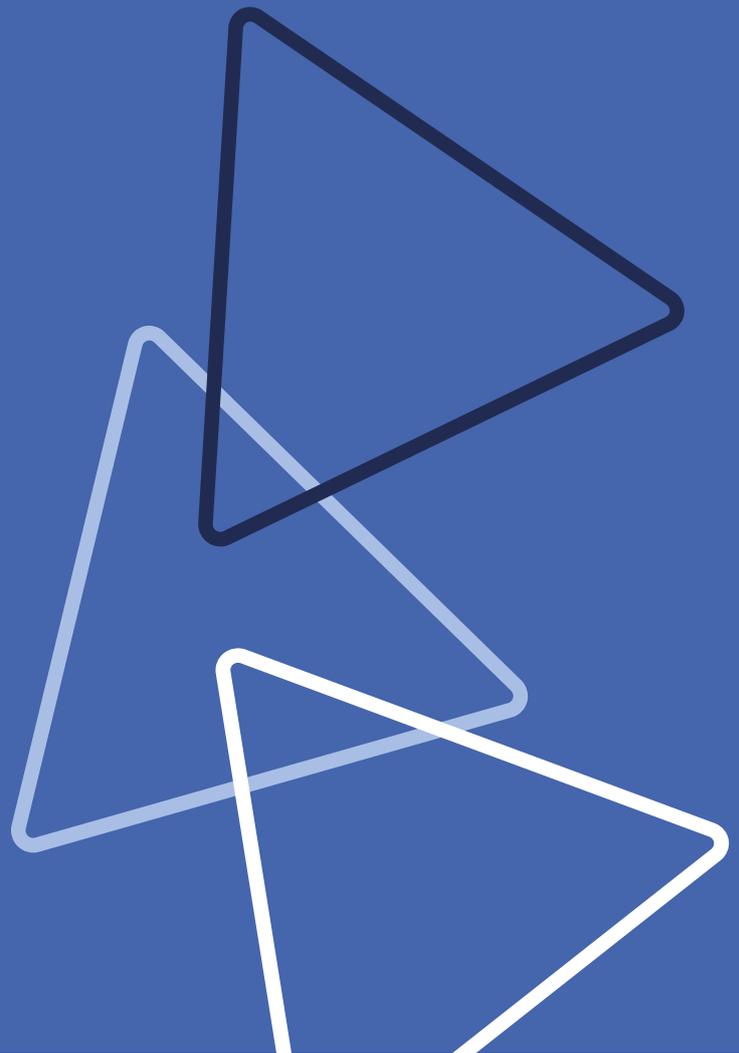


1. TÄTIGKEITSBERICHT DER POLIZEIBEAUFTRAGTEN FÜR DIE FREIE HANSESTADT BREMEN

2022/2023



VORWORT

**Sehr geehrte Abgeordnete der Bremischen Bürgerschaft,
sehr geehrte Leser:innen,**



am 1. März 2022 habe ich mein Amt als erste unabhängige Polizeibeauftragte der Freien Hansestadt Bremen angetreten. Was sich seither zugetragen und entwickelt hat, wird der vorliegende Tätigkeitsbericht darstellen.

Der Bericht bietet einen umfassenden Überblick zu den Aktivitäten, Herausforderungen und Erfolgen im Berichtszeitraum vom 1. März 2022 bis zum 29. Februar 2024 – von der Entwicklung und dem Aufbau der Arbeitsprozesse über die Untersuchung von Hinweisfällen bis hin zur Entwicklung von Empfehlungen zur Verbesserung der polizeilichen Praktiken.

Der Polizei kommt eine entscheidende Rolle bei der Sicherung unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens zu. Die Gesellschaft muss daher auf die Polizei und jede:n einzelne:n Polizist:in vertrauen können. Dies gilt umso mehr in der heutigen Zeit, in der das Vertrauen in staatliche Institutionen als Schutz gegen demokratiefeindliche Tendenzen von ganz entscheidender Bedeutung ist.

Vertrauen ist schwer zu gewinnen und noch schneller wieder verloren. Wird Vertrauen enttäuscht und sei es nur in wenigen, aber für alle sichtbaren Fällen, gilt es alles zu tun, um dieses Vertrauen wiederherzustellen und zu stärken. Nur auf einzelne konkrete Fälle zu reagieren, kann dabei nicht genügen. Vielmehr sind umfassende Betrachtungen erforderlich, die es den Polizeiorganisationen ermöglichen, Fehlentwicklungen systematisch zu erkennen, sie zu verändern und ihnen für die Zukunft vorzubeugen. Die Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle zur Überprüfung der strukturellen Entwicklungen polizeilicher Arbeit und Gewährleistung der Transparenz von polizeilichen Maßnahmen ist ein wichtiger vertrauensfördernder Faktor – auch für das Vertrauen, das Polizeibeschäftigte selbst ihrer eigenen Organisation entgegenbringen müssen. Es ist mir daher eine große Ehre und dringendes Anliegen, an diesen wichtigen Schnittstellen mitwirken zu dürfen.

Der vorliegende Bericht zeigt neben der inhaltlichen Auseinandersetzung mit Polizeiarbeit auch das Engagement und die Unterstützung aller an den Arbeitsprozessen der Polizeibeauftragten beteiligten Menschen. Ohne die Beratung und Hilfe anderer

Behörden und Organisationen wäre die schnelle Handlungsfähigkeit der Polizeibeauftragten nicht herstellbar gewesen.

Mein besonderer Dank gilt daher allen Mitarbeitenden der Bürgerschaftskanzlei, die mich nicht nur herzlich empfangen haben, sondern auch in allen organisatorischen Prozessen die Arbeit der Polizeibeauftragten unterstützen.

Herzlich danke ich auch allen in der Politik und in der Senats- und Magistratsverwaltung tätigen Personen sowie der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven für die von Aufgeschlossenheit und Kooperationsbereitschaft geprägte gute und zugewandte Zusammenarbeit.

Meine besondere Wertschätzung möchte ich auch den bremischen Polizeigewerkschaften entgegenbringen, die unbeeindruckt von etwaigen Vorbehalten schnell das Gespräch mit der Polizeibeauftragten gesucht haben, woraus sich ein guter und konstruktiver Austausch entwickeln konnte.

Meinem Team – das immer wieder sehr geschätzte Unterstützung durch ideenreiche Praktikant:innen und Rechtsreferendare gefunden hat – danke ich für das hohe Engagement und für die besondere Hingabe, die der Fallprüfung und Begleitung der Unterstützung suchenden Menschen gewidmet wird.

Gemeinsam danken wir den Mitgliedern des Beirats bei der Polizeibeauftragten für ihre wertvollen Expertisen, die die Qualitätssicherung unserer Arbeit unterstützt haben, sowie allen Menschen, die sich an die Polizeibeauftragte gewandt haben, für ihr Vertrauen.

Ich wünsche Ihnen nun viel Freude bei der Lektüre des ersten Tätigkeitsberichts und freue mich auf den Austausch und anregende Diskussionen.

Ihre



Sermin Riedel

INHALT

VORWORT	2
1 EIN NEUES AMT FÜR BREMEN UND BREMERHAVEN	6
2 AUFGABEN UND BEFUGNISSE	8
2.1 Aufgaben	8
2.2 Befugnisse	10
2.3 Grenzen und Barrieren	12
2.4 Abgrenzung zu anderen Stellen mit Beratungs- oder Kontrollfunktion	15
3 AUFBAU UND ENTWICKLUNG DER DIENSTSTELLE	17
3.1 Ausgangssituation und Rahmenbedingungen	17
3.2 Konkrete Ausgestaltung des Arbeitsbereichs	19
3.2.1 Zugang und Erreichbarkeit	20
3.2.2 Bearbeitung von Beschwerden und Eingaben	21
3.2.2.1 Ermutigung und Vertrauensbildung	21
3.2.2.2 Umgang mit Sorgen und Ängsten	22
3.2.2.3 Informationsgewinnung	23
3.2.2.4 Bewertung	23
3.2.2.5 Abschluss der Einzelakte	26
3.2.3 Berichtspflichten	28
3.2.4 Blick auf die Strukturen	28
3.2.5 Community Outreach	29
4 BEIRAT	31
5 ANALYSE DES FALLAUFKOMMENS	33
5.1 Wege der Kontaktaufnahme	35
5.2 Beschwerdeanlässe	35
5.3 Beschwerdegründe	37
5.4 Eingabeanlässe	38
5.5 Eingabegründe	40
5.6 Art der Fallabschlüsse	41
6 BESCHWERDEN VON BÜRGER:INNEN	42
6.1 Polizei und Gewalt	42
6.1.1 Polizeieinsatz auf dem Freimarkt	42
6.1.2 Die Festnahmesituation	43
6.1.3 Erkenntnisse aus einer Hauptverhandlung	44
6.1.4 Bewertung	45
6.2 Umgang mit Menschen mit psychischen Erkrankungen und in psychischen Ausnahmesituationen	48
6.3 Kriminell oder kriminalisiert?	52
6.3.1 Weitreichende Folgen für Jugendliche	52
6.3.2 Kennen wir uns vom Bahnhof?	59
6.3.3 Anfangsverdacht oder Zuschreibung?	60

6.3.4	Bewertung	63
6.3.5	Die reflektierte Dienstgruppe	66
6.4	Kommunikation und Interaktion	66
6.4.1	Die ungehörte Dienstaufsichtsbeschwerde	66
6.4.2	Verkehrssituation 1	68
6.4.3	Verkehrssituation 2	69
6.4.4	Bewertung	69
6.4.5	Begegnung und Dialog.....	70
7	WEITERE BESCHWERDEN	72
7.1	Vertrauen durch Verbindlichkeit	72
7.2	Reichweite der Dokumentation queerphober Übergriffe.....	73
7.3	Datenmissbrauch im Amateurfußball	74
8	EINGABEN AUS DER POLIZEI.....	76
8.1	Konflikte am Arbeitsplatz	76
8.1.1	Der verhärtete Konflikt	78
8.1.2	Der unbesprochene Konflikt.....	81
8.1.3	Der ungelöste Konflikt	81
8.2	Umgang mit Disziplinarverfahren.....	83
8.2.1	Beschleunigung und Transparenz	84
8.2.2	Vorverurteilung.....	85
8.2.3	Dokumentation	87
8.2.4	Rehabilitation	87
8.2.5	Strukturanalyse	87
8.3	Polizeistudium.....	88
8.4	Arbeitsschutz innerhalb der Polizei.....	91
8.5	Zugangshürden in der Fort- und Weiterbildung und im Studium.....	94
8.5.1	Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen	94
8.5.2	Bewertung und Empfehlung.....	95
8.5.3	Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Studium.....	97
8.5.4	Bewertung und Empfehlung.....	98
8.6	Schutz von hinweisgebenden Personen	100
8.6.1	Umgang mit Hinweis.....	101
8.6.2	Bewertung und Empfehlung.....	102
8.7	Übernahme von polizeilichen Tätigkeiten durch Angestellte	104
9	EIGENINITIATIVE DER POLIZEIBEAUFTRAGTEN.....	107
9.1	Maßnahmen gegen Racial Profiling	107
9.2	Aktuelle Herausforderungen und Belastungen	111
10	SONSTIGES	117
11	DER BERICHTSZEITRAUM IN BILDERN.....	118
12	AUSBLICK.....	120
13	LITERATUR	123

1 EIN NEUES AMT FÜR BREMEN UND BREMERHAVEN

Seit dem 1. März 2022 hat die Freie Hansestadt Bremen erstmals eine unabhängige Polizeibeauftragte.¹ Sermin Riedel ist die erste Amtsinhaberin.

In vielen Ländern existieren bereits seit Jahren von Polizei und Justiz unabhängig arbeitende Stellen, an die sich Menschen mit als problematisch empfundenen Polizeierfahrungen wenden können. Seit Jahrzehnten gibt es auch in Deutschland aus Wissenschaft, von Menschenrechtsorganisationen² und Nichtregierungsorganisationen Forderungen, unabhängige Polizeibeschwerdestellen einzurichten. Dieser Appell wird von dem Gedanken getragen, dass unabhängige Polizeibeauftragte und externe Beschwerdestellen als wichtige Bausteine dazu beitragen können, die öffentliche Rechenschaftspflicht der Polizei zu unterstützen, damit die Transparenz der Polizeiarbeit zu erhöhen und so das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei zu stärken.³ Mit der Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle für die Behörden des Polizeivollzugsdienstes⁴ kam das Land Bremen diesen langjährigen Forderungen nach. Grundlage für die Tätigkeit der Polizeibeauftragten ist das Gesetz über eine unabhängige Polizeibeauftragte oder einen unabhängigen Polizeibeauftragten für die Freie Hansestadt Bremen (BremPolBG).⁵

Im Juli 2021 wurde das Amt der Polizeibeauftragten mit einer öffentlichen Stellenanzeige ausgeschrieben.⁶ Nach Durchführung eines Auswahlverfahrens, an dem Vertreter:innen aller Fraktionen der Bremischen Bürgerschaft teilnahmen, wurde Sermin Riedel von der Deputation für Inneres gewählt. Die Bürgerschaft bestätigte durch Wahl am 26. Januar 2022 den Vorschlag der Innendeputation. Bei der Wahl erhielt Sermin Riedel 60 von 62 möglichen Stimmen. Der Präsident der Bürgerschaft hat Sermin Riedel zum 1. März 2022 zur Polizeibeauftragten der Freien Hansestadt Bremen ernannt.⁷

Die Polizeibeauftragte steht in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zur Freien Hansestadt Bremen. Sie ist, anders als z. B. Angestellte oder Beamte:innen, in der Ausübung ihres Amtes unabhängig und weisungsfrei. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre

¹ Nachfolgend Polizeibeauftragte genannt.

² Beispielsweise Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen für die Einhaltung des Internationalen Pakts über Bürgerliche und Politische Rechte, Nationale Stelle zur Verhütung von Folter, Deutsches Institut für Menschenrechte.

³ Aden / Bosch (2022), S. 732.

⁴ Der Aufgabenbereich der Polizeibeauftragten beschränkt sich auf den Polizeivollzugsdienst; die Polizei Bremen und den Teil der Ortpolizeibehörde Bremerhaven, der die polizeivollzugsdienstlichen Aufgaben wahrnimmt. Aus sprachlichen Gründen wird in Anlehnung an das BremPolG in diesem Bericht der Begriff „Polizei“ verwendet.

⁵ In Kraft seit dem 8.12.2020. Im Folgenden: Polizeibeauftragtengesetz oder BremPolBG.

⁶ Zugleich wurde die Position der Beauftragten für die Feuerwehr der Stadtgemeinde Bremen ausgeschrieben.

⁷ Sermin Riedel ist auch Feuerwehrbeauftragte für die Stadtgemeinde Bremen. In diesem Bericht wird ausschließlich über die Tätigkeit der Polizeibeauftragten berichtet. Die Tätigkeit der Feuerwehrbeauftragten ist Gegenstand eines separaten Berichts.

und ist nicht an die Dauer einer Legislaturperiode gebunden. Eine einmalige Wiederwahl ist zulässig. Die zeitlichen Vorgaben für die Ausübung des Amtes sichern die Kontinuität der Arbeit und gewährleisten auch einen periodischen Wechsel.

Die Tätigkeit der Polizeibeauftragten wird beratend durch einen Beirat unterstützt. Die Mitglieder des Beirats werden aufgrund ihrer fachlichen Expertise ausgewählt und durch die Deputation für Inneres gewählt. Der Beirat kann von sich aus Themen und Vorgänge zur Untersuchung an die Polizeibeauftragte herantragen.

2 AUFGABEN UND BEFUGNISSE

Das Polizeibeauftragungsgesetz normiert die Aufgaben der Polizeibeauftragten und legt die Befugnisse fest.

2.1 AUFGABEN

- ▷ So soll sie das partnerschaftliche Verhältnis und den Dialog zwischen der Bevölkerung und der Polizei in Bremen und in Bremerhaven stärken, aktiv daran mitwirken, Konflikte aufzuarbeiten und die Behörden dabei unterstützen, eine offene und lernende Fehlerkultur zu entwickeln und zu fördern.
- ▷ Alle Menschen, die problematische Erlebnisse oder Erfahrungen mit der Polizei in Bremen und in Bremerhaven gemacht oder beobachtet haben, können sich bei der Polizeibeauftragten beschweren (Beschwerde).⁸ Nicht für alle Menschen ist es einfach oder erscheint es zielführend, sich bei der Polizei über die Polizei zu beschweren und ihre Anliegen vorzubringen. Dies kann darin begründet sein, dass sie bereits negative Erfahrungen mit der Polizei gemacht haben oder aber kein Vertrauen in eine nachhaltige Aufarbeitung von Fehlern in der Organisation selbst besteht. In den Aufgabenbereich fallen ausdrücklich auch Fälle von Fehlverhalten, die unterhalb der Schwelle rechtswidrigen Verhaltens liegen. Gerade in diesen Fällen kann der Polizeibeauftragten eine wichtige Rolle in der Vermittlung zwischen der Bevölkerung und Polizei zukommen.
- ▷ Beschäftigte der Polizei können sich ohne Einhaltung des vorgeschriebenen Dienstweges mit allen Anliegen, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit stehen, an die Polizeibeauftragte wenden (Eingabe).⁹ Die Beratung darf keine dienst- und disziplinarrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen nach sich ziehen. Eine Kontaktaufnahme ist vertraulich und anonym möglich. Diese Regelung ist erforderlich, da nicht auszuschließen ist, dass in Organisationen wie der Polizei mit starken Hierarchien und damit einhergehenden Abhängigkeitsverhältnissen die Bereitschaft zur konstruktiven Aufarbeitung von Vorfällen an Behördenhierarchien scheitern kann. Mitunter fehlt den Beschäftigten das notwendige Vertrauen in Vorgesetzte oder in die Redlichkeit der internen Machtausübung, so dass ihnen nur eine außenstehende und unabhängige Stelle ermöglicht, wahrgenommene Fehlentwicklungen angstfrei vorzubringen.
- ▷ Da insbesondere politisch motiviertes Fehlverhalten das Ansehen und das Vertrauen in die Arbeit der Polizei nachhaltig schädigen kann und einer unmissverständlichen Gegenreaktion bedarf, liegt eine wichtige Aufgabe darin, Fehler und Fehlverhalten in Einzelfällen, die z. B. auf Diskriminierung, Menschenfeindlichkeit oder eine Verletzung von Rechtsstaatlichkeit schließen lassen sowie entsprechende strukturelle

⁸ § 4 Absatz 2 BremPolBG.

⁹ § 4 Absatz 2 BremPolBG.

Mängel und Fehlentwicklungen zu erkennen und aufzudecken. Diese zu benennen und durch Hinweise und Empfehlungen darauf hinzuwirken, dass eine konstruktive Fehlerkultur etabliert wird, ist Kernaufgabe der Polizeibeauftragten. Ziel ist es, Fehler und Kritik als Möglichkeit und Chance zu verstehen, die Arbeit der Polizei in Bremen und Bremerhaven im Sinne der Beschäftigten und der Bürger:innen stetig zu verbessern.

Es ist Aufgabe der Polizeibeauftragten nicht nur einzelne Fälle von Fehlverhalten für sich genommen zu betrachten. Vielmehr ist die Stelle darauf angelegt, strukturelle Mängel offenzulegen, die bei einer rein einzelfallbezogenen Betrachtung – wie dies im Disziplinar- oder Strafverfahren der Fall ist – unerkant blieben. Im Vordergrund stehen damit nicht die Sanktionierung oder Schuldfragen, sondern die Reflexion der Arbeits- und Organisationsprozesse. Daraus folgt die Benennung bestehender Bedarfe und Verbesserungspotenziale. Eine Beschränkung auf Einzelfälle führt dazu, dass organisatorische und berufssoziologische Gründe aus dem Blickfeld geraten.

- ▷ Die Polizeibeauftragte hat zudem das Recht, sich eigeninitiativ Themen und Sachverhalten anzunehmen, diese zu prüfen und von sich aus Impulse für Veränderungen zu geben.
- ▷ Sie befasst sich auch mit etwaigen Missständen in den für das Arbeitsumfeld und für die Arbeitsbedingungen wichtigen Bereichen wie etwa der personellen und sächlichen Ausstattung oder der Aus- und Fortbildung von Polizeibeschäftigten. Sie kann Vorschläge zur Mängelbehebung und Verbesserung unterbreiten und auf diese Weise die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und die Leistungsfähigkeit der Polizeibehörden insgesamt stärken.
- ▷ Ihre Aufgaben nimmt die Polizeibeauftragte als Hilfsorgan der Bürgerschaft und der Deputation für Inneres wahr. Sie unterstützt die Bürgerschaft dabei, die Polizei aufgrund deren Befugnis zu intensiven Grundrechtseingriffen zu kontrollieren und bei Veränderungsprozessen zu begleiten. Dementsprechend können aus dem parlamentarischen Raum die Bürgerschaft, Mitglieder der Bürgerschaft in Fraktionsstärke, die Deputation für Inneres, der Kontrollausschuss nach § 38 des Bremischen Polizeigesetzes (BremPolG), der Haushalts- und Finanzausschuss sowie der Petitionsausschuss der Polizeibeauftragten Aufträge zur Untersuchung von Strukturen, Entwicklungen und Einzelfällen erteilen.

Bei der Erteilung von Aufträgen aus dem parlamentarischen Raum ist zu gewährleisten, dass die Tätigkeit der Polizeibeauftragten aufgrund eigener Entscheidung in angemessenem Umfang möglich bleibt.¹⁰ In dem Berichtszeitraum wurden der Polizeibeauftragten noch keine Untersuchungsaufträge aus dem parlamentarischen Raum zugeleitet. Es bleibt zu hoffen, dass die durch das Polizeibeauftragtengesetz eingeräumte Unterstützung für die parlamentarische Arbeit im kommenden Berichtszeitraum wahrgenommen und genutzt wird.

¹⁰ § 3 Absatz 1 Satz 2 BremPolBG.

- ▷ Zum Aufgabenbereich gehört auch die Vernetzung und Zusammenarbeit mit der Wissenschaft, zivilgesellschaftlichen Vertreter:innen und anderen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen, um für die Entwicklung von Polizeiarbeit relevante Erkenntnisse und Erfahrungen im Blick zu behalten und so möglichst viele Perspektiven und eine Ausgewogenheit der Handlungsempfehlungen zu gewährleisten.
- ▷ Der Umgang mit Beschwerden über polizeiliches Handeln und zu polizeilichem Fehlverhalten entwickelt sich seit Jahren dynamisch und wird derzeit in Bund und Ländern deutlich unterschiedlich diskutiert, entwickelt, politisch erörtert und wissenschaftlich erforscht. Zahlreiche Vorfälle, die sich in den vergangenen Jahren bundesweit in oder im Zusammenhang mit Polizeibehörden zugetragen haben, erschüttern das grundsätzlich hohe Vertrauen der Bevölkerung in die Arbeit der Polizei. In der subjektiven Wahrnehmung wird bei derartigen Ereignissen nicht differenziert. Fehlentwicklungen und Vorfälle bei „der Polizei“ betreffen daher grundsätzlich alle Polizeibehörden und ihre Beschäftigten. Dies macht es erforderlich, bundesweit und global diskutierte polizeiliche Vorfälle und Entwicklungen im Blick zu behalten und zu prüfen, ob eine Übertragbarkeit auf bremische Verhältnisse gegeben ist. Von den Aufarbeitungsergebnissen und dem Erkenntnisgewinn können die Polizeibehörden dann frühzeitig profitieren. Ein relevanter Anteil der Arbeit der Polizeibeauftragten liegt daher in der Überwachung und Analyse der öffentlichen Diskussionen und der wissenschaftlichen Betrachtung polizeilichen Handelns.
- ▷ Die Polizeibeauftragte erstattet der Bürgerschaft alle zwei Jahre einen schriftlichen Bericht über ihre Tätigkeit sowie über zentrale Forderungen hieraus und informiert damit auch die Öffentlichkeit. Davon unabhängig ist die Polizeibeauftragte jederzeit befugt, der Bürgerschaft und ihren Deputationen und Ausschüssen in geeigneten Fällen Einzelberichte vorzulegen und diese zu veröffentlichen. So trägt sie zur Förderung von Transparenz und der Rechenschaftspflicht im Bereich der Polizeiarbeit bei.

2.2 BEFUGNISSE

Die Polizeibeauftragte hat zur Erfüllung der vielfältigen Aufgaben und Gewährleistung einer unabhängigen Informationsgewinnung die folgenden Befugnisse:

- ▷ Es besteht ein schriftliches und mündliches Auskunftsrecht gegenüber den Behörden, sonstigen Stellen des Landes und der Stadtgemeinden über die zuständige senatorische Behörde. Die angefragten Auskünfte sind unverzüglich zu übermitteln.
- ▷ Die Polizeibeauftragte verfügt über ein Akteneinsichtsrecht und ein (unangemeldetes) Zutrittsrecht zu den Einrichtungen der Polizei. Dieses Recht erstreckt sich z. B. auf Einsätze außerhalb der Dienststellen, auf Fahrzeuge sowie auf Einrichtungen der Aus- und Fortbildung.

