wurde ein Strafverfahren eingeleitet und geprüft, ob ein Straftatbestand vorlag. Anschließend folgte eine disziplinarrechtliche Überprüfung. Bei Studierenden als Beamte auf Widerruf gebe es zudem die Möglichkeit, durch das Ministerium zu überprüfen, ob sie grundsätzlich für den Beruf des Polizisten oder der Polizistin geeignet sind. Im besagten Fall wurde die betreffende Person entlassen.

Innerhalb des Bewerbungsprozesses könnte man rassistische Tendenzen noch vor Beginn der Polizeiausbildung aufdecken. Doch so weit sei die Polizei laut Volker Scheu noch nicht. Im Saarland erfolgt die Bewerbung nicht über die Fachhochschule, sondern über das Innenministerium. Das überprüft mittels Führungszeugnis der Bewerberinnen und Bewerber, ob sie schon einmal auffällig wurden oder in irgendwelchen Akten erscheinen. Im Rahmen einer po-

lizeiärztlichen Untersuchung wird außerdem überprüft, ob diskriminierende Tattoos vorhanden sind. Die müssen entweder entfernt werden oder können ein Ausschlusskriterium sein.

### Leitbild und Realität unterscheiden sich

Im mündlichen Gespräch gäbe es durchaus Fragestellungen, die Hinweise auf problematische, auch rassistische Tendenzen, geben können. So wurden beispielsweise im letzten Verfahren Karikaturen vor dem Hintergrund der

Extremismus-Debatte vorgelegt und die Haltung der Bewerberinnen und Bewerber abgefragt. „Eine strukturierte, evidenzbasierte Erhebung haben wir noch nicht. Ob wir dahin kommen werden, kann ich nicht sagen“, sagt Volker Scheu.

Der Abschluss der Megavo-Studie Ende dieses Jahres könnte eine wissenschaftliche Basis für eine solche Erhebung sein. Bei der Fachhochschule für Verwaltung im Saarland läuft aktuell eine grundsätzliche Überprüfung der Studieninhalte, die bis 2024 abgeschlossen sein soll. Bei der Reform sollen die Punkte Wertevermittlung, Darstellung und Verantwortung der Polizei im Mittelpunkt stehen.

Für Volker Scheu steht die Polizei am Beginn einer Entwicklung, die erst in ein paar Jahren abgeschlossen sein könne. Dazu kommt, dass die offizielle Polizeikultur, also das, was die Studierenden in ihren Seminaren lernen, der inoffiziellen Polizeikultur, der Cop Culture, gegenübersteht.

Denn das Leitbild der Polizei und das, was in den operativen Stellen und auf den Wachen gelebt wird, seien zum Teil durchaus verschieden. „Ich war 2001 bis 2003 in der Polizeiführungsakademie, Aufstieg in den höheren Dienst. Schon damals ist mir bewusst geworden, dass es immer ein gewisses Dunkelfeld gibt“, sagt Volker Scheu und hält anschließend fest: „Meine Überzeugung ist – und deshalb will ich es jetzt auch in die Reform mit einbringen: Wir müssen mehr machen.“ ●



An der Fachhochschule für Verwaltung lernen Studierende die Theorie des Polizeiberufes

# „Ein aktiver Prozess“

Fortbildungen sind wichtig. Aber Rassismus zu verlernen ist etwas, wofür Polizistinnen und Polizisten sich jeden Tag neu entscheiden müssen. Dafür brauchen sie Freiräume, sagt Rassismuskritiker

**Prof. Dr. Karim Fereidooni.**

**H**err Prof. Dr. Fereidooni, warum fällt es der deutschen Polizei schwer, gemäß ihres Wissens über Rassismus in der Gesellschaft zu handeln?

Es müssen Möglichkeitsräume für Polizist\*innen geschaffen werden, rassistische Wissensbestände zu verlernen. Das ist ein aktiver Prozess, für den sich Polizist\*innen jeden Tag neu entscheiden müssen. Das heißt, es reicht nicht, einmal in der Ausbildung eine Schulung zum Thema interkulturelle Kompetenz gehabt zu haben. Sondern ich muss mich täglich mit Rassismus in meiner Polizeiarbeit auseinandersetzen können. Dafür brauche ich Freiräume, dafür muss ich Konzepte haben. Rassismuskritik sollte als Querschnittsaufgabe in der gesamten Polizeiausbildung und auch in den Fortbildungsveranstaltungen implementiert werden. Noch wichtiger ist die Schaffung einer Beratungs- und Beschwerdestruktur. Die Polizist\*innen müssen die Möglichkeit haben, sich mit jemandem über relevante Ereignisse, zum Beispiel im Zusammenhang mit Rassismus, beraten zu können, ohne, dass sie sofort ein Verfahren auslösen. Zum Beispiel eine Einrichtung einer internen Informations- und Beschwerde-stelle oder die Schaffung eines oder einer Antirassismus-Beauftragten. Status quo ist: Wenn Polizist X sich über Polizistin Y beschwert, weil sie etwas Rassistisches gesagt hat, wird ein Verfahren ausgelöst. Wir müssen über strukturelle Veränderungsmaßnahmen sprechen, damit wir eine nachhaltige Veränderung erreichen.