- ▷ Sie hat das Recht und auf Verlangen die Pflicht, an Sitzungen der Bürgerschaft, der Deputation für Inneres sowie der weiteren zuvor genannten Ausschüsse teilzunehmen. So kann eine effektive Unterstützung für das Parlament auch während der Beratungen ermöglicht werden.
- ▷ Die Polizeibeauftragte kann Anfragen an die eingebende Person, Geschädigte eines vorgebrachten Fehlverhaltens, Zeug:innen, Sachverständige, Polizeibesetzte sowie an sämtliche Personen, die zur Klärung des Sachverhalts beitragen können, richten.

Die direkte Kontaktaufnahme zu Polizeibesetzten ist ein wichtiges Element zur Sachverhaltsaufklärung. Im Berichtszeitraum hat sich gezeigt, dass in direkten Gesprächen mit den beteiligten Einsatzkräften unmittelbare und wertvolle Informationen ausgetauscht werden können. Hierdurch wurde die Prüfung von Sachverhalten erheblich erleichtert und verkürzt. Zudem kann darüber das Vertrauen der Polizeibesetzten in die Polizeibeauftragte gestärkt und Hürden weiter abgebaut werden. In diesem Sinne hat auch der Polizeipräsident im Rahmen einer Mitarbeitendeninformation im Intranet der Polizei Bremen an die Gesprächs- und Aussagebereitschaft der Polizeibesetzten appelliert.¹¹ Diesen Schritt des Polizeipräsidenten begrüßt die Polizeibeauftragte ausdrücklich. Gleichzeitig appelliert sie an alle Führungsverantwortlichen, diesen Weg zu unterstützen. Denn eine direkte Sachverhaltsklärung kann nur stattfinden, wenn die handelnden Polizeibesetzten identifiziert werden können. Dies ist grundsätzlich aufgrund der bestehenden Kennzeichnungspflichten unproblematisch zu erreichen, die personenbezogenen Informationen und Kontaktdaten müssen der Polizeibeauftragten aber auch unverzüglich zur Verfügung gestellt werden.

Andernfalls entstehen unerwünschte Effekte:

Im Berichtszeitraum hat die Polizei im Rahmen einer Beschwerde die Informationen, welche Einsatzkräfte gehandelt haben, zurückgehalten. Daraus folgte ein umfangreicher Schriftverkehr aus Anfragen, Stellungnahmen und diversen Rückfragen. Dies hätte durch eine zügige und direkte Kontaktaufnahme mit den beteiligten Einsatzkräften durch die Polizeibeauftragte vermieden werden können. Im Ergebnis waren die entstandenen erheblichen Aufwände und Verzögerungen im Hinblick auf die Vorwurfslage unangemessen, was nicht nur für die am Schriftverkehr beteiligten Personen beim Senator für Inneres und Sport, bei der Polizei und bei der Polizeibeauftragten ärgerlich und frustrierend war, sondern auch den Prozess behinderte. Die Verzögerungen in der Sachverhaltsklärung führten letztlich sogar zu einer Verstärkung der bestehenden Irritationen auf Seiten der Beschwerdeführer:in, die leider nicht mehr vollständig beseitigt werden konnten.

¹¹ Die gesetzlichen Einschränkungen zur Zusicherung von Vertraulichkeit von Vertrauenspersonen und Informant:innen sowie Angaben, die Rückschlüsse auf die Identität von Vertrauenspersonen zulassen und Unterlagen, die als „VS-Vertraulich“ oder höher eingestuft sind, bestehen fort.

- ▷ Soweit bei den Untersuchungen Rechtsverstöße festgestellt werden, besteht ein förmliches Beanstandungsrecht. Dabei dürfen Vorgänge mit einer Empfehlung zur Umsetzung an Senat und Magistrat zur Regelung der Angelegenheit weitergeleitet werden.
- ▷ Die Polizeibeauftragte hat die Befugnis zur Weitergabe von Vorgängen an die für die Einleitung von Straf- oder Disziplinarverfahren zuständigen Stellen.
- ▷ Zur Sicherung ihrer Unabhängigkeit ist die Polizeibeauftragte in verwaltungsgerichtlichen Verfahren selbst beteiligungsfähig.

Diese weitreichenden Befugnisse zur Ausübung der Untersuchungstätigkeiten gewährleisten, dass die zur Sachverhaltsaufklärung erforderlichen Informationen weitgehend unabhängig zusammengetragen werden können. Wäre die Polizeibeauftragte bei der Informationsgewinnung darauf beschränkt, ausschließlich schriftliche Stellungnahmen einzufordern, könnte eine (unbeabsichtigte) Beeinflussung oder Bewertung durch die Polizei nicht ausgeschlossen werden, da jede Weitergabe von Informationen die eigene Bewertung der informierenden Person beinhaltet. Dieses „Filtern“ der Informationen kann mehr oder weniger deutlich, bewusst und unbewusst geschehen. Die aufgrund von unabhängiger Informationsgewinnung erlangten Erkenntnisse sind jedoch ein wichtiger Faktor, der über die Akzeptanz und die Anerkennung der Stelle der Polizeibeauftragten in der Bevölkerung und in der Polizei entscheidet.

2.3 GRENZEN UND BARRIEREN

Die effektive Aufgabenwahrnehmung erfordert eine Sichtbarkeit der Polizeibeauftragten in der Bevölkerung sowie eine gesicherte Handlungsfähigkeit. In beiden Bereichen stößt die Polizeibeauftragte aktuell an Grenzen.

Der Aufgabenbereich der Polizeibeauftragten beinhaltet zahlreiche sehr unterschiedliche Tätigkeiten. Dazu zählen u.a.:

- ▷ Entgegennahme, Registratur und Bearbeitung von Beschwerden und Eingaben
- ▷ Sachbearbeitung und Informationsgewinnung
- ▷ Gesprächsführung
- ▷ Bewertung und Aufbereitung der Sachverhalte
- ▷ Wissensvertiefung in Fachthemen und relevanten Rechtsgebieten
- ▷ Fortwährende Aufbereitung polizeilicher Themen
- ▷ Hospitationen in polizeilichen Arbeitsbereichen; Beobachtung und Begleitung relevanter Einsatzgeschehen
- ▷ Entwicklung und Erstellung einer statistischen Fallanalyse unter personenbezogenen, themenbezogenen und organisationsbezogenen Gesichtspunkten

- ▷ Entwicklung, Einrichtung und Fortschreibung einer digitalen Registratur
- ▷ Gesprächs- und Terminorganisation, Organisation von sonstigen Büroangelegenheiten
- ▷ Konzeptionelle und administrative Tätigkeiten zur Weiterentwicklung der Dienststelle
- ▷ Entwicklung, Aufbau und Optimierung der Prozesse
- ▷ Bearbeitung von Beschaffungsprozessen und notwendigen Vergabeverfahren (z. B. für die Homepage)
- ▷ Koordination und Organisation der Beiratsangelegenheiten
- ▷ Teilnahme an Gremiensitzungen sowie inhaltliche Vorbereitung der Themen
- ▷ Repräsentanz und Bekanntmachung der Aufgaben und Funktion
- ▷ Netzwerkarbeit und -pflege
- ▷ Entwicklung und Umsetzung von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, einschließlich der Berichterstattung
- ▷ Etablierung und Durchführung regelmäßiger Austauschformate mit Polizei, Gewerkschaften, Personalräten, zivilgesellschaftlichen Akteur:innen und anderen Interessenvertretungen
- ▷ Entgegennahme, Bearbeitung und Beantwortung von politischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Anfragen
- ▷ Erstellung des Tätigkeitsberichts (Zusammentragen der Themen, Redaktion, Lektorat und Layout)
- ▷ und noch vieles mehr.

Diese Tätigkeiten werden einzig von der Polizeibeauftragten und ihrer Stellvertreterin mithilfe zeitlich begrenzter Unterstützung durch eine weitere Mitarbeiterin wahrgenommen.

Bereits die Prüfung von Hinweisen, Eingaben und Beschwerden ist ein zeitintensiver Prozess, so dass mit dieser fachlichen Arbeit die geringen Kapazitäten der Polizeibeauftragten bereits voll ausgelastet sind.

Um Vertrauen der Bevölkerung in die Arbeit der Polizeibeauftragten aufzubauen und dieses auch beizubehalten, ist eine gründliche und zeitnahe Prüfung des Anliegens der beschwerdeführenden Person¹² unbedingt darzustellen. Dies beinhaltet eine unabhängige Aufklärung der Situation, eine fundierte Bewertung (unter Einbeziehung recht-

¹² Die Bezeichnung „betroffene Person“ oder „beschwerdeführende Person“ meint die Person, die direkt von einem Ereignis oder einer Entscheidung betroffen ist. Dies können sowohl Beschäftigte, als auch Bürger:innen sein.

licher Prüfungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse), eine engmaschige und verbindliche Kontaktaufnahme der an dem Verfahren beteiligten Personen sowie eine Abstraktion des Einzelfalls, um strukturelle¹³ und institutionelle¹⁴ Auswirkungen und Ableitungen zu erkennen. Teilweise kann bereits hier ressourcenbedingt nicht auf die gesamten Befugnisse, insbesondere diejenigen, die einen erhöhten Zeitaufwand nach sich ziehen, wie z. B. das Recht, Erhebungen auch in den Dienststellen vor Ort sowie bei Einsätzen außerhalb der Dienststellen durchzuführen (§ 7 Absatz 4 BremPolBG), zurückgegriffen werden. Auch den nachfolgenden Kernaufgaben kann aktuell nur sehr eingeschränkt oder teilweise gar nicht nachgekommen werden:

Die Polizeibeauftragte ist unmittelbare Anlaufstelle für Hinweise aus der Bevölkerung zu polizeilichem Fehlverhalten. Damit die Menschen im Land Bremen dieses Angebot in Anspruch nehmen können, bedarf es intensiver und stetiger Öffentlichkeitsarbeit über diverse Kanäle, um möglichst viele Menschen in ihren jeweiligen Lebensrealitäten zu erreichen. Über die reine Weitergabe von Informationen hinaus muss es gelingen, eine Sichtbarkeit und Wahrnehmung der Polizeibeauftragten und den dahinterstehenden Personen zu erreichen, damit sich Vertrauen entwickeln kann. Dafür müssen die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft intensiviert, Zugangsbarrieren abgebaut und die Präsenz in den Stadtgebieten erhöht werden.

Die Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit ist daher essenzieller Bestandteil der Arbeit der Polizeibeauftragten. Dieser ist derzeit nicht mit entsprechenden personellen Ressourcen hinterlegt. Die aktuelle Ausstattung lässt eine aktive, zielgruppendifinierte und nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit nicht und die Netzwerkarbeit nur eingeschränkt zu. Ohne entsprechende Ressourcen und Kapazitäten ist es nicht möglich, eine Homepage zu entwickeln, aufzubauen und zu verwalten, den Informationsfluss ziel- und adressat:innengerichtet auszugestalten und aufrecht zu erhalten, verlässlich und aktuell über soziale Netzwerke zu kommunizieren, gleichzeitig persönliche Präsenz in vielfältigen Begegnungs- und Dialogformaten zu gewährleisten und eine direkte Ansprechbarkeit für Hinweisgebende sicherzustellen. Der Bekanntheitsgrad und die Erreichbarkeit sind jedoch wesentliche Faktoren für das Anbringen von Meldungen und Hinweisen, die die wesentliche Arbeitsgrundlage der Polizeibeauftragten darstellen.

Auch die Bearbeitung von Untersuchungsaufträgen aus dem parlamentarischen Raum ist aktuell nicht möglich. Eine solche Hinzuziehung der Polizeibeauftragten würde dazu

¹³ Strukturelle Auswirkungen meinen historisch und sozial gewachsene Machtverhältnisse, die tief in den Diskursen der Gesellschaft verankert sind (z. B. struktureller Rassismus). Dies begründet Strukturen und Entscheidungsabläufe innerhalb von Institutionen, die dazu führen, dass überdurchschnittlich oft bestimmte Personen von den Institutionen benachteiligt werden.

Vgl. <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html> (abgerufen am 7.10.2024).

¹⁴ Institutionelle Auswirkungen (begriffen als ein Verhältnis zwischen den Institutionen) äußern sich in Formen der Diskriminierung oder Abwertung, die von Institutionen ausgehen. Ausgangspunkt sind dabei nicht Vorurteile oder abwertenden Einstellungen der handelnden Individuen. Die Auslegung von Regeln oder Arbeitspraktiken führen dazu, dass bestimmte Personen mittelbar oder unmittelbar benachteiligt werden. Vgl. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/ethnische-herkunft-rassismus/ethnische-herkunft-rassismus-node.html> (abgerufen am 7.10.2024), Bosch / Thun (2022) S. 191.

beitragen, dass das Parlament unabhängig und objektiv aufbereitete Informationen zu polizeilichen Themen und Problemen in den Polizeieinrichtungen erhält. Dadurch können auch über Wahlperioden hinweg von einer neutralen und allparteilichen Stelle Informationen und Erkenntnisse gewonnen werden, die das Parlament bei der Bewertung von polizeilichen Themen und Fragestellungen unterstützen und Verbesserungspotenziale identifizieren können.

Die Berichtspflicht und das Berichtsrecht sind elementar für die Arbeit der Polizeibeamteten. Es ist Grundlage ihrer Legitimation, dass sie die aus ihren Untersuchungen erlangten Erkenntnisse dem Parlament, der Öffentlichkeit und den unmittelbar betroffenen Organisationen zur Verfügung stellt. Dafür ist es notwendig, das parlamentarische und öffentliche Interesse an Themen und Sachverhalten zu identifizieren, angepasste und adressat:innengerechte Berichte anzufertigen und praxistaugliche Ableitungen zu entwickeln. Auch diese Aufgabe findet bei der aktuellen Personalausstattung keine Berücksichtigung.

Der Ressourcenkonflikt wird dadurch verstärkt, dass die Polizeibeamteten und ihre Stellvertreter:innen zeitgleich ein ähnlich hohes Arbeitsaufkommen im Aufgabenbereich der Feuerwehrbeauftragten wahrnehmen.

Für eine nachhaltige Implementierung des Angebots und der Arbeit der Polizeibeamteten muss ihre Sichtbarkeit, Handlungsfähigkeit und Unabhängigkeit gewährleistet sein. Dies kann nur über eine hinreichende Personal- und Sachausstattung erreicht werden. Eine Aufstockung der Ressourcen ist daher zwingend notwendig und zur Legitimation der Arbeit der Polizeibeamteten unabdingbar.

2.4 ABGRENZUNG ZU ANDEREN STELLEN MIT BERATUNGS- ODER KONTROLLFUNKTION

Das Petitionsrecht berechtigt jede Person, sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten, Beschwerden, Anregungen und Kritik (Petitionen) an die Bürgerschaft zu wenden.¹⁵ Das Petitionsverfahren ist unabhängig von förmlichen Verwaltungs-, Rechtsbehelfs- und Gerichtsverfahren. Eine Abgrenzung zwischen der Tätigkeit der Polizeibeamteten und dem Petitionsausschuss ist gesetzlich nicht normiert. Beide Beschwerdemöglichkeiten stehen nebeneinander. Der Petitionsausschuss kann bei Bedarf auf die Expertise der Polizeibeamteten zugreifen. Entsprechend wurde die Polizeibeamtete im Berichtszeitraum in einem Fall vom Petitionsausschuss um eine Stellungnahme gebeten. Durch die Einschätzung der Polizeibeamteten konnte der Petitionsausschuss die Petition zum Abschluss bringen. Die Polizeibeamtete steht auch bei Anfragen und für Untersuchungsaufträge zur Verfügung und kann so die Tätigkeit des Petitionsausschusses ergänzen.

¹⁵ § 1 Absatz 1 Gesetz über die Behandlung von Petitionen durch die Bürgerschaft.

Im Berichtszeitraum sind einige Eingaben und Beschwerden eingegangen, die eine Überprüfung von gerichtlichen (teilweise bereits rechtskräftig gewordenen) Entscheidungen oder eine rechtliche Beratung in laufenden Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren zum Ziel hatten. Hier galt es, eine klare Abgrenzung vorzunehmen und zu erläutern, dass die Polizeibeauftragte weder gerichtliche Entscheidungen überprüft, noch Fachaufsicht der Staatsanwaltschaft und auch kein Organ der Rechtshilfe darstellt.

§ 12 Absatz 1 BremPolBG legt fest, dass die Polizeibeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben vertrauensvoll mit den Personalvertretungen der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven zusammenarbeitet. Der Polizeibeauftragten ist die große Bedeutung der Mitbestimmungsorgane und Interessenvertretungen innerhalb der Polizeiorganisationen bewusst. Entsprechend werden Beschäftigte in geeigneten Fällen darin bestärkt, sich an diese Stellen zu wenden, um ihre Anliegen mit Hilfe der Personalvertretungsorgane in die Aufarbeitung zu bringen. Umgekehrt können auch die Personalräte die Zusammenarbeit mit der Polizeibeauftragten sinnvoll nutzen. Das zwischen den Personalräten und der Polizeibeauftragten bestehende Vertrauen führt zu einem gewinnbringenden Austausch und fördert das gemeinsame Streben nach guten Arbeitsbedingungen für die Polizeibesetzten.

In der Diskussion um die Einrichtung von unabhängigen Polizeibeauftragten wird mitunter die These aufgestellt, dass kein Bedarf bestehe, die bereits bestehenden Strukturen und Beschwerdewege durch unabhängige Polizeibesetzungsstellen zu erweitern. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch das Bild gezeichnet, dass dies ein generelles Misstrauensvotum gegenüber der Polizei sei. Im Gegensatz zur bundesweiten Tendenz haben sich die polizeilichen Gewerkschaften im Rahmen der Anhörung zum BremPolBG nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber der Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle gezeigt und konstruktive Änderungsvorschläge unterbreitet. Im Berichtszeitraum hat die Polizeibeauftragte sehr vertrauensvoll mit den Landesverbänden der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPolG) zusammengearbeitet. Besonders positiv hervorzuheben ist, dass die Gewerkschaften sogar Fälle und Themen an die Polizeibeauftragte herangetragen und ihre Mitglieder zu einer Kontaktaufnahme ermutigt haben. Ein weiterer Ausdruck dieser grundsätzlichen Offenheit war die stetig signalisierte Gesprächs- und Unterstützungsbereitschaft, aus der heraus zahlreiche Einladungen der Polizeibeauftragten zu Sitzungen und Tagungen hervorgegangen sind, in denen eine ehrliche, konstruktive und immer wohlwollende Debatte über die Erforderlichkeit und Wirksamkeit von unabhängigen Polizeibeauftragten geführt wurde.

3 AUFBAU UND ENTWICKLUNG DER DIENSTSTELLE

Im Folgenden werden die verschiedenen organisatorischen Aufgaben und Themen, auf denen im Aufbau und der Dienststelle der Fokus lag, aufgezeigt.

3.1 AUSGANGSSITUATION UND RAHMENBEDINGUNGEN

Mit der Einrichtung der Stelle der Polizeibeauftragten hat die Freie Hansestadt Bremen einen neuen Aufgabenbereich geschaffen. Mit dem Dienstantritt zum 1. März 2022 stand die Polizeibeauftragte vor der Situation, eine unabhängig arbeitende Organisation aufzubauen, Mitarbeiter:innen zu gewinnen und Strukturen zu etablieren. Dank der Unterstützung und guten Vorbereitung der Bürgerschaftskanzlei konnte die Polizeibeauftragte mit Amtsantritt grundausgestattete Büroräume im Börsenhof A beziehen. Die weitere Ausstattung der Büroräume nebst Bereitstellung der digitalen Infrastruktur erfolgte in unkomplizierter Abstimmung und unter Berücksichtigung der Bedarfe und Vorgaben der Polizeibeauftragten. Auch konnte sehr schnell eine Präsenz der Kontaktdaten der Polizeibeauftragten auf der Homepage der Bremischen Bürgerschaft und eine Office-Hotline realisiert werden, ein Corporate Design entwickelt sowie die Erstellung von ersten Informationsmaterialien erfolgen.

Zum 1. Juni 2022 hat die erste und bisher einzige Beschäftigte bei der Polizeibeauftragten ihren Dienst in Vollzeit aufgenommen. Sie ist Büroleiterin und Stellvertreterin der Polizeibeauftragten. Die Personalausstattung beschränkt sich damit aktuell auf die Polizeibeauftragte selbst und ihre Stellvertretung. Weitere Personalbedarfe waren bei der Planung der Ausgestaltung der neuen Funktion der Polizeibeauftragten durch die Bürgerschaftskanzlei nicht vorgesehen und haben trotz eindringlicher Bedarfsanmeldung durch die Polizeibeauftragte bislang keine Beachtung erfahren.

Die Polizeibeauftragte konnte jedoch für das Jahr 2024 eine für ein Jahr befristete Unterstützung über den Nachwuchspool des Senators für Finanzen für die Begleitung und Optimierung der administrativen Prozesse gewinnen.

Die Polizeibeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Juristinnen. Aufgrund der Ausbildung und Berufserfahrungen kann bei der Aufgabenwahrnehmung neben der juristischen Expertise unter anderem auf Kenntnisse im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit, Erfahrungen und Sachkunde im Bereich der Inneren Sicherheit, Kenntnisse der Abläufe und Strukturen in der Bremischen Verwaltung, der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven, sowie im Bereich personal- und organisationsentwicklungsbezogener Themen und auf ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten zurückgegriffen werden. Vertiefte Kenntnisse im Bereich der Mediation werden aktuell aufgebaut. Perspektivisch ist eine Ausweitung der Fachkompetenzen insbesondere im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der Antidiskriminierungsarbeit erforderlich.

Die Einrichtung des Amtes hat zu Beginn große Aufmerksamkeit erfahren. Bereits unmittelbar nach Amtsantritt sind die ersten Beschwerden und Eingaben eingegangen.

Parallel zu Gesprächen mit betroffenen Personen musste das Kerngeschäft organisiert und dementsprechende Arbeitsprozesse eingerichtet werden. Die Polizeibeauftragte hat von Beginn an ein großes Augenmerk daraufgelegt, effiziente Arbeitsprozesse und -abläufe für ihre Dienststelle zu entwickeln. Daher wurde bereits nach wenigen Monaten mit Unterstützung des Prozessmanagements der Bürgerschaftskanzlei die Bearbeitung von Eingaben und Beschwerden evaluiert und die erste Arbeitsprozessanalyse und -modellierung vorgenommen.

Die ersten Monate waren auch geprägt von zahlreichen Antritts- und Vernetzungsgesprächen mit politischen Akteur:innen, Interessenvertretungen, Behördenvertreter:innen, Gewerkschaftsfunktionär:innen und Vertreter:innen vieler anderer Organisationen. Bei diesen Besuchen erhielt die Polizeibeauftragte die Möglichkeit, sich und später auch ihre Stellvertreterin persönlich vorzustellen, das Amt und den gesetzlichen Auftrag zu erklären, Fragen direkt zu beantworten und Vorbehalte abzubauen. Die Gespräche waren nahezu allesamt von Interesse, Offenheit und Kooperation geprägt. Aus diesen Gesprächen haben sich sowohl zahlreiche wertvolle Informationen und Themen wie auch verlässliche Ansprechpartner:innen ergeben. Einige der Gespräche finden mittlerweile in regelmäßigen Abständen statt, um so informiert und im gegenseitigen Austausch zu bleiben.

Gleich zu Beginn der Amtszeit haben die Polizeien für ihre Beschäftigten von sich aus Informationen zu der neuen Funktion der Polizeibeauftragten behördenintern veröffentlicht. Zugleich wurden diese Informationen auch für externe Besucher:innen auf der Homepage der beiden Polizeien und des Senators für Inneres und Sport veröffentlicht. Zudem wurden Flyer mit Informationen über die Tätigkeit und die Funktion der Polizeibeauftragten für alle Bürger:innen und für die Polizeibesetzten an verschiedenen Stellen bereitgestellt. Die Polizeibeauftragte hat in verschiedenen Bereichen innerhalb der Polizeien hospitiert und Einsätze in Großlagen begleitet, am Einstellungsverfahren für Polizeikommissarsanwärter:innen außer Konkurrenz teilgenommen und ist in sehr unterschiedlichen Besprechungsformaten mit Beschäftigten der Polizei in Bremen und in Bremerhaven ins Gespräch gekommen. Die Polizeibeauftragte hat noch lange nicht alle Bereiche in der Polizei in Bremen und in Bremerhaven besucht. Die Besuche und Hospitationen sollen jedoch fortgesetzt werden und sind ein wichtiger und kontinuierlicher Bestandteil der Arbeit.

Im Berichtszeitraum hat die Polizeibeauftragte die Möglichkeit bekommen, ihre Funktion und Aufgaben bei Studierenden der Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV) in den Wahlpflichtmodulen „Polizei und Gewalt“ und „Opferschutz“ vorzustellen. Inzwischen hat sich daraus ein Regeltermin in allen Studiengruppen entwickelt.

Parallel dazu hat die Polizeibeauftragte Kontakt zu diversen zivilgesellschaftlich aktiven staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen, Vereinigungen und Interessengemeinschaften geknüpft.

Auch eine Vernetzung mit Vertreter:innen aus der Wissenschaft ist erfolgt. In diesem Rahmen hat die Polizeibeauftragte an verschiedenen Forschungsinterviews und Expert:inneninterviews teilgenommen (beispielsweise für das Teilprojekt Gesellschaftlicher Zusammenhalt für die InRa-Studie „Institutionen und Rassismus“ oder das Forschungsprojekt Police Accountability).

Die Polizeibeauftragte hat auch zahlreiche Fachveranstaltungen besucht (beispielsweise den Online-Fachtag „Zivilgesellschaft und Polizei – Neue Kooperationsformate und die Herausforderung Perspektivwechsel“ des Beschwerdemanagements der Polizei Hamburg oder den Fachtag „Institutioneller Rassismus – Wirkungsweisen und Gegenstrategien in öffentlichen Verwaltungen“ des Demokratiezentrum Bremen).

Zudem hat die Polizeibeauftragte an den Sitzungen der Deputation für Inneres, des Polizeilichen Kontrollausschusses und des Ausschusses für Öffentliche Sicherheit teilgenommen.

Sehr zügig hat auch eine Vernetzung zu den Polizeibeauftragten der anderen Bundesländer sowie die Teilnahme an den Jahrestreffen stattgefunden. Dieser regelmäßige Austausch zeigt, dass sich länderübergreifend viele Fragestellungen und Herausforderungen ähneln, so dass neue wertvolle Impulse für die eigene Tätigkeit gewonnen werden konnten.

Der Aufbau, die Ausweitung, die Pflege und stetige Aktivierung des Netzwerks ist ein wichtiger und kontinuierlich andauernder Prozess. Insbesondere der Kontakt und der regelmäßige Austausch mit verschiedenen Vertreter:innen von Interessengemeinschaften und Organisationen gesellschaftlicher Minderheiten sollen dazu beitragen, die Dienststelle der Polizeibeauftragten als relevante Ansprechpartnerin zu etablieren und gleichzeitig unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen mit Polizeiarbeit zusammenzutragen und die unterschiedlichen Bedürfnisse aller gesellschaftlicher Gruppen einer Großstadt zu erkennen. Der Polizeibeauftragten ist sehr bewusst, dass die bisher ergriffenen Maßnahmen noch lange nicht ausreichend sind, um bei einer wirklich breiten Öffentlichkeit im Bedarfsfall bekannt zu sein.

3.2 KONKRETE AUSGESTALTUNG DES ARBEITSBEREICHS

Die Polizeibeauftragte versteht sich im Sinne der Aufgabenzuschreibung als bedingungslose Ansprechpartnerin bei kritikwürdigen Erfahrungen und Beobachtungen im Zusammenhang mit Polizeiarbeit. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer niedrigschwiligen Erreichbarkeit und einer aktiven Beschwerdebearbeitung unter gleichrangiger Berücksichtigung der Betroffenenperspektive sowie behördlicher Praktiken und Vorgaben. Mithin versucht die Polizeibeauftragte, sofern sie Kenntnis von problematischen Themen oder Einsätzen erlangt, auf die betroffenen Personen zuzugehen und dabei zu unterstützen, die Beschwerde oder Eingabe in eine Aufarbeitung zu bringen. Die Bearbeitung von Beschwerden und Eingaben erfolgt zugewandt, lösungs- und bedarfsorientiert,

unabhängig und fair im Interesse aller am Prozess beteiligten Personen. Gespräche mit betroffenen Personen erfolgen unvoreingenommen und wertfrei. Bei der Prüfung wird bewusst die emotionale Ebene der Beschwerdeführenden und auch die Handlungslogik von Polizeiorganisationen einbezogen. Im Vordergrund stehen nicht die Sanktionierung oder Schuldfragen, sondern die Reflexion der Arbeits- und Organisationsprozesse und das Erkennen und Benennen bestehender Bedarfe und Verbesserungspotenziale.

Davon ausgehend ergeben sich folgende Schwerpunkte bei der Ausrichtung und Entwicklung des Arbeitsbereichs:

3.2.1 Zugang und Erreichbarkeit

Um Beschwerden und Hinweise überhaupt zu ermöglichen, liegt der Fokus der Polizeibeauftragten auf der Etablierung niedrigschwelliger Zugänge sowohl im Hinblick auf die Menschen im Land Bremen, als auch auf die Beschäftigten der Polizei. Das Angebot der Polizeibeauftragten soll von möglichst vielen Menschen mit einem geringen Aufwand genutzt werden können.

In Bezug auf die Beschäftigten werden bereits durch gesetzliche Vorgaben etwaige Zugangshürden minimiert. So ist ein Benachteiligungsverbot für Polizeibeschäftigte und eine Beweislastumkehr zulasten der Dienststellenleitung normiert.¹⁶ Ferner ist es ausdrücklich erlaubt, Beschwerden und Eingaben anonym einzulegen, was Zugangshürden in Bezug auf Benachteiligungssorgen weiter senkt.

Eine gesetzlich geregelte Zugangsöffnung zugunsten der Bevölkerung besteht darin, dass neben selbst Betroffenen auch Beobachtende und Organisationen Beschwerden zu polizeilichem Fehlverhalten einbringen können. Ferner ist das Beschwerderecht nicht auf strafrechtlich relevantes Verhalten beschränkt, sondern bezieht sich auch auf sonstiges Fehlverhalten, wie etwa unangemessenes oder unfreundliches Auftreten. Auch das gesetzlich verankerte Selbstbefassungsrecht der Polizeibeauftragten trägt zum niedrigschwelligen Zugang bei.

Maßgeblich für das Gelingen sind die enge Begleitung und der enge Kontakt mit den Beschwerdeführenden im Verfahren, also z. B. regelmäßig und umfassend über den Fortgang des Verfahrens informiert zu werden. Neue Barrieren können hingegen entstehen, wenn der Prozess zu Unzufriedenheit führt, etwa wegen einer langen Bearbeitungsdauer oder einer unzureichenden Transparenz und Information während des Bearbeitungsprozesses.

Eine niedrigschwellige Erreichbarkeit ist insbesondere auch für Personen von hoher Bedeutung, für die physische, sprachliche oder zeitliche Hürden schwieriger zu überwinden sind. Betroffene Personen werden daher ermutigt, ihre Anliegen auf die von ihnen bevorzugte Weise vorzubringen. Die Zugangsoffenheit ist eine wichtige Erfolgsvoraussetzung für die Wirksamkeit der Tätigkeit der Polizeibeauftragten. Unabdingbar ist

¹⁶ § 4 Absatz 2 BremPolBG.

es daher, bestehende Hürden weiter abzubauen und eine schnelle und direkte Ansprechbarkeit für alle Menschen in ihren vielfältigen Lebensrealitäten zu gewährleisten.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass für einen niedrighschwelligen Zugang weitere Kontaktmöglichkeiten und Meldewege erforderlich sind. So soll die Möglichkeit von festen und ortsnahe Sprechzeiten in den Stadtteilen und einer direkten Kontaktaufnahme über Onlineformulare und Social-Media-Kanäle ermöglicht werden, um den Zugang für weitere Menschen zu ermöglichen und zu vereinfachen. Auch soll ein digitales Meldeverfahren, das eine anonyme Hinweisgabe ermöglicht, eingerichtet werden. Der Ausbau der dafür erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen ist als ein Schwerpunkt für den nächsten Berichtszeitraum angesetzt.

3.2.2 Bearbeitung von Beschwerden und Eingaben

Im Vordergrund steht immer eine persönliche Auseinandersetzung mit dem Anliegen und der Zielstellung der beschwerdeführenden Person; ganz unabhängig davon, ob es sich um eine Person aus der Bevölkerung oder Polizeibeschäftigte handelt. Ziel des Tätigwerdens aufgrund von Beschwerden und Eingaben ist eine schnellstmögliche Aufklärung des Sachverhaltes, eine offene und transparente Kommunikation mit den betroffenen Stellen sowie erforderlichenfalls eine zügige Entwicklung und Empfehlung von Gegenmaßnahmen oder Lösungsvorschlägen.

Die Polizeibeauftragte prüft bei jeder Eingabe (Beschäftigte) und Beschwerde (Bevölkerung), ob diese plausible Informationen über Mängel oder Fehlverhalten enthält. Sofern dies nicht gegeben ist, teilt die Polizeibeauftragte der betroffenen Person mit, dass keine weitere Bearbeitung erfolgt und weist gegebenenfalls den Vorgang zurück. Fälle, in denen offenkundig kein Fehlverhalten erkennbar ist oder die aufgrund der Schilderungen schwer (oder überhaupt nicht) glaubhaft erscheinen, werden nicht an die Polizei weitergeleitet, um dort keinen zusätzlichen Arbeitsaufwand zu erzeugen und die dortigen Ressourcen nicht weiter zu verknappen.

3.2.2.1 Ermutigung und Vertrauensbildung

Bürger:innen und Beschäftigte der Polizei sollen in verschiedenen Formaten ermutigt werden, Kritik und Hinweise an die Polizeibeauftragte zu richten. Gleichzeitig sollen sie regelmäßig über den Verlauf der Untersuchungen informiert und dabei in ihren Erwartungen nicht enttäuscht werden. Dementsprechend erfolgt in den meisten Fällen eingangs (mindestens) ein ausführliches persönliches Gespräch. Dies dient in erster Linie der Vertrauensbildung und der Erörterung des Beschwerdeanlasses.

Die Mitarbeiterinnen bei der Polizeibeauftragten sind sensibilisiert, die individuellen Bedürfnisse und Intentionen der betroffenen Person zu ergründen, um die Erwartungshaltung zu klären und den Erwartungshorizont festzulegen. Die erste Orientierung für das Gespräch geben die Bedürfnisse der Gesprächspartner:innen. Bei Bedarf kann auch zusätzliche externe Expertise organisiert werden. Eine Begleitung

durch Vertrauenspersonen ist selbstverständlich möglich. Für die Polizeibeauftragte ist es eine Selbstverständlichkeit, die Themen und Beschwerden bei den betroffenen Personen abzuholen und ihnen damit den Zugang so gut es geht zu erleichtern.

Viele betroffene Personen suchen zunächst eine unabhängige und professionelle Beratung und gegebenenfalls auch vertrauliche Einordnung ihres Anliegens. Eine Bewertung des Vortrags findet in diesem Stadium noch nicht statt. Konflikte oder kritische Erlebnisse oder Erfahrungen innerhalb der Polizei oder mit der Polizei lösen häufig starke (Unsicherheits-)Gefühle oder Emotionen wie Ohnmachtsgefühle oder Verzweiflung aus. Diese Erfahrungen können aufgrund des vorherigen Umgangs mit den Anliegen von anderen Stellen bestärkt sein und den betroffenen Personen den Eindruck vermitteln, nicht ernst genommen oder nicht gehört zu werden.

3.2.2.2 Umgang mit Sorgen und Ängsten

Wenden sich Polizeibeschäftigte an die Polizeibeauftragte, so ist zu beobachten, dass die Offenbarung an eine externe Stelle häufig mit Sorgen und Vorbehalten behaftet ist. Die Furcht vor negativen Karrierekonsequenzen, Ausgrenzung und einem Verlust des Ansehens innerhalb der Organisation kommen hinzu. In Gesprächen ist es daher zunächst von großer Bedeutung, vorbehaltlos zuzuhören und die betroffene Person mit ihrem Anliegen ernst zu nehmen. Ein zugewandtes Gespräch kann bereits stark entlasten. Bewertungen, Rechtfertigungen, Zurückweisungen oder rechtliche Einordnungen wirken dabei hinderlich und unterbleiben. Im weiteren Verlauf werden frei, von Schuldzuweisung oder Bewertung, die verschiedenen Sichtweisen und Perspektiven in Erfahrung gebracht, um anschließend objektiv eine fundierte Bewertung vornehmen zu können.

Die Polizeibeauftragte erfragt von Beginn an die Erwartungen der betroffenen Person, erläutert den Rahmen und die Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten. Wichtig ist dabei, den beschwerdeführenden Menschen Kontrolle über das weitere Verfahren zu geben und damit zu verhindern, dass sie zum Objekt eines Vorgangs werden, dessen Verlauf unbeeinflussbar wirkt. Außerdem dient die transparente Verfahrens- und Erwartungsklärung dazu, von Beginn an unerfüllbaren Erwartungen oder Wünschen zu begegnen, um so (wiederkehrenden) Enttäuschungen und unnötigem Aufwand entgegenzuwirken.

In emotional sehr belasteten Konfliktsituationen besteht häufig der Wunsch nach ausgleichender Gerechtigkeit durch Sanktionierung der als verantwortlich angesehenen Person, manchmal sogar der gesamten Organisation. Die Sanktionierung ist aber schon mangels solcher Einwirkungsmöglichkeiten nicht Aufgabe der Polizeibeauftragten. Dies hat im Berichtszeitraum zu enttäuschten bis hin zu wütenden Rückmeldungen geführt. Die Polizeibeauftragte versucht daher künftig, die Grenzen des Wirkbereichs noch deutlicher aufzuzeigen und den Kontakt zu den hierfür zuständigen Stellen herzustellen. Auch wenn dies dann im Einzelnen bedeuten kann, dass nach dem ersten Gespräch von einer weiteren Beratung abgesehen wird.

3.2.2.3 Informationsgewinnung

Der Schwerpunkt der Fallprüfung liegt darin, alle Informationen zur Sachverhaltsaufklärung zusammenzutragen. Zur Aufklärung des Sachverhalts und Bearbeitung des Untersuchungsauftrags kann die Polizeibeauftragte auf ihre gesamten Befugnisse zurückgreifen und die Mittel der Informationsbeschaffung frei auswählen. Bereits zu Beginn der Fallbearbeitung werden die zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Informationen aufbereitet und zusammengeführt, um möglichst früh Hinweise auf Häufungen oder andere Auffälligkeiten zu erlangen.

Im Berichtszeitraum hat sich sehr schnell gezeigt, dass die Gewinnung unabhängiger Informationen sehr stark von den zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen abhängt. Denn die eigenständige Informationsgewinnung durch die Befragung von handelnden oder beobachtenden Personen, durch die Begleitungen von Gesprächen und Einsätzen und die Beobachtungen von polizeilichem Handeln erfordert erheblichen Zeitaufwand. Dies führt bei knappen Kapazitäten zwangsläufig zu einem Ressourcenkonflikt, der in Anbetracht des breiten Aufgabenspektrums zu Qualitätsabstrichen führt.

Die Polizeibeauftragte war im vergangenen Berichtszeitraum aus Kapazitätsgründen häufig darauf angewiesen, die Sachverhaltsaufklärung über die Anforderung von Stellungnahmen durchzuführen. Von den gesetzlichen Möglichkeiten zur unabhängigen Informationsbeschaffung konnte nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht werden. Die Polizeibeauftragte kann ihre Aufgabe als unabhängige Ansprech- und Prüfstelle nur dann nachhaltig und effektiv im Sinne der Bürger:innen, der Bürgerschaft und der Polizei erfüllen, wenn die erforderlichen Sach- und Personalausstattung vorhanden ist, um bei Prüfungen und Aufarbeitungen die zur Verfügung stehenden Befugnisse im erforderlichem Umfang einzusetzen.

3.2.2.4 Bewertung

Wenn alle für die Bewertung der Beschwerde oder Eingabe zu erlangenden Informationen vorliegen, erfolgt eine Bewertung des Beschwerdevorbringens. Da die Beschwerde zwar ein kritikwürdiges, aber nicht notwendigerweise normativ belegtes Fehlverhalten zum Gegenstand hat, kann die Bewertung in verschiedenen Formen vorgenommen werden: beispielsweise in einer juristischen Prüfung, einer Zweckmäßigkeitsevaluation oder einer Angemessenheitsprüfung. Bei der Bewertung werden insbesondere mögliche strukturelle und organisatorische Probleme in den Blick genommen. Dabei wird bewusst auf eine Einstufung in „begründet“ und „unbegründet“ oder „berechtigt“ und „unberechtigt“ der Beschwerden und Eingaben verzichtet. Die Prüfung und Bewertung der Hinweise durch die Polizeibeauftragte können je nach Ergebnis und den daraus abzuleitenden weiteren Erkenntnissen sehr unterschiedliche Maßnahmen nach sich ziehen:

Beanstandung

Wird ein Rechtsverstoß seitens der Polizei Bremen oder der Ortspolizeibehörde Bremerhaven festgestellt, steht der Polizeibeauftragten nach § 7 Absatz 5 BremPolBG ein

förmliches Beanstandungsrecht zu. Wichtig für die beschwerdeführenden Personen ist dabei, dass dieses Beanstandungsrecht keine Auswirkungen auf den individuell eröffneten Rechtsweg hat. Etwaige Fristen von Rechtsbehelfen müssen beachtet und Rechtswege beschritten werden, um die kritisierten Entscheidungen von den Polizeibehörden selbst oder durch gerichtliche Entscheidung überprüfen zu lassen.

Die Wirkung der Polizeibeauftragten zielt in diesem Zusammenhang auf ein Hinterfragen der Maßnahmen seitens der Polizei und adressiert insofern die Fach- und Dienstaufsicht. Die Prüfergebnisse der Polizeibeauftragten dienen dann als Grundlage der Fach- und Dienstaufsicht für darüberhinausgehende Veränderungen in den Prozessen.

Empfehlung

Erkennt die Polizeibeauftragte nach Bewertung der Hinweislage beispielsweise Defizite in der personellen oder sächlichen Ausstattung, des Personalwesens oder der Aus- und Fortbildung, so unterbereitet sie den Polizeien Vorschläge zur Behebung und Verbesserung. Auch bei Fehlern im Einzelfall sowie entsprechenden strukturellen Mängeln hat die Polizeibeauftragte durch Hinweise und Empfehlungen auf eine Behebung hinzuwirken. In geeigneten Fällen kann eine Empfehlung der Polizeibeauftragten auch auf eine einvernehmliche Erledigung der Angelegenheit hinwirken. Dies kann insbesondere bei Vorliegen eines Irrtums, bei einem Missverständnis oder einer Verwechslung in Betracht kommen. Diese Lösungsmöglichkeit besteht nicht, wenn hierdurch ein laufendes Straf-, Bußgeld- oder Disziplinarverfahren berührt wird.

Vermittlung von Gesprächen zwischen der Polizei und Bürger:innen

Die Polizeibeauftragte spricht in geeigneten Fällen Anregungen zu weiteren Maßnahmen aus, wie beispielsweise zu Sensibilisierungsgesprächen oder moderierten oder begleiteten Konfliktklärungs- oder Mediationsgesprächen. Durch Vermittlung – und auf Initiative – der Polizeibeauftragten wurden im Berichtszeitraum in unterschiedlichen Formaten und Zusammensetzungen Gespräche eingeleitet, geführt und begleitet. Durch die Einschaltung der Polizeibeauftragten konnte dazu beigetragen werden, die Sachverhaltsaufklärung zu priorisieren und die Sichtbarkeit des Anliegens zu steigern. So wurden Gespräche beispielsweise zwischen den betroffenen Personen und dem Polizeivizepräsidenten, Kontaktpolizist:innen, einem Polizeiseelsorger, dem LGBTIQ*-Beauftragten der Ortspolizeibehörde Bremerhaven, direkt am Einsatz beteiligten Einsatzkräften oder auch Revierleitungen bei der Polizei Bremen und einer Leitung der Regionalabteilung der Ortspolizeibehörde Bremerhaven ermöglicht. Nach den bisherigen Erfahrungen und Rückmeldungen können diese Gespräche teilweise dazu beitragen, Missverständnisse und Kommunikationsprobleme aufzulösen, polizeiliches Handeln verständlich zu machen und polizeiliches Vorgehen zu erklären. Für die Polizei hingegen wird aus den Schilderungen und Wahrnehmungen der betroffenen Personen sichtbar, wie ihr Handeln und ihr Auftreten nach außen wirken und welche Empfindungen und Eindrücke daraus resultieren können. Für die Einsatzkräfte wird durch diese direkten Kontakte eine Möglichkeit geschaffen, die eigene Interaktion zu reflektieren und daraus Ableitungen zu treffen.

Weiterleitung als Dienstaufsichtsbeschwerde

Gelangt die Polizeibeauftragte zu dem Ergebnis, dass keine strukturellen oder institutionellen Zusammenhänge zum beanstandeten Fehlverhalten bestehen¹⁷, sondern das Fehlverhalten vielmehr auf individuellen Defiziten¹⁸ beruht, leitet sie diese Fälle in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person an die Polizeibehörden zur Ausübung der Dienstaufsicht weiter.

Die Polizeibeauftragte begleitet das Verfahren und wird von der Polizei über den Ausgang informiert. Im Anschluss stimmt sich die Polizeibeauftragte mit den beschwerdeführenden Personen ab, ob die Situation damit bereinigt werden konnte. Gleichzeitig prüft die Polizeibeauftragte in jedem Fall, ob sich im Laufe des Verfahrens über den Einzelfall hinausgehende Punkte ergeben, die im Nachgang eine grundsätzlichere Befassung mit dem Thema erfordern. Zugleich werden die einzelnen Themen der Dienstaufsichtsbeschwerden von der Polizeibeauftragten darauf überprüft, ob sich Muster erkennen lassen.

Weiterleitung bei disziplinarisch oder strafrechtlich relevantem Verhalten

Sofern sich bei der Bearbeitung Hinweise auf disziplinarrechtliche Verstöße oder strafrechtlich relevantes Verhalten ergeben, kann der Vorgang an die Polizeiführung oder die internen Ermittlungen¹⁹ zur weiteren Prüfung weitergeleitet werden. Während dieser laufenden Verfahren endet die Befassung der Polizeibeauftragten nicht zwingend.²⁰

Die Polizeibeauftragte sieht ihre Aufgabe darin, Muster und Strukturen zu erkennen und die Themen im Blick zu haben, die nicht Gegenstand der auf den individuellen Schuldvorwurf ausgerichteten justiziellen Bearbeitung sind. Sowohl im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren, als auch im Disziplinarverfahren stehen das individuelle Verhalten und die individuelle Vorwerfbarkeit einzelner Beamt:innen im Mittelpunkt. Innerpolizeiliche Strukturen, organisatorische Zusammenhänge oder die Institutionsverantwortung der Behörde Polizei spielen im Rahmen der straf- und disziplinarischen Betrachtung kaum oder allenfalls nur am Rande eine Rolle. Diese können sich aber in individuellen Verhaltensmustern als einflussreiche Faktoren auswirken. Es bedarf daher einer umfassenden Betrachtung, um Fehlentwicklungen vollständig und konstruktiv aufzuarbeiten. Darauf fokussiert sich das Erkenntnisinteresse der Polizeibeauftragten.

Ihre Erkenntnisse und Schlussfolgerungen veröffentlicht die Polizeibeauftragte erst nach Abschluss der Verfahren.

¹⁷ Vgl. dazu Fußnote 13 und 14.

¹⁸ Individuelle Defizite meinen hier Schwächen oder Fehlleistungen, die einer Person zugeschrieben werden.

¹⁹ Die Mitarbeiter:innen bei den internen Ermittlungen ermitteln generell bei strafrechtlichen Vorwürfen gegen Bedienstete des öffentlichen Dienstes in Bremen, wenn die Vorwürfe im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer beruflichen Funktion stehen. Die Stelle ist direkt bei dem Senator für Inneres und Sport angesiedelt, um zu vermeiden, dass Polizeibeamt:innen bei der Polizei Bremen gegen eigene Kolleg:innen ermitteln.

²⁰ § 10 Abs. 2 BremPolBG statuiert insofern das Recht zur Fortführung der Untersuchungen der Polizeibeauftragten, sofern ein Erkenntnisinteresse zur Erfüllung der eigenen Aufgaben gegeben ist.

3.2.2.5 Abschluss der Einzelakte

§ 6 Absatz 6 BremPolBG legt fest, dass die betroffene Person spätestens drei Monate nach Eingang der Eingabe (oder Beschwerde) über die Ergebnisse der Untersuchungen informiert wird. Sie erhält eine Zwischennachricht unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Untersuchungen, wenn diese noch nicht abgeschlossen sind.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass eine abschließende Rückmeldung an die betroffenen Personen in der Regel nicht innerhalb von drei Monaten möglich ist.