**Im Projekt „Demokratische Resilienz“ arbeitet die saarländische Fachhochschule der Polizei mit externen Expertinnen und Experten zusammen. Ist dies sinnvoll?**

Ich halte das für sinnvoll, aber auch da möchte ich auf strukturelle Maßnahmen verweisen, die aus der Institution Polizei selbst heraus entwickelt werden müssen. Natürlich ist es wichtig, mit externen Personen zusammenzuarbeiten. Aber es ist auch wichtig, dass Polizist\*innen, die in Dienststellen mit besonders hohem Einsatzaufkommen arbeiten, Entlastungsangebote bekommen. Und dass eine Rotation stattfindet, damit Polizist\*innen nicht 20 Jahre in derselben Dienststelle mit denselben

„Rotationsprinzip nutzen“

Polizist\*innen arbeiten. Denn dann schleicht sich ein ungueter Korpsgeist ein. Der gute Korpsgeist ist, dass ich mich in brenzligen Situationen auf meine Kolleg\*innen verlassen kann. Ein ungueter Korpsgeist ist, wenn ich 20 Jahre mit einer Person zusammenarbeite, resistent bin gegen Schulungsmaßnahmen und die Kolleg\*innen schützt, wenn Rassis-



Prof. Dr. Karim Fereidooni, Politikwissenschaftler

mus im Raum steht. Das Rotationsprinzip sollte stärker genutzt werden, als es bislang der Fall ist. Beim Thema Schulungen müssen wir bessere Formate zum Thema Erfassung von Hasskriminalität implementieren. Beispielsweise meldet das BKA für das Jahr 2018 1.078 vorurteilsmotivierte Gewalttaten für das gesamte Bundesgebiet. Betroffenenverbände sprechen von 1.212 Fällen. Wie kommt die Diskrepanz zustande? Wir müssen anerkennen, dass, wenn ich zum Beispiel Anzeige erstatten will, einige Polizist\*innen nicht in der Lage sind, Fälle als vorurteilsmotivierte Gewalttat zu erfassen. Häufig ermittelt außerdem die Nachbarpolizeidienststelle, wenn ich Anzeige gegen einen Polizisten oder eine Polizistin erstatten will, die mir gegenüber rassistisch war. Auch im Fall Mouhamed Dramé hat die Polizei in Recklinghausen gegen die Dienststelle in Dortmund ermittelt. Gleichzeitig lief ein Verfahren von Dortmund gegenüber Recklinghausen. Da gibt es also Abhängigkeiten. Wenn beispielsweise eine Staatsanwaltschaft eines Bundeslandes zentral solche Ermittlungen gegen Polizist\*innen führt, kommen diese Beziehungsgeflechte und Abhängigkeiten nicht zum Tragen.

**Könnte die Polizeistudie Megavo als Grundlage dienen, rassistische Einstellungen in Bewerbungsgesprächen für die Polizei festzustellen?**

Ich halte es für eine sinnvolle Idee, den Fragebogen der Megavo-Studie auch für Einstellungsprozesse zu benutzen. Gleichzeitig müssen wir aber auch anerkennen, dass es Polizist\*innen gibt, die im Sinne der sozialen Erwünschtheit antworten. Anders als bei der Megavo-Studie – und da sind wir in einem forschungsethischen Bereich – können wir den angehenden Polizist\*innen keine Anonymität zusichern. Bei der Megavo-Studie kann man nicht auf irgendwelche Personen zurückschließen und das müsste dafür aufgehoben werden.

Es geht auch darum, Kolleg\*innen im Einsatzgeschehen fit zu machen für rassistisrelevante Verhaltensweisen ihrer Kolleg\*innen. Wenn jemand rechtes Gedankengut im Polizeiberuf auslebt, aber im Einstellungsgespräch sozial erwünscht geantwortet hat, müssen Kolleg\*innen in der Lage sein, mittels strukturellen Maßnahmen, die ich am Anfang des Gesprächs dargelegt habe, gegen diese Kolleg\*innen vorzugehen. ●

Interview: Celine Koch