Dies liegt zum einen an der sehr geringen Personalausstattung bei der Polizeibeauftragten. Die zeitliche Verzögerung in der Fallbearbeitung liegt aber auch daran, dass es teilweise sehr lange dauert, bis vollständige Rückmeldungen bei der Polizeibeauftragten eingegangen sind. Dabei soll nicht außer Acht gelassen werden, dass die Beantwortung der teilweise sehr differenzierten und komplexen Fragestellungen der Polizeibeauftragten Zeit benötigt. Zudem ist auch von einer ansonsten hohen Arbeitsauslastung der berichtenden Bereiche auszugehen

Ein Grund für die zu lange Dauer der Rückmeldungen ist, dass zur sachlichen Prüfung durch die Polizeibeauftragte – mithin zur reinen Auskunftseinholung – Auskünfte und Stellungnahmen über die senatorischen Behörden anzufordern und zu übermitteln sind. § 7 Absatz 1 Satz BremPolBG legt fest, dass die senatorische Behörde verpflichtet ist, unverzüglich die notwendigen Informationen zu übermitteln. Oftmals ergeben sich aus den Stellungnahmen Rückfragen, sind nur Teile beantwortet oder wurden relevante Dokumente nicht übersandt, so dass die Einholung zusätzlicher Informationen notwendig ist. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die Funktion der Polizeibeauftragten im institutionellen Gesamtgefüge neu ist und Abläufe und Verfahren sich erst einspielen müssen.

Teilweise war die lange Dauer der Rückmeldungen auch darauf zurückzuführen, dass diese polizeiintern von vielen Stellen geprüft worden sind.

Es hat sich gezeigt, dass sich direkte Nachfragen bei Behördenmitarbeitenden und Dienstvorgesetzten als äußerst effizient erwiesen haben. Nicht selten konnten dadurch Sachverhalte schnell und unbürokratisch aufgeklärt und Beschwerden und Eingaben in eine gute Klärung gebracht werden.

Grundsätzlich wird der Polizeibeauftragten seitens der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven sehr offen und lösungsorientiert begegnet. Daher besteht hier eine große Zuversicht, dass sich Abläufe gut einspielen werden, Vorbehalte weiter abgebaut werden und dies dazu führen wird, dass die Informationen zeitnah übermittelt werden.

Infolge der Beteiligung von vielen Stellen verzögert sich die Bearbeitung teilweise erheblich. Die Polizeibeauftragte versucht dabei, die Fristen für Rückmeldungen auf Antworten immer so zu priorisieren, wie es der zugrundeliegende Sachverhalt erfordert. Dabei wird berücksichtigt, dass insbesondere die sachbearbeitenden Personen bei der Polizei ausreichend Bearbeitungszeit für fundierte und aussagekräftige Informationen benötigen.

Perspektivisch wird es angezeigt sein, hier kürzere Wege zu finden, um den betroffenen Personen schneller eine Rückmeldung und den Polizeibeschäftigten ausreichend Bearbeitungszeit geben zu können. Andernfalls wird der Eindruck vermittelt, dass dem Anliegen nicht die gebotene Aufmerksamkeit zukommt. Diese Maßnahme erscheint in Anbetracht des ansonsten möglichen Vertrauensverlusts in die Effektivität der Tätigkeit der Polizeibeauftragten unerlässlich. Bereits in einigen Fällen hat sich gezeigt, dass die betroffenen Personen mit verstreichender Zeit ihr Anliegen nicht weiterverfolgen. Das kann verschiedene Gründe haben: Zum einen geht häufig nach der ersten starken Betroffenheit das Interesse verloren, andere Dinge und Themen geraten wieder in den Vordergrund. Zum anderen kann eine wiederkehrende Befassung mit einem belastenden Thema dazu führen, die negativen Erfahrungen und Erlebnisse immer wieder zu erleben und dies unter Umständen als sehr bedrückend zu empfinden. Ein weiterer Aspekt kann sein, dass die betroffenen Personen nach einer gewissen Zeit das Gefühl bekommen, dass ihr Anliegen nicht ernst genommen wird und nicht wichtig erscheint. Darin könnten die Personen Gründe sehen, warum teilweise Antworten so lange auf sich warten lassen. In diesen Fällen verstreicht die Chance für eine Verbesserung der eigenen Arbeit ungenutzt. Daher ist es für die Polizeibeauftragte sehr wichtig, nah und eng an den betroffenen Personen zu bleiben und sie regelmäßig von sich aus über den Zwischenstand, gegebenenfalls weitere zeitliche Verzögerungen, einzuleitende Schritte und die jeweilige Vorgehensweise zu informieren. Die betroffenen Personen werden zudem fortwährend ermutigt, alle entstehenden Fragen und Irritationen bei der Polizeibeauftragten anzubringen. Unerlässlich bleibt es bei alledem, die Fallbearbeitungszeiten durch verschlankte Rückmeldeprozesse und Aufstockung der Ressourcen deutlich zu reduzieren.

Im Zuge des Fallabschlusses werden die beschwerdeführenden Personen über das Ergebnis der Untersuchungen informiert: Hierbei werden zumeist Abschlussgespräche geführt. Dann wird die Akte geschlossen, der Fall für eine etwaige Berichterstattung aufbereitet und die relevanten Daten unter Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorgaben verarbeitet.

Die Polizeibeauftragte hat zudem unter Einbeziehung des Beirats einen Feedback-Fragebogen für Beschäftigte und Bürger:innen entwickelt. Dieser Fragebogen wird im nächsten Berichtszeitraum an alle Personen, die sich an die Polizeibeauftragte wenden, übersandt. Mit der Einholung des Feedbacks sollen die Ziele, Abläufe und Verfahren bei der Fallbearbeitung kontinuierlich evaluiert und optimiert werden. Dafür sind jegliche Erfahrungen und Perspektiven der Menschen sehr hilfreich. Mit diesem Fragebogen sollen auch soziodemographische Daten²¹ erhoben werden, um so herauszufinden, wer die Menschen sind, die sich an die Polizeibeauftragte wenden. Diese Informationen dienen dem Erkennen von Strukturen und helfen zudem herauszufinden, welche weiteren Schritte einzuleiten sind, um die Erreichbarkeit für möglichst viele Personen in Bremen und Bremerhaven auszuweiten.

²¹ Soziodemographische Merkmale sind quantitative Merkmale zur Beschreibung einer Zielgruppe unter sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten wie Geschlecht, Alter, Einkommen, Familienstand, Haushaltsgröße oder Schulbildung.

Nach alledem ist hervorzuheben, dass jeder Eingabe und Beschwerde eine individuelle Betroffenheit mit unterschiedlichster Ausprägung zugrunde liegt und es daher keine starren Arbeitsroutinen oder Abläufe gibt.

3.2.3 Berichtspflichten

Nach Abschluss ihrer Untersuchungen erstellt die Polizeibeauftragte in geeigneten Fällen einen Bericht. Dabei ist auch auf die Frage einzugehen, ob ein rechtswidriges oder unangemessenes Verhalten vorlag. Der Bericht kann auch der Deputation für Inneres zugeleitet werden.

3.2.4 Blick auf die Strukturen

Das Polizeibeauftragtengesetz legt explizit als Aufgabe fest, Fehler und Fehlverhalten in Einzelfällen, die auf eine Verletzung von Rechtsstaatlichkeit oder Diskriminierungsfreiheit schließen lassen, sowie entsprechende strukturelle Mängel und Fehlentwicklungen zu erkennen und durch Hinweise und Empfehlungen darauf hinzuwirken, dass sie behoben werden und sich nicht wiederholen.

Ergeben sich im Rahmen der Bearbeitung von Eingaben und Beschwerden Hinweise auf Probleme struktureller Art oder Hinweise auf Defizite in der personellen und sächlichen Ausstattung, werden diese Anhaltspunkte losgelöst von dem konkreten Einzelfall umfassend weiterverfolgt.

In der polizeilichen Praxis unterliegt polizeiliches Fehlverhalten häufig einer rein sanktionierenden Bewertung. Der Blick auf die strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen unterbleibt. Es ist davon auszugehen, dass auch individuelles Fehlverhalten und andere polizeiliche Maßnahmen, die die Grenzen der Rechtmäßigkeit überschritten haben, nicht zwingend auf eine mangelnde Eignung oder eine fehlende Integrität der Beschäftigten zurückzuführen sind. Polizeiliches Handeln ist maßgeblich bestimmt von Vorgaben und Handlungsanweisungen, erlernten Routinen, Situationsdynamiken, Gemeinschaftsstrukturen, Gefahrensituationen, Belastungsfaktoren und nicht selten auch von mangelhafter Einsatzausstattung. All diese äußeren Faktoren können dazu beitragen, dass sich Fehlentwicklungen und Missstände innerhalb der Polizei realisieren und im Rahmen einer reinen individuellen Einzelfallbetrachtung unbemerkt bleiben.

In der Folge gilt es dann zu erkennen, wie die einzelnen wiederkehrenden Vorgaben, Dynamiken und Mechanismen in dem System der Polizei zusammenwirken. Diese Muster lassen sich aber anhand von wenigen Einzelfällen oftmals nicht identifizieren. Mithin können aufgrund der Sammlung, Bündelung und Analyse vieler Einzelfälle perspektivisch Muster und Strukturen sichtbar werden. Sofern problematische oder negative Muster erkannt werden, können Empfehlungen für Gegenmaßnahmen oder vorbeugende Maßnahmen eingebracht werden, um künftig diesen Mustern entgegenzuwirken.

In diesem Sinne können Verbesserungsvorschläge wie etwa Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, arbeitsschutzrechtliche Pflichten oder andere organisatorische Handlungsfelder aufgezeigt werden.

3.2.5 Community Outreach

Für eine gute Etablierung der Funktion der Polizeibeauftragten in Bremen und Bremerhaven ist es wichtig, verschiedene und kreative Maßnahmen zu ergreifen, um die Bevölkerung auf die Existenz dieser Stelle aufmerksam zu machen. Die Bürger:innen sollen im Rahmen ihrer Lebensrealitäten geeignete Möglichkeiten haben, mit der Polizeibeauftragten im Bedarfsfall in Kontakt kommen können. Dafür muss es über eine breite und diversifizierte Öffentlichkeitsarbeit gelingen, möglichst viele Menschen über die Existenz der Polizeibeauftragten in Kenntnis zu setzen. Es bedarf daher einer niedrigschwelligen Öffentlichkeitsarbeit, die insbesondere Personen mit vermeintlich geringerer Beschwerdemacht (wie z. B. Menschen mit Kommunikationsschwierigkeiten oder wohnungslose Menschen) ²² oder nur wenigen Informationsquellen ermutigt und befähigt, ihre Rechte wahrzunehmen. Damit werden auch diejenigen Situationen und Konstellationen in den Blick genommen, die für ein Lernen aus Fehlern relevant sind und andernfalls gar nicht mitgeteilt würden. Ebenso wichtig ist dabei die darin zum Ausdruck kommende Teilhabe für alle Personen. Unverzichtbar ist in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, an die sich Menschen hilfeschend wenden und die daher mit strukturellen Problemlagen gut vertraut sind. Dies kann der Polizei helfen, die Herausforderungen einer großstädtischen Gesellschaft besser zu erkennen und die Einsatzkräfte entsprechend angepasst und vorbereitet die Sicherheit aller zu schützen. Das führt nicht nur zu Handlungssicherheit bei den Einsatzkräften, sondern auch zu einem Qualitätsgewinn, von dem auch alle Bürger:innen profitieren. Die Zugangsoffenheit ist eine wichtige Erfolgsvoraussetzung für die Wirksamkeit der Tätigkeit. Die Polizeibeauftragte versteht jeden Hinweis, jede Beschwerde, jede Anfrage und jede Eingabe als einen weiteren Schritt zu einer offeneren Fehlerkultur. Nur über ein ausreichend hohes Hinweisaufkommen lassen sich erst Anhaltspunkte für strukturelle Mängel ableiten. Hinweise und Beschwerden zu ermöglichen und aktiv dazu zu ermutigen, ist daher ein bedeutsamer Aspekt der Arbeit der Polizeibeauftragten.

Dies erfordert im ersten Schritt, dass alle Menschen, die dem Adressat:innenkreis der Polizeibeauftragten angehören, über deren Existenz informiert sind, um bei Bedarf auf diese zurückzugreifen. Hierzu ist die Polizeibeauftragte fortwährend im Austausch mit verschiedenen Stellen und Organisationen. Dazu zählen beispielsweise das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e. V., der Weiße Ring, Ansprechpersonen aus Stadtteilen aus dem Bereich Ankommen im Quartier und Unterkommen im Quartier, der Wohnungslosenhilfe (Verein für Innere Mission in Bremen), der Bremer Rat für

²² Töpfer / John / Aden (2023), S. 22.

Integration, der Präventionsrat Bremerhaven, das Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung sowie der Guineische Verein für Integration und Bildung in Deutschland, Vertreter:innen von Amnesty International, Projektverantwortliche von „Mach Meldung“ der Gesellschaft für Freiheitsrechte, das Deutsche Institut für Menschenrechte und viele mehr. Die Polizeibeauftragte war zu verschiedenen Podiumsdiskussionen und Interviews wie beispielsweise bei dem Christopher Street Day 2023 in Bremen oder im Focke-Museum zu einer Veranstaltung zu „Drei Jahre nach dem rassistischen Anschlag von Hanau“ eingeladen und hat dort ihre Aufgaben vorgestellt sowie ihre Expertise und Erfahrungen eingebracht.

Ein Schwerpunkt für den nächsten Berichtszeitraum liegt darin, das Community Outreach Konzept zu konkretisieren und auszuweiten. Dazu gehört z. B. die notwendigen Informationen in möglichst vielen Sprachen zielgruppengerecht zur Verfügung zu stellen, den Internetauftritt auszubauen und die Reichweite und Möglichkeiten von Social Media zu nutzen sowie die Netzwerkarbeit zu stärken.

4 BEIRAT

Die Tätigkeit der Polizeibeauftragten wird beratend durch einen Beirat unterstützt. Die Mitglieder des Beirats werden durch die Deputation für Inneres für die Dauer von vier Jahren gewählt. Die Mitglieder üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Der Beirat ist fachlich breit aufgestellt und bietet eine hohe Expertise zu verschiedenen Themengebieten. Er kann von sich aus Themen und Vorgänge zur Untersuchung an die Polizeibeauftragte herantragen. Im Berichtszeitraum hat der Beirat insgesamt viermal in Präsenz getagt. An den Sitzungen hat die Polizeibeauftragte beratend teilgenommen. Zu ausgewählten Themen hat die Polizeibeauftragte zusätzlich einzelne Mitglieder um ihre fachliche Einschätzung gebeten und sich dabei in verschiedenen Formaten zu einem Austausch zusammengefunden.

Aktuell sind im Beirat vertreten:²³

Zwei Vertreter:innen zivilgesellschaftlicher Organisationen zum Schutz von Menschen- und Bürgerrechten:

- ▷ **Aretta Mbaruk**, Koordinatorin des Bremer Netzwerks gegen Diskriminierung
- ▷ **Lea Voigt**, Vorsitzende des Ausschusses für Gefahrenabwehrrecht im Deutschen Anwaltsverein (Stellvertretende Vorsitzende des Beirats)

Zwei Vertreter:innen des Polizeivollzugsdienstes, darunter eine Vertreter:in des Personalrats der Ortspolizeibehörde Bremerhaven oder des Personalrates der Polizei Bremen

- ▷ **Kim Kunze**, Vorsitzende des Personalrats der Polizei Bremen
- ▷ **Stefan Maier**, Vorsitzender des Personalrats der Ortspolizeibehörde Bremerhaven

Zwei Vertreter:innen der Feuerwehr Bremen, darunter eine Vertreter:in des Personalrats

- ▷ **Sabine Kohlmeyer**, Mitglied des Personalrats der Feuerwehr Bremen
- ▷ **Tanja Schmitz**, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Feuerwehr Bremen

Drei Expert:innen aus dem wissenschaftlichen Bereich

- ▷ **Ikram Errahmouni-Rimi**, Dozentin zu den Themen Antidiskriminierung, Antirassismus, Hasskriminalität und Diversity
 - ▷ **Prof. Dr. Daniela Hunold**, Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt Empirische Polizeiforschung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Vorsitzende des Beirats)
 - ▷ **Prof. Dr. Hartmut Aden**, Vizepräsident der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
-

²³ § 19 BremPolBG i. V. m. § 12a Hilfeleistungsgesetz

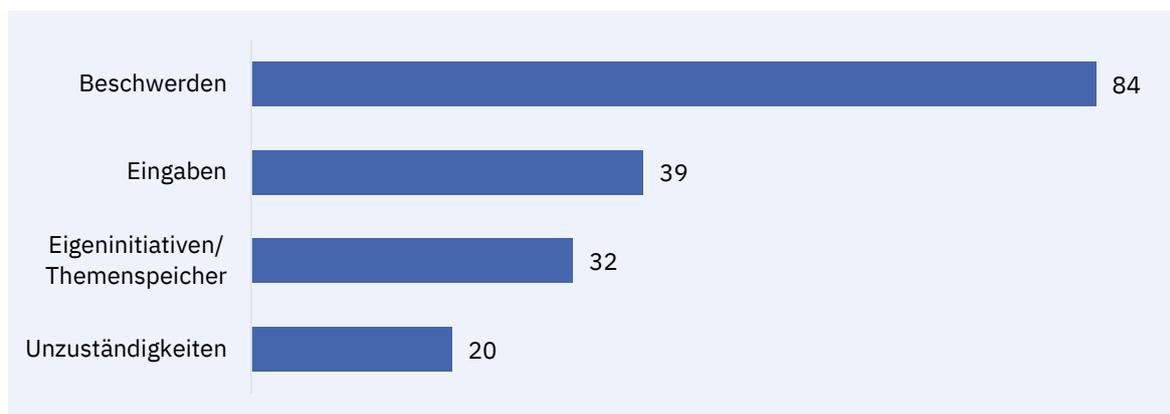
Die Einrichtung eines solchen Beirats ist bundesweit einmalig. Seit seinem Bestehen hat sich gezeigt, dass der Austausch mit und die Beratung durch die Mitglieder für die Polizeibeauftragte sehr wertvoll ist. Durch die eingebrachte Expertise und verschiedenen Perspektiven können Themen aus unterschiedlichen Blickwinkeln (Polizei, Wissenschaft und Zivilgesellschaft) betrachtet werden. Dies fördert die Qualität der Arbeit der Polizeibeauftragten.

Im Berichtszeitraum wurden durch den Beirat insbesondere Berichtswünsche zur personellen Ausstattung der Stelle der Polizeibeauftragten, zur Vernetzung mit der Zivilgesellschaft, zur Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft und zu den Inhalten der Unterstützungersuchen von Bürger:innen und von Polizeibesetzten erbeten.

5 ANALYSE DES FALLAUFKOMMENS

Mittels der nachfolgenden Darstellungen soll ein Eindruck von dem Fall- und Arbeitsaufkommen in der Dienststelle der Polizeibeauftragten ermöglicht werden. Zudem werden die Inhalte der Eingaben und Beschwerden herausgestellt, um so einen Eindruck über die Vielfalt der bearbeiteten Vorgänge zu geben. Die Daten lassen noch keine belastbaren Auskünfte und Ableitungen zu den einzelnen Themenfeldern zu. Daher werden nur einige Teilbereiche und sich abzeichnende ausgewählte Tendenzen näher betrachtet.

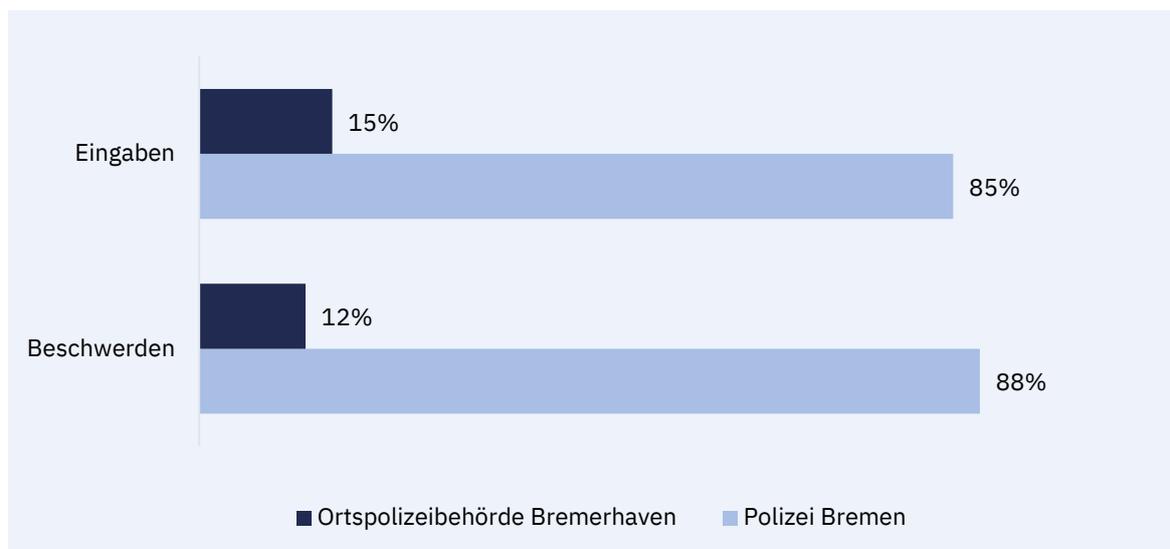
Die Polizeibeauftragte nimmt bewusst keine Bewertung danach vor, ob sich eine Beschwerde, Eingabe oder ein Hinweis als „begründet“ oder „unbegründet“ bzw. „berechtigt“ oder „unberechtigt“ darstellt. Jeder Hinweis und jede (konstruktive) Kritik an der polizeilichen Arbeit enthält Informationen darüber, wie Menschen die Polizei in Bremen und Bremerhaven aus ihrer individuellen Perspektive wahrnehmen, selbst dann, wenn an der polizeilichen Arbeit objektiv nichts zu beanstanden ist. Bei der Bearbeitung von Beschwerden und Eingaben wird das Augenmerk daher nicht einzig auf die Frage einer etwaigen Begründetheit gelegt, sondern die Qualitätsverbesserung in den Blick genommen. Daraus können Fehlentwicklungen oder Kommunikationsprobleme abgeleitet werden. Diese wiederum können dann einer Lösung zugeführt und damit die Qualität der polizeilichen Arbeit weiter optimiert werden. Eine Organisation, die stetig ihre Maßnahmen in den Blick nimmt und Kritik als Chance zur Verbesserung begreift, macht deutlich, dass sie Verantwortung übernimmt. Entscheidend ist daher nicht, ob und inwieweit eine Beschwerde begründet erscheint, sondern vielmehr der Aufarbeitungsvorgang an sich und der daraus abzuleitende Erkenntnisgewinn der Organisation.



Im Berichtszeitraum erreichten die Polizeibeauftragte insgesamt 143 Anliegen von Bürger:innen (84 Beschwerden) und Beschäftigten der Polizei (39 Eingaben). In 20 von diesen Anliegen war keine Zuständigkeit der Polizeibeauftragten gegeben. Diesen Personen hat die Polizeibeauftragte weitergeholfen, indem sie beispielsweise Informationen erteilt hat, zu richtigen Ansprechstellen verwiesen hat oder den Vorgang direkt dorthin weitergeleitet hat.

Die Bezeichnung "Eigeninitiativen" umfasst die Fälle und Themen (32), in denen die Polizeibeauftragte aufgrund ihres Selbstbefassungsrechts ein Tätigwerden als erforderlich erachtet (§ 5 BremPolBG). Darunter fallen auch grundsätzliche Vorgänge, die sich im Anschluss an eine Bearbeitung von einzelnen Beschwerden oder Eingaben ergeben haben. Bislang konnten aufgrund der überaus knappen personellen Kapazitäten noch nicht all diese Themen vertieft bearbeitet werden.

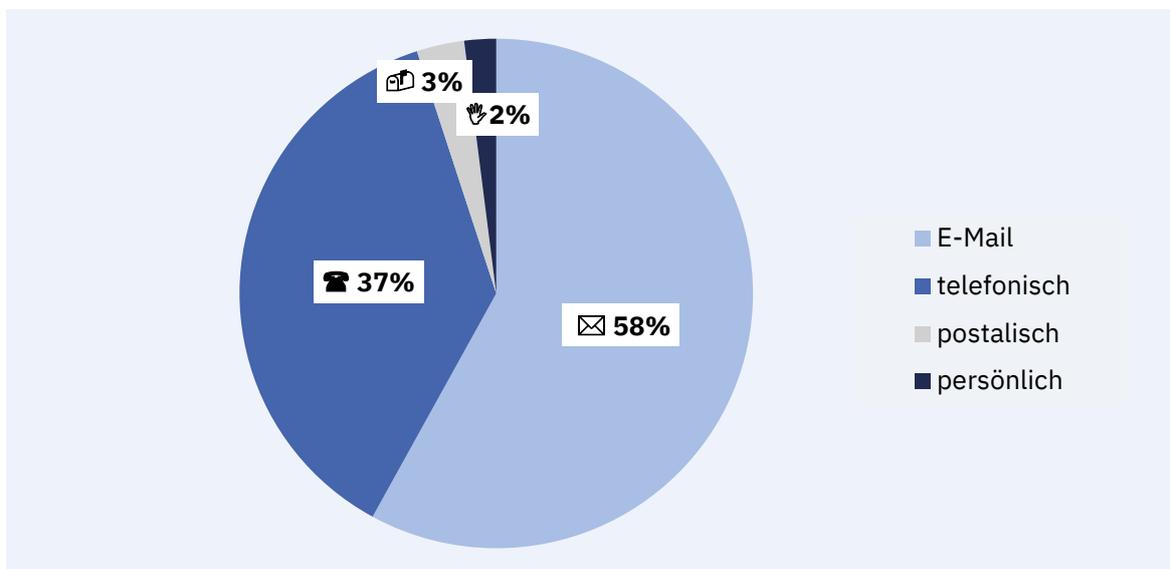
Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick darüber, ob die Beschwerden und Eingaben die Polizei Bremen (hellblau) oder die Ortpolizeibehörde Bremerhaven (dunkelblau) betreffen. Hier zeigt sich ganz deutlich, dass die Mehrzahl der Vorgänge die Polizei Bremen betrifft. Dies verwundert nicht, da zum einem Bremerhaven auf Grund seiner geringeren Einwohner:innenanzahl (ca. 115.400) über eine viel kleinere Polizeibehörde mit viel weniger Polizeibeschäftigten (ca. 500) verfügt. In der Stadtgemeinde Bremen hingegen leben ca. 577.000 Menschen, dort sind ca. 3.000²⁴ Personen bei der Polizei Bremen beschäftigt.²⁵ Zum anderen ist die Funktion der Polizeibeauftragten in Bremerhaven noch lange nicht so bekannt wie in Bremen. Die Polizeibeauftragte arbeitet jedoch stetig durch Netzwerkarbeit und weitere Maßnahmen daran, auch den Menschen in Bremerhaven ihre Tätigkeit näher zu bringen und damit die Menschen über die Möglichkeit eine Beschwerde oder Eingaben einzureichen, zu informieren.



²⁴ Bei Betrachtung dieser Zahl ist zu beachten, dass eine große Zahl der Polizeibeschäftigten keinen direkten Kontakt mit Bürger:innen hat, da sie im Innendienst der Polizei tätig sind.

²⁵ Statistischer Bericht des Statistischen Landesamts über den Bevölkerungsstand im Land Bremen aus September 2024 <https://www.statistik.bremen.de/themen/bevoelkerung-1853> (abgerufen am 7.10.2024).

5.1 WEGE DER KONTAKTAUFNAHME

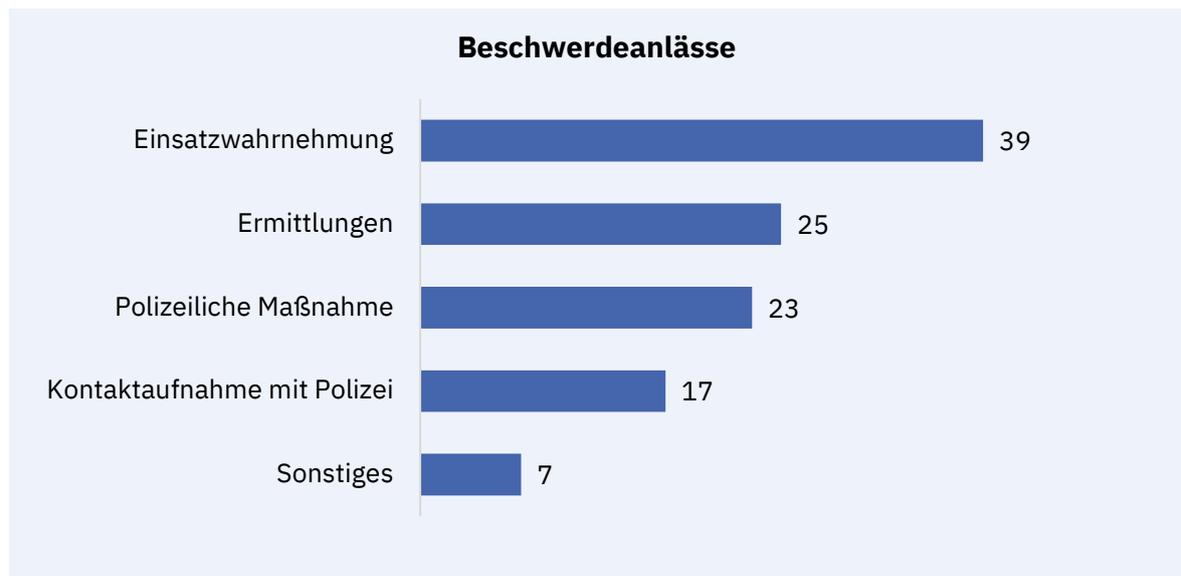


Die meisten Anliegen erreichten die Polizeibeamtete per E-Mail (office@pfb.bremen.de). Dies waren beispielsweise reine Anfragen, Sachverhaltsschilderungen, Bitten um Übermittlungen von Informationen, Fragen zu polizeilichem Handeln oder auch der Wunsch nach einem persönlichen Gespräch. In den E-Mails war häufig zu erkennen, dass die betroffenen Personen ihre Erlebnisse mit der Polizei zeitlich unmittelbar nach dem Ereignis übermittelten. Dies zeigte sich unter anderem in teilweise sehr kurzen Schilderungen mit hervorgehobenen negativen Darstellungen. Mitunter zeigte sich in den Formulierungen aber auch eine starke emotionale Betroffenheit. Dies macht deutlich, wie einschneidend als problematisch empfundene Erfahrungen und Begegnungen mit der Polizei für die betroffenen Personen sind.

Auf längere Sicht ist die Etablierung eines Anonymität gewährleistenden Hinweisgebersystems wünschenswert, um diese Form der Kontaktaufnahme weiter zu unterstützen. Im Rahmen des unter Punkt 3.2.5 beschriebenen geplanten Community Outreach ist zudem die Implementierung eines digitalen Kontaktformulars über den Internetauftritt der Polizeibeamteten beabsichtigt.

5.2 BESCHWERDEANLÄSSE

Einen Überblick über die Beschwerdeanlässe gibt nachfolgende Abbildung. Darunter werden die Situationen erfasst, die Anlass für die Beschwerde gegeben haben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei den Beschwerdeanlässen teilweise bis zu zwei Kategorien statistisch erfasst wurden. Dies ist der Fall, wenn das polizeiliche Handeln gleichzeitig mehrere Anlässe für die Beschwerde gab. Daher entsprechen sich die Anzahl der Beschwerden und die Zählung der Beschwerdeanlässe nicht.



Im Folgenden werden die Beschwerdeanlässe erläutert:

Einsatzwahrnehmung bezieht sich auf die Situation und die Gegebenheiten während eines polizeiliches Einsatzes. Dazu gehören auch das Auftreten und die Ansprache der Einsatzkräfte gegenüber Bürger:innen sowie persönliche oder fachliche Mängel im Handeln.

Ermittlungen: Hierunter fallen Beschwerden, in denen die polizeiliche Sachbearbeitung kritisiert wird (z. B. einseitig geführte oder schleppende Ermittlungen).

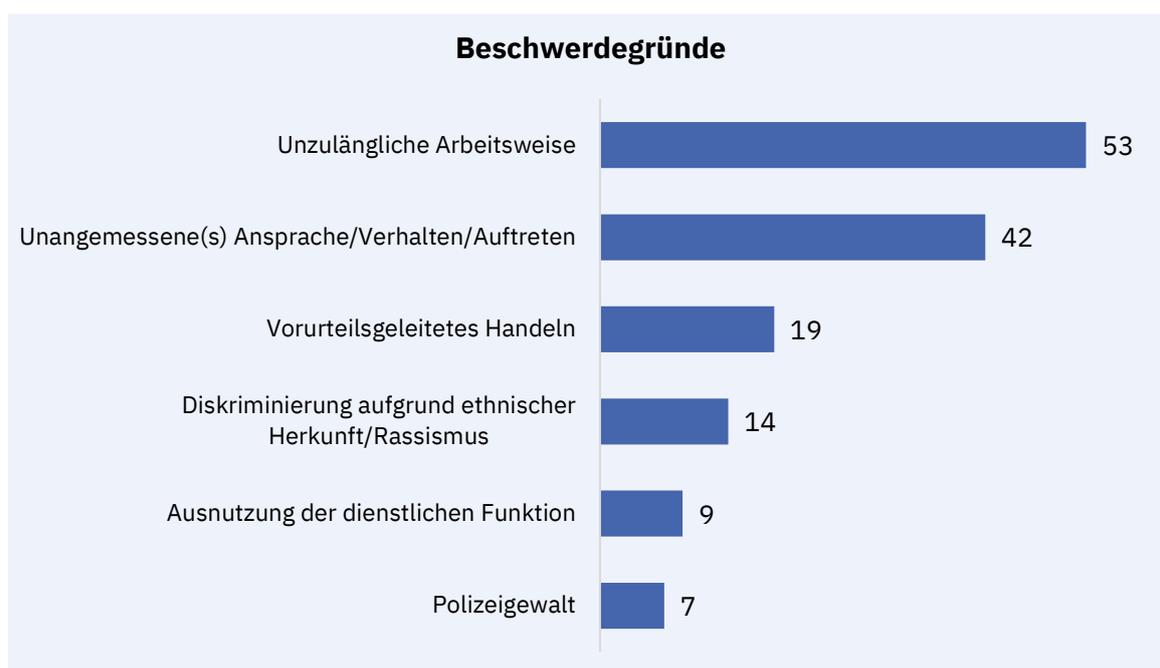
Die Kategorie **polizeiliche Maßnahme** umfasst Entscheidungen und Handlungen der Polizei zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und zur Verhütung von Straftaten. Dies können beispielsweise sein: Überprüfungen von Personen oder Fahrzeugen, Ingewahrsamnahme von Personen oder die Durchführung von Hausdurchsuchungen. Nicht wenige Beschwerden richteten sich gegen polizeiliche Eingriffsmaßnahmen selbst, wobei häufig die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen infrage gestellt wurde.

Kontaktaufnahme mit der Polizei: Beschwerden, die durch Bürger:innen veranlasste Kontaktaufnahmen zur Polizei zum Anlass haben, z. B. im Zuge einer Anzeigenaufgabe oder im Gespräch mit Einsatzkräften im Rahmen von Anfragen oder anderen Hilfesuchen.

Unter der Kategorie **Sonstiges** werden die Anlässe erfasst, die thematisch nicht den anderen Hauptkategorien zugeordnet werden können oder die so vereinzelt vorkommen, dass in diesem Bericht eine separate Darstellung noch nicht angezeigt erscheint (z. B. Kritik an Einsätzen im ruhenden oder fließenden Verkehr oder dem Umgang mit Dienstaufsichtsbeschwerden).

5.3 BESCHWERDEGRÜNDE

Die Gründe, sich an die Polizeibeauftragte zu wenden, sind ganz unterschiedlich gelagert. Mit der Erfassung der Beschwerdegründe beabsichtigt die Polizeibeauftragte übergreifende und sich wiederholende Gründe zu erkennen, um Ansatzpunkte für ihre weitere Arbeit zu ermitteln, die über die Betrachtung des Einzelfalls hinausgeht. Die nachfolgende Statistik gibt einen Einblick über die Beschwerdegründe, die aus den einzelnen Anlässen resultieren. Für jeden Fall ist eine Erfassung von jeweils drei Beschwerdegründen möglich, so dass auch hier eine andere Zählung als bei der Anzahl der Beschwerden und den Beschwerdeanlässen vorliegt.



Unzulängliche Arbeitsweise: Grund für die Beschwerde war, dass die Arbeit der Polizei aus Sicht der beschwerdeführenden Person nicht den Erwartungen bzw. erforderlichen Standards entspricht. Dies äußerte sich beispielsweise darin, dass die beschwerdeführende Person sich mit ihren Anliegen nicht ernstgenommen fühlten oder die Sachbearbeitung als nicht schnell oder nicht gründlich genug empfanden. Auch Verstöße gegen die Dokumentationspflicht fallen in diese Kategorie.

Unangemessene(s) Ansprache/Verhalten/Auftreten: Dieser Kategorie sind Beschwerden zugeordnet, in denen das Verhalten der Polizeibeamt:innen in Ton und Wortwahl, Verhalten oder im generellen Auftreten als nicht angemessen empfunden wurde.

Vorurteilsgeleitetes Handeln: Ein weiterer großer Bereich betraf den Vorwurf vorurteilsgeleiteten Handelns. Dieser Begriff beschreibt den Verdacht, dass Zuschreibungen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale der betroffenen Personen mitursächlich für das polizeiliche Handeln geworden sind. Die Verdachtsfälle von Rassismus und Diskriminierungen aufgrund der zugeschriebenen ethnischen Herkunft werden gesondert erfasst.

Bei der Kategorie **Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft/Rassismus** orientiert sich die Polizeibeamtete an dem durch die UN-Antirassismuskonvention definierten Begriff der rassistischen Diskriminierung, wonach „jede auf der vermeintlichen ethnischen Herkunft, 'Rasse', Hautfarbe, Abstammung oder nationalen Ursprungs beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“.²⁶

Ausnutzung der dienstlichen Funktion: Unter Ausnutzung der dienstlichen Funktion sind Fälle von Beschwerdeführenden verortet, die angaben, dass Polizeibeschäftigte ihre dienstliche Funktion missbraucht haben. Dies kann beispielsweise ein Datenzugriff außerhalb des dienstlich erforderlichen Rahmens sein, um auf privater Ebene mit den Beschwerdeführenden in Kontakt zu treten.

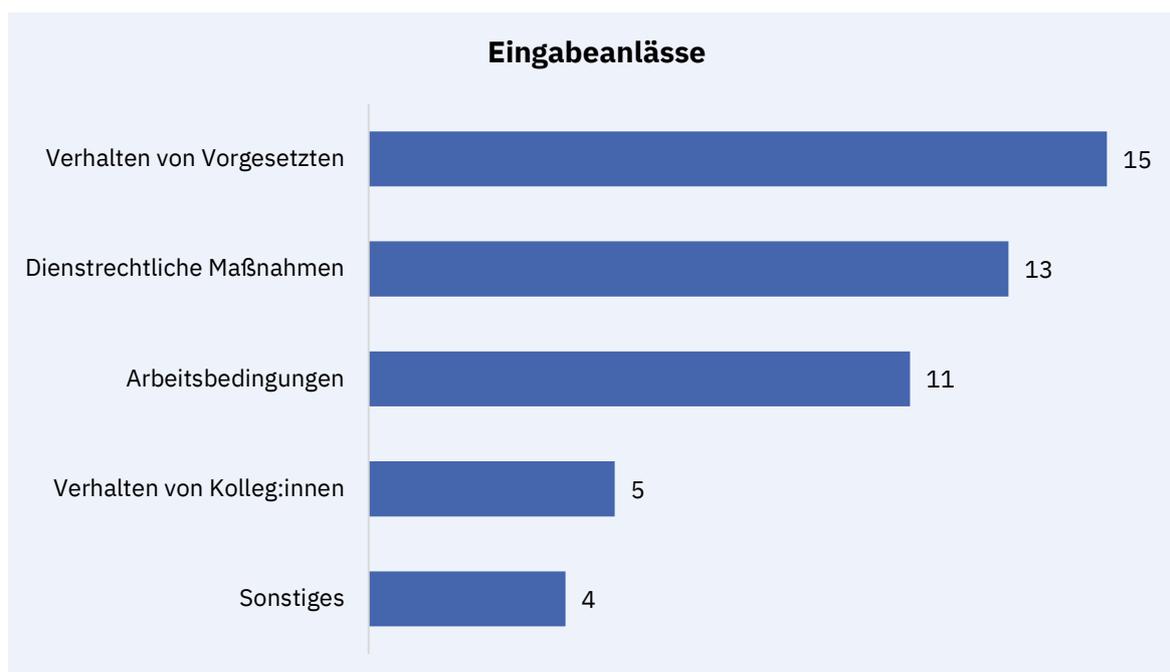
Polizeigewalt: Die Kategorie umfasst körperliche Gewaltanwendungen durch Einsatzkräfte, in denen aus Sicht der beschwerdeführenden oder beobachtenden Personen die Grenzen des Akzeptablen überschritten wurden. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Gewaltanwendung unzulässig bzw. illegitim war. Sie wird aus mindestens einer Perspektive als unangemessen bewertet.²⁷

5.4 EINGABEANLÄSSE

Im Folgenden werden die Anlässe für Eingaben von Beschäftigten näher beleuchtet. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 35 Eingaben von Polizeibeschäftigten an die Polizeibeamtete herangetragen. Häufig handelt es sich um vertrauliche Eingaben. Gründe für die Vertraulichkeit waren die Sorge vor dienstlichen Benachteiligungen z. B. in Form von Ausgrenzung und/oder Diskreditierung im dienstlichen Umfeld. In den meisten Fällen konnte durch die Polizeibeamtete Vertrauen in die eigene Rolle, aber auch in die polizeiliche Organisation hergestellt werden, so dass die Mehrheit der Eingaben aus der Vertraulichkeit herausgehoben und in einen Aufarbeitungsprozess in die Behörde getragen werden konnte. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei den Beschwerdeanlässen teilweise bis zu zwei Kategorien statistisch erfasst wurden. Dies ist der Fall, wenn das polizeiliche Handeln gleichzeitig mehrere Anlässe für die Beschwerde gab. Daher entsprechen sich die Anzahl der Beschwerden und die Zählung der Beschwerdeanlässe nicht.

²⁶ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/ethnische-herkunft-rassismus/ethnische-herkunft-rassismus-node.html> (abgerufen am 7.10.2024).

²⁷ Vgl. Abdul-Rahman / Espin Grau / Klaus / Singelstein (2023), S. 18f.



Die meisten Polizeibeschäftigten übten bei ihrer Eingabe Kritik am **Verhalten von Vorgesetzten**. Häufig wurde dabei mangelnde Transparenz und Kommunikationsbereitschaft vorgetragen. Es gab auch Eingaben, in denen ein problematisches Führungsverhalten beschrieben wurde, das sich in einem respektlosen und diskriminierenden Umgang äußerte.

Die Kategorie **dienstrechtliche Maßnahme** bezieht sich auf die Eingaben, in denen Maßnahmen des Dienstherrn gegenüber Beschäftigten der Polizei getroffen werden, um das Verhalten oder die Pflichten zu regeln oder zu sanktionieren. Dies können disziplinarische Maßnahmen sein, um Verstöße gegen Pflichten oder Fehlverhalten zu ahnden oder sie können der Prävention dienen, um die ordnungsgemäße Durchführung des Dienstes sicherzustellen.

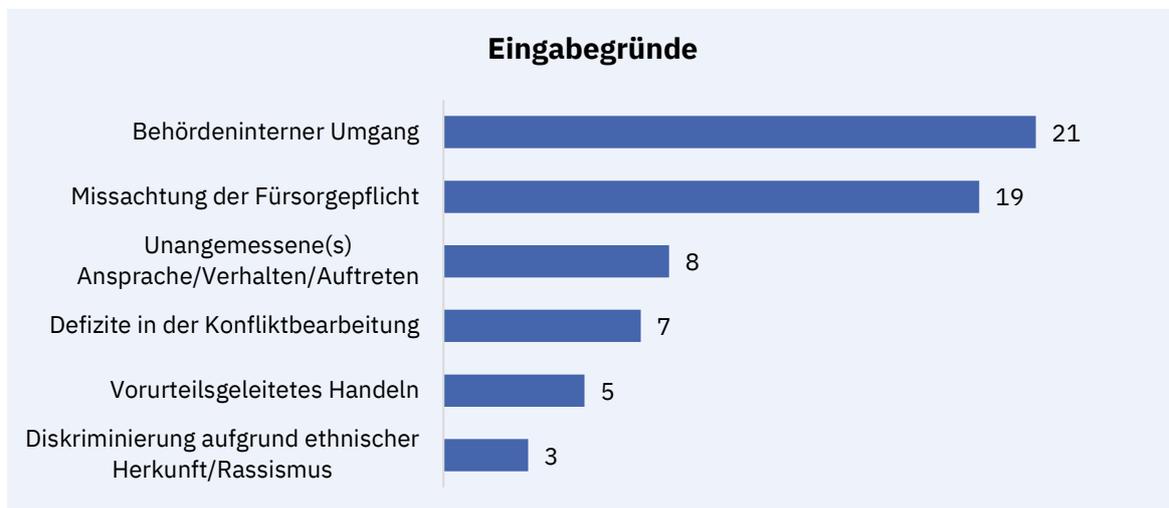
Unter **Arbeitsbedingungen** werden sämtliche Themen verzeichnet, die die Arbeitsprozesse und -abläufe innerhalb der Polizei in Bremen und in Bremerhaven betreffen. Davon umfasst sind die Arbeitsbedingungen, unter den die Beschäftigten ihren Dienst verrichten (z. B. Arbeitsschutz).

Fälle in denen das **Verhalten von Kolleg:innen** kritisiert wurde, liegen verschiedene Faktoren zugrunde. Kritisiert wurde z. B. die Kommunikation untereinander, als problematisch empfundene Äußerungen oder Verhaltensweisen sowie das Konfliktverhalten.

Unter der Kategorie **Sonstiges** werden die Anlässe erfasst, die thematisch nicht den anderen Hauptkategorien zugeordnet werden können oder die so vereinzelt vorkommen, dass in diesem Bericht eine separate Darstellung noch nicht angezeigt erscheint (z. B. Kritik an einer Beurteilung).

5.5 EINGABEGRÜNDE

Im Nachfolgenden werden die Gründe, die Beschäftigte der Polizei zu einer Konsultation der Polizeibeauftragten veranlassten, dargestellt. Auch hier stimmen aufgrund von teilweise mehrfachen Kategorisierungen die Zählwerte nicht überein.



Unter die Kategorie **Behördeninterner Umgang** fallen beispielsweise interne Abläufe, interne Kommunikation, mangelnde Gesprächsbereitschaft, der Umgang mit Verbesserungsvorschlägen, die Bewertung von Fehlverhalten sowie unzureichende Informationserteilung.

Missachtung der Fürsorgepflicht: Dem Dienstherrn bzw. dem Arbeitgeber obliegt die Pflicht gegenüber seinen Beamt:innen bzw. Angestellten, das Leben, die Gesundheit und die Ausübung ihrer Tätigkeit zu schützen.²⁸

Daran schlossen sich Fälle von **Defiziten in der Konfliktbearbeitung** an. In diesen wurde die Ansprache und Verhaltensweise von Vorgesetzten kritisiert, oft verbunden mit dem Hinweis auf defizitäre Konfliktbewältigungsstrukturen.

Vorurteilsgeleitetes Handeln: Ein weiterer Bereich betraf den Vorwurf vorurteilsgeleiteten Handelns. Dieser Begriff beschreibt den Verdacht, dass Zuschreibungen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale der betroffenen Personen mitursächlich für das polizeiliche Handeln geworden sind. Die Fälle von **Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft/Rassismus** werden gesondert erfasst. Die Polizeibeauftragte orientiert sich dabei an dem durch die UN-Antirassismuskonvention definierten Begriff der rassistischen Diskriminierung, wonach „jede auf der vermeintlichen ethnischen Herkunft, 'Rasse', Hautfarbe, Abstammung oder nationalen Ursprungs beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“.

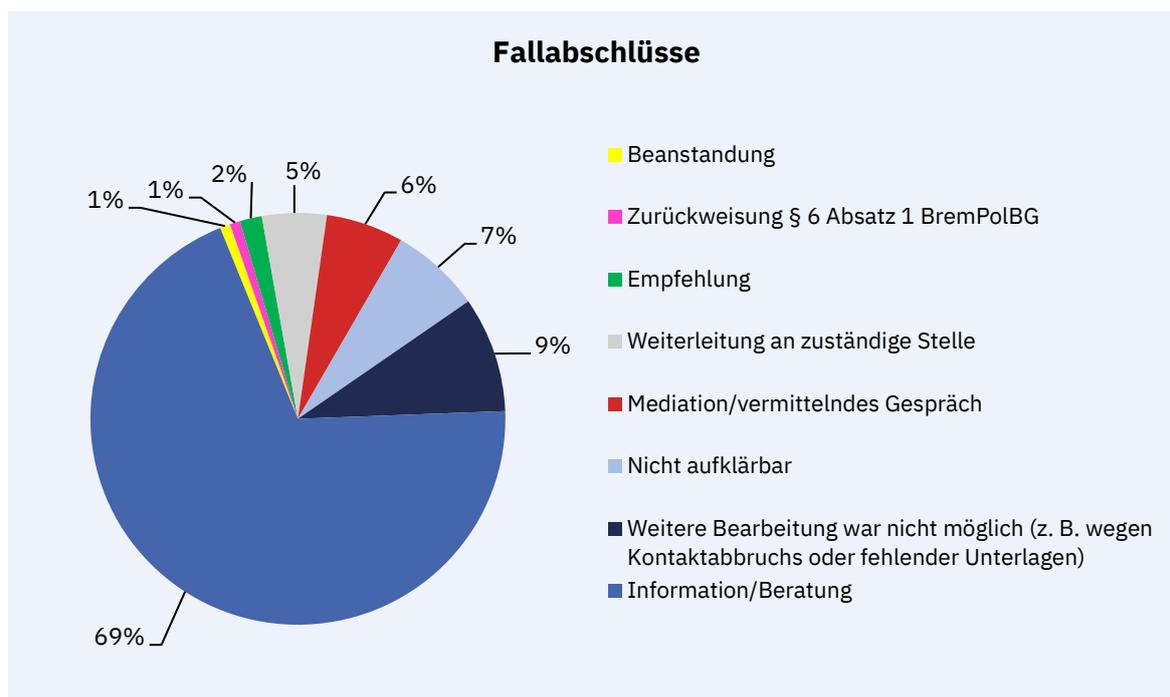
²⁸ Vgl. § 45 Beamtenstatusgesetz.

5.6 ART DER FALLABSCHLÜSSE

Ziel der Polizeibeauftragten ist es, die betroffenen Personen (Beschäftigte oder Bürger:innen) adressat:innengerecht und zeitnah bei ihrem Anliegen zu unterstützen und zu begleiten. Die Art des Fallabschlusses orientiert sich dabei an den jeweiligen Bedürfnissen und Vorstellungen. Die Mehrzahl der Fälle endete mit einer Information bzw. Beratung (69 %). Bürger:innen ging es dabei oftmals um eine Erklärung polizeilichen Handelns oder von Abläufen. Bei Beschäftigten beinhaltete diese Kategorie insbesondere eine (vertrauliche) unabhängige Beratung oder Besprechung eines Themas. Diese Gespräche führten nicht selten dazu, dass die Beschäftigten selbst in die Lage versetzt wurden, eine Problemlösung eigenständig in der Organisation herbeizuführen. Die Polizeibeauftragte hat in 9 % der Fälle ein vermittelndes Gespräch initiiert und diese Gespräche vielfach auch begleitet. Ziel dieser Gespräche war es, eine gemeinsame Basis zu finden und eine Augenhöhe zwischen den Beteiligten herzustellen. Dabei konnten der Dialog und die Kommunikation gefördert und Konflikte oder Missverständnisse geklärt werden. Vereinzelt wurde auch nur das Ziel einer Informationsweitergabe an die Polizeibeauftragte verfolgt.

In fast allen Fällen wurde mindestens ein persönliches Gespräch geführt. Hinzu kamen zahlreiche Telefonate. Dies zeigt, wie wichtig der Austausch mit den betroffenen Personen ist. Offene Fragen oder ungeklärte Anliegen innerhalb der Polizei führen zu einem Vertrauensverlust. Den Rückmeldungen der betroffenen Personen zufolge konnten die durch die Polizeibeauftragte zur Verfügung gestellten Informationen und die Beratung in vielen Fällen zu einem zufriedenstellenden Abschluss beitragen.

Im Berichtszeitraum ließen sich jedoch nicht alle Vorgänge zu einem positiven Abschluss bringen. Dies war dann der Fall, wenn mit der Eingabe oder Beschwerde eine Sanktionierung von Einzelnen begehrt wurde oder aber ein Sachverhalt mangels konkreter Angaben, die z. B. ein Fehlverhalten begründen sollten, nicht abschließend geklärt werden konnte.



6 BESCHWERDEN VON BÜRGER:INNEN

Die nachstehenden Fallbeispiele sollen einen Überblick in die große Themenbreite der durch die Polizeibeauftragte bearbeiteten Beschwerden von Bürger:innen geben.

6.1 POLIZEI UND GEWALT

Die Polizei ist eine der wenigen staatlichen Institutionen, die Gewalt anwenden darf. Körperliche Gewalt meint jede unmittelbare Einwirkung auf Personen oder Sachen. Die Anwendung körperlicher Gewalt durch die Polizei ist nicht an sich zu verurteilen. Sie ist ein grundsätzlich zulässiges und legitimes Mittel zur Durchsetzung des staatlichen Gewaltmonopols. Gewalt darf nur angewendet werden, wenn sie im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben erfolgt und verhältnismäßig ist.²⁹ Dies ist der Fall, wenn eine Rechtsgrundlage gegeben ist, kein anderes gleich geeignetes Mittel zur Verfügung steht und die Nachteile, die aus der Gewaltanwendung resultieren, noch in einem angemessenen Verhältnis zum Zweck des Einsatzes der Gewalt stehen.

Im Berichtszeitraum haben die Polizeibeauftragte sieben Beschwerden erreicht, in denen der Polizei eine Gewaltanwendung vorgeworfen wurde.³⁰ In einem Fall kam der Vorwurf einer rassistischen Beleidigung im Rahmen einer Ingewahrsamnahme hinzu.

6.1.1 Polizeieinsatz auf dem Freimarkt

Im November 2022 berichtete eine Person, auf einer öffentlichen Festveranstaltung mit einem Kollegen in eine hitzige Diskussion geraten zu sein. Beide hatten Alkohol konsumiert. Eine in Zivil gekleidete Person habe ihn angesprochen und um seine Personalien gebeten. Der Beschwerdeführer habe ihn nicht als Polizist:in erkennen können und um Vorlage des Dienstausweises gebeten.

Plötzlich habe er bemerkt, dass mehrere uniformierte Polizist:innen in eine körperliche Auseinandersetzung mit seinem Kollegen geraten seien. Er habe einen Schritt nach vorne machen wollen, um nach seinem Kollegen zu sehen. Daraufhin habe er einen Schlag ins Gesicht erhalten. Seine nächste Erinnerung habe damit begonnen, dass er gefesselt auf dem Boden lag. Er sei in Handschellen und einem Griff, der ihm starke Schmerzen verursacht habe, in die Polizeiwache auf dem Festgelände verbracht worden. Er habe mehrfach darauf hingewiesen, dass die Handfesseln zu fest angelegt seien und

²⁹ § 100f BremPolG. i. V. m. den Regelungen des Bremischen Verwaltungsvollstreckungsgesetzes.

³⁰ Dies sind wie unter Nummer 5.3 aufgeführte Fälle, in denen körperliche Gewaltanwendungen durch Einsatzkräfte aus Sicht der beschwerdeführenden oder beobachtenden Personen die Grenzen des Akzeptablen überschritten haben. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Gewaltanwendung unzulässig bzw. illegitim war. Sie wird aus mindestens einer Perspektive als unangemessen bewertet.

ihm Schmerzen verursachen würden. Die Einsatzkräfte hätten die Handschellen jedoch nicht gelockert. Im polizeilichen Gewahrsam sei es ihm trotz geäußerter Bedürfnisse nicht direkt ermöglicht worden, eine Toilette zu nutzen. Zudem hätten sich Einsatzkräfte ihm gegenüber in herabsetzender und ehrverletzender Weise geäußert. Ihm sei zu keiner Zeit mitgeteilt worden, warum er festgehalten werde.

Der Beschwerdeführer hat Strafanzeige gegen die Einsatzkräfte der Polizei gestellt. Im Rahmen der Ermittlungen gegen die Einsatzkräfte gaben diese an, dass der Beschwerdeführer versucht habe, seinen Kollegen aus der Festnahme durch Polizeikräfte zu befreien, wovon er abgehalten worden sei. Dies habe zu einer wüsten Rangelei geführt, in der der Beschwerdeführer mit seiner Faust in Richtung einer Zivilpolizist:in geschlagen habe. Um Distanz zu gewinnen, habe dieser die Faustschläge erwidert. Zu der Tatsache, ob der Beschwerdeführer durch die erwiderten Faustschläge getroffen worden sei, konnten weder die/der schlagende Polizist:in selbst noch die zur Verstärkung herbeigerufenen Einsatzkräfte etwas sagen. Der Beschwerdeführer sei mit Hilfe mehrerer Einsatzkräfte auf den Boden gebracht und gefesselt worden, weil er sich weiterhin widerständig verhalten habe. Auf dem Boden liegend sei aufgefallen, dass der Beschwerdeführer aus Mund und Nase blutete.

Gegen den Beschwerdeführer wurde Strafanzeige wegen Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte gestellt (§ 113 Strafgesetzbuch). Schnell wurde ein Strafbefehl gegen den Beschwerdeführer erlassen. Nach einem Einspruch gegen den Strafbefehl verhängte das Gericht eine Geldstrafe von 90 Tagessätzen gegen den Beschwerdeführer. Die Entscheidung wurde im August 2023 rechtskräftig.

Die von dem Beschwerdeführer zur Anzeige gebrachten Vorwürfe der Beleidigung und der Körperverletzung im Amt wurden beide gemäß § 170 Absatz 2 der Strafprozessordnung (StPO) eingestellt, da eine Beleidigung durch die als mögliche Zeug:innen befragten Polizeibeamt:innen nicht wahrgenommen wurde bzw. kein:e Täter:innen ermittelt werden konnten.

6.1.2 Die Festnahmesituation

Ein Beschwerdeführer berichtete von einem Polizeieinsatz in der Vergangenheit. Unter diesem Einsatz würde er gesundheitlich immer noch stark leiden und könne mit dem Geschehen persönlich nicht abschließen. Er beschreibt, dass Einsatzkräfte ihm gegenüber in unzulässiger Weise körperliche Gewalt angewandt hätten.

Im Gespräch mit der Polizeibeauftragten berichtete der Beschwerdeführer, dass er seinerzeit keine Strafanzeige gestellt habe (und dies auch nicht mehr machen werde), weil er kein Vertrauen in eine tatsächliche Aufklärung seiner Vorwürfe gehabt habe. Er ging davon aus, dass seinen Aussagen kein Glauben geschenkt würde. Dies und die Angst der Retraumatisierung habe ihn davon abgehalten, die Vorwürfe zur Anzeige zu bringen.

Dem Beschwerdeführer ging es bei der Kontaktaufnahme zu der Polizeibeauftragten darum, eine persönliche Klärung zu finden. Die Polizeibeauftragte konnte ein geeignetes

Gespräch organisieren, so dass der Beschwerdeführer für sich den gewünschten Abschluss finden konnte.

6.1.3 Erkenntnisse aus einer Hauptverhandlung

Die Polizeibeauftragte wurde darauf aufmerksam gemacht, dass im Januar 2024 ein Fall von Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte:innen, einem tätlichen Angriff auf Einsatzkräfte und einer Beleidigung vor dem Amtsgericht in Bremen verhandelt würde. Gegen einen hierauf bezogenen Strafbefehl hatte die beschuldigte Person Einspruch erhoben.

Die Polizeibeauftragte nahm an der öffentlichen Verhandlung teil, um einen direkten Eindruck der Vorwürfe und Schilderungen zu erlangen.

Auslöser für den Polizeieinsatz war eine schwere Körperverletzung im Juni 2023. Die Einsatzkräfte fahndeten in Tatortnähe nach einem Mann, der mit einer Gruppe mit Kind(ern) und Frau(en) unterwegs war. Die Lage vor Ort war ziemlich unübersichtlich; es waren einige Personen in Gruppierungen vor Ort. Die betroffene Person war mit seiner Lebenspartnerin und dem gemeinsamen Kind auf dem Weg in ein Krankenhaus. Die Einsatzkräfte gingen aufgrund der Personenbeschreibung davon aus, den gesuchten Täter gefunden zu haben. Im Rahmen der Hauptverhandlung wurde schnell deutlich, dass die betroffene Person verwechselt wurde. Ob die Einsatzkräfte bei Fertigung der Strafanzeigen wegen der Widerstandshandlungen von der Verwechslung wussten (oder hätten wissen können), ist nicht bekannt.

Nach den Vorhaltungen aus dem Strafbefehl soll die betroffene Person nach einer vorangegangenen Körperverletzung von den einschreitenden Polizeibeamte:innen angesprochen worden sein. Auf die Ansprache eines der Polizeibeamten hätte die betroffene Person aggressiv reagiert, sei auf diesen zugegangen und habe unvermittelt mit der rechten Faust gegen die Brust des Beamten geschlagen. Einer der Polizeibeamten habe die betroffene Person daraufhin angewiesen Abstand zu halten und sich ruhig zu verhalten. Dieser Aufforderung sei die betroffene Person nicht nachgekommen, habe nach dem Arm der Einsatzkraft gegriffen und versucht, diesen zu sich zu ziehen. Darauf habe dieser die betroffene Person mittels einfacher körperlicher Gewalt zu Boden gebracht, um weitere Angriffe zu unterbinden. Währenddessen seien ehrverletzende Äußerungen gegen den Polizeibeamten getätigt worden. Am Boden liegend hätte sich die betroffene Person weiterhin gegen die polizeilichen Maßnahmen gesperrt, indem sie die Arme weggezogen und ihren Oberkörper mehrfach hin und her bewegt habe, um eine Fesselung zu verhindern. Der Strafbefehl wurde einzig aufgrund der Dokumentation der zwei von dem Widerstand und der Beleidigung betroffenen Beamten erlassen.

Im Rahmen der Hauptverhandlung zeigten sich sehr schnell noch zu klärende Punkte. So wurden beispielsweise neben den zwei direkt beteiligten Einsatzkräften keine weiteren Zeug:innen in der Sache gehört, obwohl viele Passant:innen sowie auch die Lebenspartnerin der betroffenen Person direkt zugegen waren. Es waren zudem Handyvideos verfügbar, die nicht herangezogen wurden.

In der Hauptverhandlung wurde die Lebenspartnerin der betroffenen Person dann erstmals als Zeugin vernommen. Danach ergab sich ein vollkommen anderes Bild als in den Ausführungen in dem Strafbefehl. Sie schilderte, dass die Einsatzkräfte die betroffene Person vollkommen grundlos und für sie überhaupt nicht nachvollziehbar zu Boden gebracht hätten. Sie wusste gar nicht, wie ihr und ihrer Familie geschah und warum eine Gewaltanwendung durch die Einsatzkräfte erfolgt sei. Eine Erklärung hätten weder sie, noch ihr Partner erhalten. Einer der Einsatzkräfte habe auf dem Rücken ihres Lebensgefährten gekniet und dieser habe starke Schmerzen und Verletzungen erlitten. Die Familie sei sehr stark traumatisiert infolge der Gewaltanwendung und habe jegliches Vertrauen in die Polizei verloren. Überhaupt nicht nachvollziehbar ist für die betroffene Person, dass keine:r der vielen anwesenden Zeug:innen befragt wurde und er als Täter verfolgt wird.

Es folgten weitere Ermittlungen und Verhandlungstage. Schließlich erging ein Freispruch, da sich die Aussagen der beiden maßgeblich beteiligten Polizeibeamt:innen, die der Anklage ursprünglich zugrunde lagen, als widersprüchlich darstellten.

Wegen der geschilderten Gewaltanwendung durch die Polizeibeamt:innen im Rahmen der Fixierung auf dem Boden, wurde keine Strafanzeige erstattet und hat auch die Staatsanwaltschaft bis Redaktionsschluss keine Ermittlungen gegen die Polizeibeamt:innen eingeleitet. Die Polizeibeauftragte wird ihre Untersuchungen fortsetzen, ggf. ausweiten und die Erkenntnisse für die Identifizierung möglicher struktureller Einflüsse nutzen.

6.1.4 Bewertung

Aus der sehr geringen Anzahl von Beschwerden im Zusammenhang mit Polizeigewalt lassen sich hier noch keine allgemeingültigen Aussagen ableiten; jedoch zeigten sich darin Parallelen zu den Erkenntnissen, die bereits aus wissenschaftlichen Erhebungen vorliegen.³¹

Jede Gewaltausübung durch Amtsträger:innen und bereits diesbezügliche Verdachtsmomente stören in besonderem Maße das Vertrauen der Gesellschaft in den Staat.

Bei den betroffenen Personen besteht wenig Hoffnung, dass ein aufrichtiges Interesse der Strafverfolgungsbehörden an der Aufklärung und Verfolgung von Vorwürfen wegen illegitimer Polizeigewalt besteht. So wurde auch gegenüber der Polizeibeauftragten geäußert, dass kein Vertrauen besteht, dass sie mit ihren Vorwürfen gegen Einsatzkräfte überhaupt ernstgenommen und gehört werden. Eine beschwerdeführende Person berichtete beispielsweise, dass sie, als sie ihre Erlebnisse auf einer Polizeiwache zur Anzeige bringen wollte, abgewiesen wurde. Beim zweiten Versuch sei unterstellt worden, dass die Angaben nicht der Wahrheit entsprächen. Für die beschwerdeführende

³¹ Vgl. Umfassende Ausführungen des Forschungsprojekts Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen (KviAPol) <https://kviapol.uni-frankfurt.de/index.php>.

Person war es mithin nur mit einer hohen Kraftanstrengung und unter Aufwendung einiger persönlicher und zeitlicher Ressourcen möglich, überhaupt Anzeige zu erstatten.

Zudem sehen betroffene Personen häufig davon ab, eine als illegitim empfundene Gewaltanwendung durch Polizeibeamt:innen zur Anzeige zu bringen, weil ihre Verteidiger:innen ihnen aus prozesstaktischen Gründen davon abraten oder weil Furcht vor einer „Gegenanzeige“ besteht.³²

Gerade typische Festnahmesituationen machen es den betroffenen Personen nahezu unmöglich, tatverdächtige Polizeibeamt:innen oder mögliche Zeug:innen zu identifizieren. Unbeteiligte Zeug:innen oder Sachbeweise stehen häufig nicht zur Verfügung. Die von möglichem Fehlverhalten von Einsatzkräften betroffenen Personen haben damit große Schwierigkeiten, ihre Erlebnisse zu beweisen. Die geführten Ermittlungen und die Auswahl der Zeug:innen und anderer Beweismittel stellen jedoch die Weichen für den Ausgang der Ermittlungsverfahren.

Polizeivollzugsbeamt:innen sind die Rolle als Zeug:in gewohnt und sind geübt darin, Berichte zu formulieren und die richtigen Schlüsselwörter in die Berichterstattung einfließen zu lassen.³³ Die Betroffenen hingegen befinden sich oftmals in einer ungewohnten und asymmetrischen Ausnahmesituation voller Stress und Emotionen und stehen vor der beschriebenen schwierigen Beweissituation.

In der Konsequenz werden solche Verfahren oft als nicht aufklärbar nach § 170 Absatz 2 StPO eingestellt. Juristisch mag damit eine überzeugende Entlastung einhergehen, in der öffentlichen Wahrnehmung entsteht der Anschein, dass die Vorwurfslage ungeklärt bleibt. Dies schadet insbesondere der Polizei. Denn entweder bleibt durch die Unaufklärbarkeit eine illegitime Gewaltanwendung verborgen und es besteht die Gefahr, dass rechtswidrig agierende Einsatzkräfte und rechtsfehlerhafte Zwangsanwendungen unentdeckt bleiben. Oder ein unberechtigter Vorwurf kann nicht entkräftet werden, wodurch die Diskreditierung guter und richtiger Polizeiarbeit in Kauf genommen wird. Beides wirkt sich negativ auf das Vertrauen der Gesellschaft in die Polizei aus. Es sollte damit im Interesse der Polizeiorganisation und jedes einzelnen Beschäftigten liegen, dass derartige Fälle aufgeklärt werden können.

Um übermäßiger Gewaltanwendung entgegenzutreten sowie die Polizei von entsprechenden unbegründeten Vorwürfen freizusprechen, bleibt nach aktueller Rechtsgestaltung nur, die Aufklärungsbemühungen bei Vorwürfen wegen illegitimer Polizeigewalt zu erhöhen und die Beweissituation zu verbessern.

Hilfreich wäre in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, das eigene Einsatzverhalten und das der Kolleg:innen kritisch zu reflektieren. Denn eine rechtsfehlerhafte Zwangsanwendung kann ihre Ursache im individuellen Verhalten einzelner Beamt:innen haben,

³² Abdul-Rahman / Espín Grau / Klaus / Singelstein (2023), S. 18f.

³³ Damit soll nicht ausgedrückt werden, dass Einsatzkräfte der Polizei ihre Berichte nicht ordnungsgemäß oder gar wahrheitswidrig verfassen. Es geht nur darum, die qua der Rollen individuellen Unterschiede herauszustellen.

sie kann aber auch durch strukturelle und institutionelle Bedingungen oder Vorgaben gefördert werden. Gerade in tumultartigen Eskalationsprozessen oder in hochemotionalen und dynamischen Einsatzsituationen sind die Grenzen der Zwangsanwendung für die handelnden Einsatzkräfte in der Einsatzsituation schwer zu bestimmen.³⁴

Wissenschaftliche Erhebungen zeigen, dass insbesondere Filmaufnahmen einen erheblichen Einfluss auf den Verlauf von Strafverfahren haben können.³⁵ In diesem Zusammenhang dürfte die Wirkung von im Netz viral gehenden Videos allgemein bekannt sein. Auch wenn häufig die Ausschnitthaftigkeit solcher Videos als Momentaufnahme kritisiert wird, haben Filmaufnahmen in besonderer Weise das Potenzial, eine Bewertbarkeit der Ereignisse zu ermöglichen. Daher kann im Zusammenhang mit den Vorwürfen illegitimer Polizeigewalt insbesondere der Einsatz von Bodycams entscheidenden Einfluss haben. So berichtete die Staatsanwaltschaft, dass zahlreiche Strafverfahren wegen des Vorwurfs der Körperverletzung im Amt zu einem schnellen Abschluss aufgrund einer vereinfachten und verbesserten Beweisführung gebracht werden konnten, wenn Aufnahmen von Bodycams vorlagen.

Bodycams werden in Bremerhaven und Bremen bereits seit Jahren im öffentlichen oder teilöffentlichen Raum zur polizeilichen Gefahrenabwehr eingesetzt. Seit Dezember 2020³⁶ darf die Polizei, wenn dies zur Abwehr einer Gefahr für die körperliche Unversehrtheit oder die persönliche Ehre von Polizeivollzugsbeamt:innen oder von Dritten erforderlich ist, Videoaufzeichnungen mittels Bodycams anfertigen. Sofern die technischen Mittel in der Einsatzsituation verfügbar sind und die Umstände dies zulassen, sind die Aufzeichnungen auch dann anzufertigen, wenn eine von der Maßnahme betroffene Person dies verlangt oder unmittelbarer Zwang angedroht oder angewandt wird. Die Polizei strebt eine flächendeckende Ausstattung mit Bodycams von allen operativen Einheiten an.

Die Polizeibeauftragte erkennt in den vom Senator für Inneres und Sport festgelegten Leitlinien³⁷ zur Nutzung von Bodycams daher eine durchaus positive Richtung. Danach soll die Bodycam niedrigschwellig eingesetzt werden und vorhandene Ausrüstung soll zumindest von uniformierten Kräften außerhalb polizeilicher Liegenschaften getragen werden. Eine Ausnahme zur Nutzung auf Verlangen einer betroffenen Person oder bei der Anwendung oder Androhung unmittelbaren Zwangs gilt nur dann, wenn die Aufzeichnung aufgrund der konkreten Umstände der Einsatzsituation nicht möglich ist. Sofern eine Nutzung der Bodycam in diesen Konstellationen nicht erfolgt, ist ein nicht erfolgter Einsatz stets schriftlich zu begründen.

³⁴ Zühlke (2021), S. 239.

³⁵ Abdul-Rahman / Espin Grau / Klaus / Singelstein, (2023), S. 357.

³⁶ § 34 BremPolG. Für den Einsatz in Wohnungen gelten andere Voraussetzungen, die hier nicht näher betrachtet werden.

³⁷ <https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/erlass-einsatz-von-bodycams-216223> (abgerufen am 7.10.2024).

Bodycams sind (nicht nur) ein wichtiger Bestandteil in der Aufklärung von Vorwürfen illegitimer Polizeigewalt.

Die Polizeibeauftragte empfiehlt eine hinreichende Ausstattung aller an polizeilichen Einsätzen mit Bürger:innenkontakt beteiligten Einsatzkräfte (z. B. auch Sondereinsatzkommandos und Kontaktpolizist:innen). Den Einsatzkräften sollten zeitnah Schulungen in dem technischen Umgang und zu den rechtlichen Voraussetzungen des Einsatzes von Bodycams ermöglicht werden. Dazu gehört es auch, den Polizeibehörden die benötigten finanziellen Mittel für die Anschaffung von ausreichend Geräten und Ersatzgeräten für mögliche Reparaturen und Schulungen bereitzustellen. Die Investition lohnt sich, denn der Einsatz von Bodycams entwickelt eine Schutzfunktion sowohl für die Einsatzkräfte selbst, als auch für die von polizeilichen Maßnahmen betroffenen Personen.

6.2 UMGANG MIT MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN UND IN PSYCHISCHEN AUSNAHMESITUATIONEN

Das Thema des Umgangs der Polizei mit Menschen mit psychischen Erkrankungen und in psychischen Ausnahmesituationen hat die Polizeibeauftragte von vielen verschiedenen Seiten und Stellen erreicht. Unmittelbar betroffene Personen und beobachtende Personen haben sich über den Umgang und das Verhalten der Polizei in entsprechenden Einsatzsituationen beschwert. Insbesondere bei den Beschwerdeanlässen "Einsatzwahrnehmung" und "Ermittlungen" war zu beobachten, dass psychische Ausnahmesituationen und Belastungen zu einer besonderen Dynamik und Wahrnehmung von polizeilichem Handeln führen können. Solche Einsätze sind zudem regelmäßig Gegenstand medialer Berichterstattung³⁸ und wurden in Gesprächen mit Polizeibeschäftigten immer wieder thematisiert. Exemplarisch für die Schilderungen und Eindrücke soll der folgende Sachverhalt dienen:

Die nachstehende E-Mail³⁹ ist im Sommer 2023 bei der Polizeibeauftragten eingegangen:

„Ich schreibe Ihnen, weil ich (Teil)-Zeuge einer eskalierten Situation zwischen Polizist*innen und einer Schwarzen Frau geworden bin. Nur »Teil-Zeuge«, da ich es aus dem Fenster eines angrenzenden Hauses gesehen habe und die Sicht ein Stück durch Äste verdeckt war (und ich auch nicht die ganze Zeit aus dem Fenster starren wollte). Eines vorweg: es geht mir nicht um eine Beschwerde oder gar Anzeige, sondern nur darum meinen Eindruck mit Ihnen zu teilen.

³⁸ <https://www.weser-kurier.de/bremen/politik/psychisch-krank-steigende-einsatzzahlen-der-polizei-in-bremen-doc7qmjhb8m61v1iqpf48m5>
<https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/polizei-ausbildung-101.html> (beide abgerufen am 7.10.2024).

³⁹ Die Beschwerde ist originalgetreu übernommen. Für einen authentischen Eindruck der Schilderungen hat die Polizeibeauftragte keine redaktionellen Änderungen vorgenommen.

Eine kurze Beschreibung der Situation, wie ich sie mitbekommen habe: die Frau im geblühten Kleid sprach eine Zeit etwas aufgeregt mit den Polizist*innen vor der Wache und sagte immer wieder in gebrochenem Deutsch Sätze wie: »mein Sohn ist in Gefahr«, »mein Mann ist in Gefahr« – mehr konnte ich nicht verstehen. Irgendwann wurde sie lauter und beim nächsten Blick aus dem Fenster, lag sie auf dem Teerboden des Parkplatzes und mehrere Polizist*innen knieten auf ihr. Weitere Kolleg*innen wurden hinzugerufen und sie anschließend in Handschellen gelegt und auf einen kleinen Mauervorsprung gesetzt. Danach kam ein Einsatzwagen und den Rest der Aktion habe ich nicht mehr verfolgt. (...)“

Der Beschwerdeführer wollte mit seiner Beschwerde abgeklärt wissen, ob das das polizeiliche Handeln in dem beobachteten Fall rassistisch motiviert erfolgte.

Die Polizeibeauftragte hat nach Erhalt der Beschwerde sämtliche polizeiliche Dokumentation zu diesem Vorgang angefordert. Danach ergab sich das nachstehende Bild:

Passant:innen hätten Einsatzkräfte der Polizei auf dem Parkplatz eines Polizeireviers darauf aufmerksam gemacht, dass sie von zwei Kindern um Hilfe gebeten wurden, weil eine Frau die Kinder verfolgen würde. Die Kinder hätten Angst und sich deshalb an Erwachsene gewandt. Die Einsatzkräfte der Polizei versuchten, mit der Frau zu sprechen und ihre Personalien zu prüfen. Daraufhin begann die Frau zu schreien und sei nicht zu beruhigen gewesen. Aus dem polizeilichen Auskunftssystem war ersichtlich, dass die Frau sich in den letzten Wochen und Monaten mehrfach in sozialen und psychischen Ausnahmesituationen befunden hat und eine hohe Gefahr von Selbst- und Fremdgefährdung vorlag. Die Einsatzkräfte riefen ein weiteres Einsatzfahrzeug, um die Frau durch den Sozialpsychiatrischen Dienst begutachten zu lassen. Zur Vorbereitung der Verbringung der Frau in das Einsatzfahrzeug und aus Eigensicherungsgründen haben die Polizist:innen die Frau aufgefordert, den Inhalt ihrer Handtasche zu entleeren. Die Frau nahm einzelne Gegenstände aus ihrer Tasche und reichte sie eine:r Polizist:in. Dabei habe sie fortlaufend verwirrte und zusammenhangslose Äußerungen getätigt und habe plötzlich begonnen, auf dem baulich umgrenzten Parkplatz umherzulaufen. Um sicherzustellen, dass sich die Frau der polizeilichen Maßnahme nicht entzieht, sei sie aufgefordert worden, bei den Einsatzkräften stehen zu bleiben. Dieser Anordnung ist die Frau trotz mehrmaliger Aufforderung nicht nachgekommen. Sodann fasste ein:e Polizist:in (nach vorheriger Ankündigung) die Frau am Arm, um sie zurück vor die Wache zu geleiten. Hiergegen sperrte sich die Frau und drehte sich frontal einer/einem anderen Polizist:in zu. Es sah so aus, als ob die Frau eine:n Polizist:in treten wollte, so dass sie am Arm gefasst wurde. Dagegen wehrte sich die Frau. Zur Vermeidung einer körperlichen Auseinandersetzung wurde der andere Arm der Frau gegriffen und sie wurde mittels einfacher körperlicher Gewalt (Kopfgriff) zu Boden gebracht. Dabei wurden ihre Beine fixiert und ihr wurden Handfesseln angelegt. Die Frau wurde dann einer Begutachtung durch den Sozialpsychiatrischen Dienst zugeführt.

Nach einer Prüfung hat die Polizeibeauftragte dem Beschwerdeführer die groben Hintergründe erläutert und mitgeteilt, dass in dem polizeilichen Einschreiten keine rassistischen Motive erkennbar waren. Der Beschwerdeführer bedankte sich für die Information und konnte das polizeiliche Handeln für sich besser nachvollziehen.

Die Polizeibeauftragte hat u.a. diesen Fall zum Anlass genommen, Einsatzsituationen, die sich zum Eigen- oder Drittschutz gegen Menschen in psychischen Ausnahmesituationen oder mit psychischen Erkrankungen richten, einer genaueren Prüfung zu unterziehen.

Polizeiliche Einsätze im Zusammenhang mit psychisch beeinträchtigten Personen sind im polizeilichen Alltag (insbesondere in Großstädten) keine Ausnahme. Viele dieser Einsatzsituationen werden ohne besondere Eskalation oder Anspannungen durch die einschreitenden Polizeivollzugsbeamt:innen bewältigt. In den vergangenen Jahren haben sich jedoch auch vermehrt Fälle ereignet, in denen Einsätze im Zusammenhang mit psychisch erkrankten oder beeinträchtigten Personen erheblich eskalierten und sogar tödlich endeten.⁴⁰ Auch in Bremen gab es in der jüngeren Vergangenheit einen tragischen Todesfall zu beklagen.⁴¹

Die besonderen Herausforderungen und Gefahren im Umgang der Polizei mit Menschen mit psychischen Erkrankungen und in psychischen Ausnahmesituationen machen eine umfassende Betrachtung erforderlich.

In solchen Einsätzen können Polizeikräfte unübersichtlichen, unvorhersehbaren Situationen sowie unerwartet auftretenden Wendungen gegenüberstehen, in denen mitunter ihnen oder anderen Personen gegenüber Gewalt angewendet wird und/oder Waffen oder auch gefährliche Gegenstände eingesetzt werden (könnten). Die betroffenen Personen selbst sind häufig schwer erkrankt, befinden sich in sehr schwierigen und belastenden persönlichen Lebenssituationen, bedürfen (akuter) Hilfe und medizinischer Behandlung und sind daher besonders schutzbedürftig.

Der Umgang mit diesen Einsätzen und den betroffenen Personen nimmt nach den persönlichen Eindrücken der Beschäftigten stetig zu. Sie erfordern ein besonders hohes Maß an Fachwissen zu psychischen Erkrankungen und ihren Auswirkungen, Kommunikationsfähigkeit, Weitsicht und fundierten Kompetenzen im Umgang mit den erkrankten Menschen und der Nachbereitung der Polizei. Die betroffenen Menschen agieren und kommunizieren anders als Menschen ohne diese Erkrankungen; dadurch wird ein anderer Umgang mit diesen Einsatzsituationen erforderlich.⁴²

Nicht außer Acht zu lassen ist, dass Polizeibeamt:innen in kritischen Situationen sehr schnell reagieren und wichtige Entscheidungen treffen müssen. Hinzu kommt, dass das

⁴⁰ Dies zeigt eine Recherche der Zeitschrift Bürgerrechte & Polizei/CILIP <https://polizeischuesse.cilip.de/> (abgerufen am 7.10.2024).

2022 – 11 Todesfälle durch Polizeischüsse, davon bestanden in 6 Fällen Hinweise auf eine psychische Ausnahmesituation der Opfer

2023 – 10 Todesfälle durch Polizeischüsse, davon bestanden in 7 Fällen Hinweise auf eine psychische Ausnahmesituation der Opfer

2024 14 Todesfälle durch Polizeischüsse, davon bestanden in 8 Fällen Hinweise auf eine psychische Ausnahmesituation der Opfer

⁴¹ <https://www.weser-kurier.de/bremen/stadtteil-groepelingen/toedliche-schuesse-in-bremen-mann-bei-polizeieinsatz-erschossen-doc7e4frx9oweq9r6jrlm6> (abgerufen am 7.10.2024).

<https://taz.de/Ermittlungen-im-Fall-Mohammed-Idrissi> (abgerufen am 7.10.2024).

⁴² Feltes / Ruch (2020), S. 3.

Verhalten psychisch erkrankter Personen mitunter bedrohlich, ungewöhnlich und unvorhersehbar ist oder so wahrgenommen werden kann. Für die betroffenen Menschen kann die Anwesenheit und die Interaktion mit ihnen vollkommen fremden Personen in Uniform, mit Waffe und weiteren Einsatzmitteln ausgestattet, akute Krankheitssymptome wie Realitätsverschiebungen, Reizüberflutungen oder Angstzustände verstärken.⁴³

Daher ist eine gute und umfassende Vorbereitung der Einsatzkräfte auf solche besonderen Einsatzsituationen unerlässlich.

Die Polizeibeauftragte empfiehlt, entsprechende systematische Fortbildungen und Einsatztrainings für alle Polizeibeschäftigten im direkten Bürger:innenkontakt als verpflichtend und in regelmäßig wiederkehrenden Abständen anzubieten.

Bislang ist die Teilnahme an diesen Fortbildungen in der Freien Hansestadt freiwillig. Damit besteht die große Gefahr, dass die Beteiligung an solchen Fortbildungen an der hohen Arbeitsbelastung der Einsatzkräfte scheitert. Die entsprechenden Kapazitäten und Ressourcen sind zu gewährleisten. Zugleich kann nicht erwartet werden, dass Polizeibeamt:innen die diagnostischen Expertisen oder die Handlungssicherheit von psychiatrisch und psychologisch ausgebildetem Fachpersonal beherrschen. Polizeibeschäftigte und aufgrund ihres psychischen Zustandes in polizeiliche Maßnahmen geratene Menschen müssen sich daher darauf verlassen können, dass zeitnah professionelle Unterstützung hinzugelangen und die Situation übernimmt bzw. unterstützt. Dann könnte die Polizei sich besser abgrenzen und die Aufgaben den Stellen überlassen, die aufgrund ihrer Fachexpertise das erforderliche Know-How im Umgang mit solchen Situationen aufweist. Im besten Fall kann schnell eine Situation geschaffen werden, in der die betroffene Person die erforderliche Unterstützung erhält, so dass die Polizei sich auf die Gewährleistung eines gefahrfreien Umfelds und ein schützendes Eingreifen in einer konkreten Gefährdungslage konzentrieren kann.

Es ist daher elementar, dass Polizeibeschäftigte vor Ort schnell in der Lage sind, psychische Krisensituationen zu erkennen, ihr Einsatzverhalten anzupassen und sich auf zügige Unterstützung durch Fachexpert:innen verlassen können.

In diesem Rahmen ist ein Wissen über verschiedene Formen psychischer Störungen, ihre Ursachen und Symptome sowie die frühzeitige Wahrnehmung, bestehende Interventionsmöglichkeiten und angepasste Kommunikationsformen unerlässlich. Wichtig ist ferner, dass, ähnlich wie bei allen anderen Einsatzsituationen auch, Einschreitsituationen beim Verdacht auf psychische Ausnahmesituationen kontinuierlich und wiederkehrend eingeübt werden.

Zudem bedarf es ausreichend zeitlicher Kapazitäten für die Einsatzbearbeitung und ggf. emotionale Nachbereitung. Denn solche Einsätze unterscheiden sich erheblich von

⁴³ A. a. O. S. 15.

üblichen Einsätzen. Auch wenn es keine allgemeingültigen Muster und Herangehensweisen gibt, sollte eine Aufarbeitung – ohne Schuldzuweisungen und mit einer offen kommunizierten Fehlerbewertung – erfolgen.

Es muss gewährleistet sein, dass die betroffenen Menschen bestmöglichen Schutz erfahren und Krisen- und Erkrankungssituationen nicht aufgrund mangelnder Ressourcen über ordnungsrechtliche Maßnahmen gelöst werden. Damit werden nicht nur die betroffenen Menschen in potenziell lebensbedrohliche Situationen gebracht, auch für die handelnden Polizeibeschäftigten kann diese Verantwortungsverschiebung existenzielle Auswirkungen haben.

6.3 KRIMINELL ODER KRIMINALISIERT?

In einem demokratischen Rechtsstaat muss klar sein, dass die Polizei ihre Aufgaben nach den Regeln des Grundgesetzes (GG) erfüllt und alle Menschen gleichbehandelt. Die Polizei steht damit vor der Aufgabe, gleichermaßen für alle Menschen da und ansprechbar zu sein und zugleich ihre – mit erheblichen Entscheidungsspielräumen – verbundenen Aufgaben im Rahmen der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung frei von Diskriminierungen vorzunehmen.⁴⁴ In den nachfolgenden Fällen zeigen sich die Auswirkungen von diskriminierenden und rassistischen Zuschreibungen:

6.3.1 Weitreichende Folgen für Jugendliche

Ein Fall erreichte die Polizeibeauftragte im September 2022 durch die Beschwerde einer Mutter über den Umgang der Polizei mit ihrem Sohn.

„Meinem Unmut und die Enttäuschung über das Verhalten der Polizei meinem Sohn gegenüber ist unbeschreiblich. Wie kann das angehen das zwei Jungs, die bislang noch nie polizeilich aufgefallen sind wegen Getränkedosen, so eine unangemessene und nicht regelkonforme Prozedur durchmachen mussten? Obwohl ich nicht die Person bin, die in besagten Schubladendenken verfällt, gibt es mir jedoch den Anschein, dass das Aussehen der beiden Jungs eine große Rolle gespielt hat (mein Sohn PoC und der andere Junge als BPoC).⁴⁵ Denn bekanntlich unternehmen solche Familien nichts, gegen die Ungerechtigkeit was ihnen widerfährt seitens der Polizei. Dieses dementiere ich, ich möchte das dieses unrechtmäßige Verhalten zur Sprache gebracht wird. Denn wenn ich heute nichts unternehme, werden wahrscheinlich andere Minderjährige dieselbe Erfahrung machen und das ist ungerecht. Daher bitte ich Sie als Polizeibeauftragte der

⁴⁴ Walburg (2022), S. 386.

⁴⁵ PoC ist die Abkürzung für People of Color und BPoC für Black People of Colour. Gemeint ist nicht die Hautfarbe, sondern die Erfahrung, in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft als nicht dazu gehörig, als „nichtdeutsch“ wahrgenommen zu werden <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/people-of-color> (abgerufen am 7.10.2024).

Bremer Polizei, der Sache nachzugehen. Wenn die Polizei erwartet das man sich an Regeln hält, dann haben die das vorzumachen und nicht willkürlich zu handeln.“ [sic!]⁴⁶

Zur Prüfung der Beschwerde hat die Polizeibeauftragte Einsicht in die polizeiliche Dokumentation genommen, (Verständnis-) Fragen an den Senator für Inneres und Sport gestellt, im Einsatzdienst der Polizei sowie im Einsatztraining von Studierenden zu dem Thema Diebstahl hospitiert.

Was war geschehen?

Der 17-jährige Sohn der Beschwerdeführerin war Mitte August gegen 19:00 Uhr mit zwei Freunden in einem Supermarkt am Hauptbahnhof. Den Jugendlichen wird vorgeworfen, drei Dosen Softgetränke im Wert von 7,70 € gestohlen zu haben. Die Dosen hätten sich in einer Plastiktüte befunden. Die Jugendlichen hätten ein anderes Getränk bezahlt, nicht aber die Dosen in der Tüte. Der Ladendetektiv habe den Diebstahl beobachtet und die Polizei informiert. Eine Videoaufzeichnung war vorhanden. Einer der Jugendlichen sei weggelaufen. Im Supermarkt seien die zwei Jugendlichen oberflächlich nach weiterem Stehlgut durchsucht worden. Diese Durchsuchung sei negativ verlaufen. Den Jugendlichen gegenüber wurde ein mündlicher Platzverweis für den Besonderen Kontrollort Hauptbahnhof⁴⁷ bis zum Ablauf desselben Tages erteilt. Zwecks Übergabe an die Erziehungsberechtigten seien die zwei Jugendlichen mittels eines Polizeifahrzeugs zu einem Polizeirevier verbracht worden. Die Erziehungsberechtigten seien unverzüglich telefonisch informiert worden. Im Anschluss seien die Jugendlichen getrennt voneinander durchsucht worden. Dabei mussten sie sich entkleiden.⁴⁸

Die Staatsanwaltschaft hat von der Verfolgung des Sohns der Beschwerdeführerin gemäß §§ 45 Absatz 1, 109 Absatz 2 Jugendgerichtsgesetz (JuSchG) i. V. m. § 153 Absatz 1 der StPO abgesehen, weil die Verfehlung noch als gering angesehen wurde.

Nach Auffassung der Polizeibeauftragten zeigen sich hier einige problematische Punkte in dem Ablauf dieses Einsatzes. In einem persönlichen Gespräch hat sie ihre Bewertung dem Polizeipräsidenten und dem Polizeivizepräsidenten mitgeteilt. Der Polizeibeauftragten war es dabei wichtig, zu betonen, dass bei der Betrachtung der Fokus nicht auf den unmittelbar handelnden Polizeibeschäftigten liegt. Vielmehr wurde der Blick auf die institutionellen Vorgaben und Entscheidungshilfen und damit auf die strukturellen Gegebenheiten gelegt. Gemeinsam wurde das polizeiliche Handeln ausführlich erörtert und die Sichtweisen ausgetauscht.

⁴⁶ Die Beschwerde wurde originalgetreu übernommen. Für einen authentischen Eindruck der Schilderungen hat die Polizeibeauftragte keine redaktionellen Änderungen vorgenommen. Zudem wurde der Zusatz [sic!] hinzugefügt.

⁴⁷ Die Polizei darf unter Beachtung eng umgrenzter rechtlicher Vorgaben Örtlichkeiten festlegen, an denen die sich dort aufhaltenden Personen auch ohne eine im Einzelfall bestehende Gefahr überprüft und kontrolliert werden dürfen (§ 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a) BremPolG und § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b) BremPolG).

⁴⁸ § 17 Absatz 2 BremPolG legt fest, dass Personen ermöglicht werden soll, Ober- und Unterkörper nacheinander zu entkleiden und die Bekleidung des ersten Körperbereichs vor der Entkleidung des zweiten Körperbereichs wieder anzulegen.

Vor dem Hintergrund, dass hier der Diebstahl von geringwertigen Sachen (drei Dosen Softgetränke im Wert von 7,70 €) im Raum stand, kam die Frage auf, ob es regelmäßige polizeiliche Praxis darstellt, des Diebstahls verdächtige Personen (z. B. in einem Supermarkt) in einem Polizeirevier nach weiterem Stehlgut zu durchsuchen. Hierzu teilte der Senator für Inneres und Sport mit, dass die Durchführung von (strafprozessualen) Maßnahmen einer Einzelfallprüfung durch die einschreitenden Beamt:innen obliege. Auch bei einem Diebstahl geringwertiger Sachen könne eine Durchsuchung nach möglichem weiteren Stehlgut erforderlich sein. Sowohl Stehlgut als auch z. B. Tatmittel von geringer Größe, die unmittelbar am Körper getragen werden, seien durch eine Durchsuchung oberhalb der Kleidung nicht zwangsläufig feststellbar. Grundsätzlich finde die Durchsuchung von Personen und mitgeführten Gegenständen nach einem entsprechenden Delikt an der Tatörtlichkeit statt. Aufgrund der räumlichen Gegebenheiten und weiterer Umstände (z. B. Öffentlichkeit, Gegenwart unbeteiligter Personen) sei dies nicht immer möglich. Hier sei eine gezielte, abschließende Durchsuchung der Beschuldigten, auch unter der Kleidung, vor Ort nicht zu gewährleisten, da die Räumlichkeiten zu eng waren und sich Mitarbeiter:innen des Supermarkts vor Ort befanden. Um eine Verletzung des Schamgefühls zu verhindern, seien die Beschuldigten auf ein Polizeirevier verbracht worden.

Die Durchsuchung stellt einen Eingriff in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 GG dar.⁴⁹ Dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ist bei diesem Eingriff Rechnung zu tragen. Eine Entkleidung ist ein Eingriff von besonders hoher Intensität, insbesondere für Jugendliche, die häufig ein sehr hohes Schamgefühl haben.

Dass eine Durchsuchung nach weiterem Stehlgut nicht immer eine Entkleidung auf der Wache nach sich zieht, konnte die Polizeibeauftragte im Rahmen einer Begleitung des Einsatzdienstes feststellen. Die begleiteten Diebstahleinsätze wurden mit einer reinen Taschenkontrolle und der Identitätsfeststellung vor Ort beendet. Auch weitere zahlreiche Gespräche mit Polizeivollzugskräften zur geübten Praxis ergaben, dass vergleichbare Situationen grundsätzlich mit einer Durchsuchung der mitgeführten Taschen und ggf. eines oberflächlichen Abtastens einhergingen.

Es stellt sich daher die Frage, ob sich der Umstand, dass den Jugendlichen aufgrund äußerlicher Merkmale (PoC und BPoC) und einer raumbezogenen Situationsbewertung (Supermarkt am Bremer Hauptbahnhof) weitere, über die bestehenden tatsächlichen Anhaltspunkte hinausgehende kriminelle Handlungen zugeschrieben worden sind (wie z. B. der Besitz von Drogen oder Waffen). Nach dem vorliegenden Sachverhalt hatten die polizeilich nicht auffällig gewordenen Jugendlichen drei Dosen Softgetränke im Wert von 7,70 € in einer Plastiktüte an sich genommen. Eine oberflächliche Durchsuchung der Jugendlichen in dem Supermarkt war bereits erfolgt und hat kein weiteres Stehlgut gezeigt. Eine Videoaufzeichnung des Vorgangs war vorhanden. Die Dosen Softgetränke befanden sich in einer Plastiktüte und nicht am Körper versteckt. Von welcher Größe

⁴⁹ BVerfG, Beschluss vom 05.03.2015, Az. 2 BvR 746/13, Rn. 33.

hätte weiteres Stehlgut sein sollen und an welcher Stelle versteckt werden sollen, als dass es bei einem oberflächlichen Abtasten weiterhin verborgen bliebe?

Zur Begründung wurde auch ausgeführt, dass die Durchsuchung der Jugendlichen zwecks Verwahrung im Polizeirevier bis zur Abholung durch erziehungsberechtigte Personen erfolgt sei.

Hier stellte sich die zunächst die Frage, welche Gründe gesehen wurden, die eine Übergabe der Jugendlichen an die Erziehungsberechtigten erforderlich machten. Die Jugendlichen hatten mit 17 Jahren ein eher fortgeschrittenes Jugendalter erreicht, hatten sich auch schon vor dem Aufgriff durch die Polizei selbständig im Stadtgebiet bewegt und es war erst 19:00 Uhr.

Als Grund für die Verwahrung wurde angeführt, dass die Erziehungsberechtigten in die Lage versetzt werden sollten, ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen zu können. Nach polizeilicher Dienstvorschrift seien „Kinder nach Beendigung polizeilicher Maßnahmen von Erziehungsberechtigten oder deren Beauftragten abholen zu lassen oder, sofern dies nicht möglich ist, ihnen zu überstellen. (...) Bei Jugendlichen ist in gleicher Weise zu verfahren, wenn Umstände, wie z. B. Lebensalter, Tageszeit oder eine besondere Krisensituation, es geboten erscheinen lassen.“

Der vorliegende Sachverhalt sei von den Polizeivollzugsbeamt:innen als eine solche besondere Krisensituation gewertet worden.

Weitere ergänzende Umstände seien in der Tatörtlichkeit zu sehen. Der Tatort des Diebstahls befindet sich im Besonderen Kontrollort Hauptbahnhof und wird als jugendgefährdender Ort angesehen. Hält sich ein Kind oder eine jugendliche Person an einem Ort auf, an dem ihm oder ihr eine unmittelbare Gefahr für das körperliche, geistige oder seelische Wohl droht, so hat die zuständige Behörde oder Stelle die zur Abwendung der Gefahr erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Wenn nötig, hat sie das Kind oder die jugendliche Person (...) der erziehungsberechtigten Person zuzuführen (...).“ Andere Verfahrensweisen seien mit den Erziehungsberechtigten abzustimmen. In einem Telefonat mit den Erziehungsberechtigten habe die Beschwerdeführerin angekündigt, ihren Sohn abzuholen. Eine sofortige Entlassung sei nicht gefordert worden. Diese Begründung der Mitnahme der Jugendlichen zwecks Übergabe an die Erziehungsberechtigten lässt ebenfalls Fragen offen. § 8 Jugendschutzgesetz (JuSchuG) erfordert, dass Kindern oder Jugendlichen an dem Ort eine unmittelbare Gefahr für ihr körperliches, geistiges oder seelisches Wohl droht. Eine unmittelbare Gefahr droht Minderjährigen dann, wenn diese an einem Ort angetroffen werden, an welchem bei ungehindertem, objektiv zu erwartenden Geschehensablauf in absehbarer Zeit mit hinreichender Wahrscheinlichkeit deren körperliche Unversehrtheit, psychische Konstitution oder sozial-ethisches Wertebild Schaden nehmen wird. Die Jugendlichen waren bereits 17 Jahre alt. Es war Sommer und zur Tatzeit gegen 19:00 Uhr noch früher Abend. Täglich hält sich eine Vielzahl von Jugendlichen am Bremer Hauptbahnhof auf, sei es um von dort einen Zug zu nehmen oder sich dort mit Freund:innen zu treffen. Es ist ein zentraler Ort, der täglich von vielen Menschen frequentiert wird und als Verkehrsknotenpunkt auch aufgesucht

werden muss. Den Bremer Hauptbahnhof als Besonderen Kontrollort per se als jugendgefährdenden Ort im Sinne des § 8 JuSchuG anzusehen, ist nicht nachvollziehbar und würde konsequenterweise eine erhebliche Handlungsnotwendigkeit in Bezug auf die Aufklärung und den Schutz von Jugendlichen dort begründen.

Den Jugendlichen wurde zudem bis zu dem Ablauf des 19.08.2022 ein Platzverweis für den Besonderen Kontrollort des Bremer Hauptbahnhofs erteilt. Es war hier nicht absehbar, ob diese polizeiliche Maßnahme nicht bereits ausreichend sein könnte, um die Jugendlichen zu einem Fernbleiben aus diesem Bereich zu bewegen.

Die Mitnahme in den polizeilichen Gewahrsam zum Fernhalten von dem Hauptbahnhof und zur Zuführung zu den erziehungsberechtigten Personen war damit nach Bewertung der Polizeibeauftragten nicht ohne nähere Begründung einer Notwendigkeit angezeigt.

Letztlich führte die Mitnahme zu einer weiteren eingreifenden Maßnahme, nämlich zu einer Durchsuchung mit Entkleidung aufgrund des Aufenthaltes der Jugendlichen auf dem Polizeirevier:

Durchsuchungen mit Entkleidungen stellen einen erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar. Auch vor diesem Hintergrund kommt den Regelungen in dem neuen Absatz 2 des § 17 BremPolG eine wichtige Bedeutung zu. Danach sind die zwingenden Gründe für die Entkleidung nachvollziehbar zu dokumentieren. Diese Vorgabe konkretisiert der Erlass des Senators für Inneres und Sport über den Polizeigewahrsam. Dort wird festgelegt, dass eingelieferte Personen vor der Aufnahme in den Gewahrsam gründlich zu durchsuchen sind und die Durchsuchung nach Einzelfallentscheidung auch eine Entkleidung der zu durchsuchenden Person erforderlich machen kann. Dieser Einzelfallentscheidung sollten Anhaltspunkte zugrunde liegen, die eine Gefahr für die Sicherheit innerhalb der Gewahrsamseinrichtung begründen und die Entkleidung unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit rechtfertigen. Die Gründe dafür müssen nachvollziehbar dokumentiert werden.

Die Handlungsanleitung der Polizei Bremen beschrieb (zum Zeitpunkt der Eingabe) dazu, dass dies regelmäßig der Fall sei, wenn die/der Betroffene in einer polizeilichen Gewahrsamseinrichtung verwahrt werden soll, weil sicherzustellen ist, dass die/der Betroffene nicht im polizeilichen Gewahrsam mittels versteckt eingebrachter Gegenstände selbstverletzende Handlungen durchführt oder Mitarbeiter:innen der Polizei Bremen mit diesen Gegenständen angreifen kann. Hierbei ist erforderlichenfalls zu dokumentieren, dass nicht ausnahmsweise bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalles eine Durchsuchung entbehrlich war.

Mit dieser Vorgabe eines regelmäßigen Falls besteht die Gefahr, dass die nach § 17 Absatz 2 BremPolG normierte zwingende Erforderlichkeit der Dokumentation einer Entkleidung nicht für jeden Fall von den Einsatzkräften geprüft wird, sondern sie diese Vorgaben als Regelfall ansehen. Denn mit dieser Formulierung dürfte bei jeder Inge-wahrsamnahme zwingend die Durchsuchung mit Entkleidung durchzuführen sein. Diese Vorgabe steht im Widerspruch zu der in § 17 Absatz BremPolG geforderten Prüfung der Gründe. Vor diesem Hintergrund kommt der Maßgabe der Dokumentation über die

Gründe eine hohe Bedeutung zu. Die Polizeibeauftragte hat bei Einsicht in die polizeiliche Dokumentation festgestellt, dass die Gründe für die Entkleidung fehlten. Nach einem Hinweis der Polizeibeauftragten wurde dies korrigiert. Vor dem Hintergrund der erforderlichen Einzelfallprüfung schätzt die Polizeibeauftragte die Formulierungen in der Handlungsanleitung der Polizei kritisch ein und hält sie für überarbeitungsbedürftig. Denn mit der Festlegung von regelmäßigen Fällen wird den Einsatzkräften die erforderliche zugrundeliegende Einzelfallprüfung abgenommen.

Die Dokumentationspflicht trägt nicht nur zur Nachvollziehbarkeit der einzelnen Maßnahmenschritte bei. Durch die Dokumentation wird außerdem gewährleistet, dass notwendige Verhältnismäßigkeitsabwägungen durchgeführt worden sind. Es wird ferner nachvollziehbar, welche Aspekte mit welcher Gewichtung in die Bewertung eingeflossen sind. Die Dokumentation ist damit elementar für die Bewertung der Rechtmäßigkeit einer Maßnahme. Sie hat daher konsequent zu erfolgen. Zur Sicherstellung, ob die erforderliche Dokumentation mit der zugrundeliegenden individuellen Einzelfallprüfung konsequent von den Einsatzkräften vorgenommen wird, empfiehlt die Polizeibeauftragte künftig in regelmäßigen Abständen durch diensthabende Vorgesetzte Stichprobenkontrollen durchführen zu lassen.

In dem Erlass des Senators für Inneres und Sport ist festgelegt, dass gegenüber Kindern und Jugendlichen besonders Rücksicht zu nehmen ist und Jugendliche in den Wachen der Polizeidienststellen in geeigneter Weise unterzubringen und zu beaufsichtigen sind. Genau diese schutzbedürftigen Jugendlichen wurden im geschilderten Fall mit in ein Polizeirevier genommen und mussten sich dort vor Einsatzkräften der Polizei entkleiden. Für die Jugendlichen hat sich die Mitnahme auf das Revier mit der Folge einer Entkleidung als einschneidende Maßnahme erwiesen. Dies wäre ihnen erspart geblieben, wenn sie nach der Identitätsfeststellung vor Ort den Bereich des Hauptbahnhofs selbständig hätten verlassen können. Sie hätten damit sowohl den jugendgefährdenden Ort verlassen und wären von weiteren Maßnahmen, die allein aus Sicherheitsgründen erforderlich geworden sind, verschont geblieben. Dem Gedanken des Jugendschutzes kann es nicht mehr entsprechen, wenn Jugendliche eingriffsintensiven polizeilichen Maßnahmen ausgesetzt werden.

Die Polizeibeauftragte hat in der Gesamtschau den Eindruck einer Unverhältnismäßigkeit zwischen dem Tatvorwurf und den sich dann anschließenden polizeilichen Maßnahmen. Ohne Ladendiebstähle bagatellisieren zu wollen, steht der konkrete Tatvorwurf nicht im Verhältnis zu den erfolgten Grundrechtseingriffen. Dieses wird verstärkt dadurch, dass für die Jugendlichen keine weiteren Konsequenzen folgten (Einstellung, weil die Verfehlung noch als gering angesehen wurde).

Die Polizei hat daher im Nachgang infolge der Beschwerde und der polizeiinternen Nachbereitung eine Abfrage der Einsatzkräfte innerhalb der Direktion Einsatz durchgeführt, ob etwaige Unsicherheiten auf dem Gebiet des Gewahrsams, der Durchsuchung mit dem Schwerpunkt des (vollständigen) Entkleidens und dem Umgang mit Minderjährigen bestehen. Anhand der Rückmeldungen bestehen bei den Polizeivollzugsbeamten:innen

weder Unsicherheiten, noch Fortbildungsbedarfe hinsichtlich der in Rede stehenden Thematik. Im Zuge der Abfrage fand eine gleichzeitige Sensibilisierung der Einsatzkräfte statt, so dass diese künftig lageangepasst und rechtssicher im Sinne der Dienstweisung und des Erlasses agieren. Weiterhin wurden die polizeiinternen Dokumente, die sich im Intranet zu dem Thema Gewahrsam befinden, gesichtet, auf Vollständigkeit sowie Aktualität geprüft und erforderlichenfalls überarbeitet. Insbesondere sollte auch geprüft werden, ob den Polizeivollzugsbeamt:innen durch die Anweisungen zu wenig Handlungsspielraum gewährt wird und somit kein Raum mehr für eine lageangepasste Ermessensentscheidung bleibt. Ferner wird geprüft, ob eine Anpassung des Erlasses über den Polizeigewahrsam insbesondere im Hinblick auf das Entkleiden von Personen sowie der Dokumentation von Maßnahmen erforderlich wird. Da bei dem Senator für Inneres und Sport derzeit ein neuer Erlass zum Thema Polizeigewahrsam in Bearbeitung sein soll und dieser maßgeblich ist, wurde die detailtiefe Überarbeitung der Dokumente vorerst zurückgestellt.

Der Polizeibeauftragten war es erst im Herbst 2023 (ein Jahr nach Eingang der Beschwerde) möglich, eine fundierte und finale Rückmeldung an die Beschwerdeführerin zu geben. Zwischenzeitlich wurde die Beschwerdeführerin immer wieder proaktiv über den Verfahrensstand informiert. Die Gründe für die späte Rückmeldung lagen insbesondere daran, dass angefragte Informationen und Antworten auf Nachfragen nur sukzessive und nach vielen Nachfragen und Fristverlängerungen eingegangen sind. In der finalen Rückmeldung an die Beschwerdeführerin hat die Polizeibeauftragte mitgeteilt, dass ihr die viel zu lange Verfahrensdauer bewusst sei, sie diese bedauert und dass intensive Bemühungen unternommen werden, Beschwerden künftig viel schneller bearbeiten zu können. Zudem hat sie mitgeteilt, dass die Führung der Polizei gerne ein persönliches Gespräch mit den zwei Jugendlichen führen würde, um die persönlichen Eindrücke von dem Polizeieinsatz zu erfahren und daraus ggf. weitere Erkenntnisse für die eigenen Arbeitsprozesse zu erhalten. Die Polizeibeauftragte hat eine Begleitung zu dem Gespräch angeboten und mitgeteilt, dass sie der Polizeiführung empfohlen hat sich bei den Jugendlichen zu entschuldigen. Eine Rückmeldung auf dieses Angebot ist nicht erfolgt.

Dieser Verlauf zeigt, wie wichtig eine zügige Bearbeitung von Beschwerden und Eingaben ist. Dieses Erfordernis hat der Gesetzgeber erkannt und hat daher mit der Vorgabe, dass spätestens drei Monate nach Eingang der Eingabe die eingebende Person über die Ergebnisse der Untersuchungen informiert wird, sicherstellen wollen, dass Hinweise und Beschwerden zügig bearbeitet werden. Dies soll eine zeitnahe Beilegung von Konflikten ermöglichen und dazu beitragen, dass ähnliche Probleme nicht erneut auftreten.

Die Polizeibeauftragte begrüßt die von der Polizei eingeleiteten Schritte und wird sich weiterhin über den Sachstand informieren lassen. Gleichzeitig bleibt in der polizeilichen Bearbeitung vernachlässigt, dass hier der Vorwurf rassistischer Zuschreibungen im Raum steht.

6.3.2 Kennen wir uns vom Bahnhof?

Die beschwerdeführende Person wurde von einem Auto gestreift und erlitt dabei Verletzungen. Polizei und Rettungsdienst wurden aufgrund des Unfalls alarmiert. Eine:r der eintreffenden Polizist:innen habe den Verunfallten direkt und ohne auf seine Verletzungssituation einzugehen, nach dem Ausweis gefragt. Sodann habe die/der Polizist:in durch die Frage „Kennen wir uns vom Bahnhof?“ wohl wissen wollen, ob er in der Vergangenheit bereits Kontakt zur Polizei gehabt habe und sich regelmäßig am Bahnhof aufhalten würde. Die beschwerdeführende Person habe dann gefragt, warum ihm diese Frage gestellt würde. Die/der Polizist:in habe erwidert, dass der Familienname des Beschwerdeführers eine entsprechende Annahme bei ihm begründe.

Der Beschwerdeführer gab an, durch die erfahrene Kriminalisierung starke Betroffenheit und Wut empfunden zu haben. Er sei bisher noch nie polizeilich in Erscheinung getreten und der Vorfall wiege umso schwerer, als dass er sich bei dem Unfall in einer hilfsbedürftigen Situation befunden habe. Die Polizei habe ihn dabei anhaltlos unter kriminellem Blickwinkel betrachtet. Das Erlebnis habe zu einer starken Erschütterung seines Vertrauens in die Polizei geführt.

Die Polizeibeauftragte hat die Schilderungen Ende November 2023 an den Senator für Inneres und Sport weitergeleitet und um Stellungnahme gebeten. Anfang Februar 2024 antwortete der Senator für Inneres und Sport, dass die Frage, ob man sich vom Bahnhof kennen würde, allein deshalb erfolgt sei, um ein lockeres Gespräch zu beginnen. Nachdem der Beschwerdeführer dies verneint habe, seien weitere Nachfragen nicht erfolgt. Zudem teilte der Senator für Inneres und Sport mit, dass viel Wert auf einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang gelegt werde. Entsprechend werde von allen Mitarbeitenden ein höfliches, korrektes und der jeweiligen Einsatzsituation angepasstes Einschreitverhalten erwartet. Es sei nachvollziehbar, dass die in keinem Zusammenhang mit der Verkehrsunfallaufnahme stehende Fragestellung bei dem Beschwerdeführer mindestens Verwunderung, wenn nicht sogar die von ihm geschilderten Gefühle von Kränkung, Ärger und Diskriminierung auslösten. Dies werde sehr bedauert. Der Sachverhalt werde zum Anlass genommen, eine kritische Reflexion vorzunehmen, um zukünftig gleichgelagerte Wiederholungsfälle auszuschließen.

Die Polizeibeauftragte begrüßt, dass der Sachverhalt zum Anlass für eine Reflexion genommen wird. Sie hat zusätzlich empfohlen, anlässlich der Beschwerde innerhalb der Polizei ein klares und professionelles Verständnis zu diskriminierungssensiblen Handeln zu entwickeln und dieses nachhaltig zu vermitteln. Denn vor unbewussten Annahmen und Zuschreibungen, die sich handlungsleitend auswirken, sind Polizeivollzugsbeamt:innen, wie alle anderen Menschen auch, nicht gefeit. (Unbewusste) Vorurteile, Einordnungen und Rassismen bestehen und müssen daher reflektiert und ins Bewusstsein gerückt werden, so dass entsprechendes Wissen und Handlungskompetenzen ausgebildet werden, um diskriminierungsfrei zu agieren. Dies erfordert eine institutionalisierte Dokumentation und Aufarbeitung entsprechender Vorfälle, um Unsicherheiten entgegenzuwirken und Qualitätsstandards zu entwickeln sowie vorbeugende Maßnahmen in Form von verpflichtenden Schulungen und Trainings vorzuhalten.

Dass dies erforderlich ist, zeigten die Umstände des Falles. Die konkreten Äußerungen in dem Gespräch lassen sich nicht mehr rekonstruieren. Darauf kommt es zugleich nicht an. Im Mittelpunkt steht vielmehr die Motivlage der konkreten Kommunikation. Es mutet nach Bewertung der Polizeibeauftragten lebensfremd an, dass ein:e Polizeivollzugsbeamte:in im Rahmen der Dienstausübung ein Gespräch mit „Kennen wir uns vom Bahnhof?“ beginnt und dabei auf die rein persönliche und private Ebene abzielt – zumal in der Ansprache eines verletzten Unfallopfers. Im Kontext der um den Bremer Hauptbahnhof geführten öffentlichen Diskussionslage liegt es sehr nahe, dass die Frage „Kennen wir uns vom Bahnhof?“ im polizeilichen Kontext erfolgte und sich damit eine unbewusste Voreingenommenheit des Polizeivollzugsbeamten im Kontakt mit der beschwerdeführenden Person ausgewirkt haben könnte. Auch aus unbewussten und unbeabsichtigten Annahmen und Vorurteilen kann Benachteiligung und Diskriminierung entstehen.

Der Senator für Inneres und Sport machte in seiner abschließenden Rückmeldung deutlich, dass der Polizei bewusst sei, dass negativ empfundene Begegnungen mit der Polizei eine Auswirkung auf das Vertrauensverhältnis haben können. Der professionelle Auftrag erfordere daher, zur Reflexion und einem Perspektivwechsel anzuregen und entsprechende Räume dafür zu schaffen. Seitens der Polizei Bremen würde bereits viel unternommen, um das Bewusstsein für Vorurteile und rassistisches, diskriminierendes Verhalten zu erhöhen und die Erwartungshaltung in diesen Themenfeldern deutlich zu machen. Gerade deshalb werde auch dieser Sachverhalt in bestehende Maßnahmen und Angebote eingearbeitet und einmal mehr zum Anlass genommen, die Bemühungen der Polizei Bremen fortzuführen.

6.3.3 Anfangsverdacht oder Zuschreibung?

Eine Frau beschwerte sich über den Ablauf einer Hausdurchsuchung. Im September 2022 vollstreckte die Polizei einen Durchsuchungsbeschluss wegen des Verdachts des illegalen Waffenbesitzes in der Wohnung der Beschwerdeführerin. Sie wohnt dort mit ihrem Ehemann und drei minderjährigen Kindern. Die Durchsuchung verlief negativ. Waffen oder waffentechnische Gegenstände wurden nicht gefunden. Das zugrundeliegende Ermittlungsverfahren wurde gemäß § 170 Absatz 2 StPO eingestellt.

Ursächlich für die Hausdurchsuchung waren Berichte von Pädagoginnen aus der Schule über Äußerungen des achtjährigen Sohnes der Beschwerdeführerin. Danach habe der Zweitklässler in der Schule angedeutet, Waffen zu besitzen. Auf Nachfrage der Pädagoginnen habe er auch erzählt, dass auch seine Eltern Waffen besäßen. Mit seiner Großmutter sei er schon mal mit einem Messer in den Wald gegangen. Die Pädagoginnen gaben in ihren Berichten auch an, dass die Familie muslimischen Glaubens sei. Die Mutter mute aufgrund ihrer Kopfbedeckung und langen Kleidung streng religiös an. Die Kinder würden in ihrer Freizeit die Koranschule besuchen und der Vater sei gänzlich unbekannt.

All dies wurde durch die Pädagoginnen als besondere Gefahr bewertet, die letztlich zu einem Hinweis bei der Polizei führte. Die Polizei regte darauf den Erlass eines Durchsuchungsbeschlusses an. Dieser wurde vom Amtsgericht erlassen und schließlich vollzogen. Es wurden keine Waffen aufgefunden. Die Hausdurchsuchung traf die Familie unvorbereitet, fand in den frühen Morgenstunden statt und war für sie unerklärlich und nicht einzuordnen. Sie führte zu einer Verängstigung, insbesondere der Kinder, zu psychischen Belastungssymptomen sowie zu einem erheblichen Vertrauensverlust in die staatlichen Sicherheitsbehörden und die Schule.

Nach einem Hinweis ihres Rechtsanwaltes kontaktierte die Beschwerdeführerin die Polizeibeauftragte, maßgeblich, weil sie das Verhalten, insbesondere eines Polizisten, während der Hausdurchsuchung bemängelte:

Aufgrund der sehr frühen Morgenstunde der Hausdurchsuchung befand sich die Beschwerdeführerin in Schlafkleidung und trug keine Kopfbedeckung. Sie bat die Einsatzkräfte daher darum, sich ihr Kopftuch anzulegen und etwas überziehen zu dürfen. Sie erklärte, dass dies aus religiösen Gründen für sie von wichtiger Bedeutung sei. Die Einsatzkräfte forderten die Beschwerdeführerin weiterhin auf, die Tür sofort zu öffnen. Dieser Aufforderung kam dann eines der drei sehr verängstigten Kinder nach. Zwei weibliche Polizeikräfte begleiteten die Beschwerdeführerin in das Schlafzimmer, um ihr die Möglichkeit einzuräumen, sich dort in polizeilicher Anwesenheit vollständig zu bekleiden. Dies konnte die Beschwerdeführerin gut akzeptieren. Währenddessen öffnete ein weiterer Polizeibeamter die Schlafzimmertür. Damit ignorierte er ihren ausdrücklich geäußerten Wunsch, einer männlichen Person nur ausreichend bekleidet entgegenzutreten. Obwohl sie deutlich intervenierte, ignorierte der Polizeibeamte ihre Einwände und ließ die Tür offen, so dass auch die anderen zwei männlichen Polizeibeamten die Beschwerdeführerin ohne Kopftuch und nicht vollständig bekleidet sehen konnten. Die Beschwerdeführerin fühlt sich durch dieses Verhalten zutiefst in ihrer Religionsausübung und Würde verletzt. Sie konnte keinen sachlichen Grund für das Verhalten dieses Polizisten erkennen. Der Durchsuchungsverlauf wurde dadurch, dass sich die Beschwerdeführerin ihre Kleidung anlegte, weder beeinträchtigt, noch bestand Gefahr, dass die Beschwerdeführerin die Durchsuchungsmaßnahme durch etwaige Handlungen vereitelt, denn sie stand unter Beobachtung der beiden Polizeibeamtinnen. Sie vermutet daher, dass das grenzüberschreitende Verhalten des Polizeibeamten mindestens aus mangelnder Sensibilität vielleicht sogar aus Ignoranz, mangelndem Respekt oder Feindseligkeit erfolgte.

Die Beschwerdeführerin hatte diesbezüglich bereits eine Dienstaufsichtsbeschwerde bei der Polizei eingereicht. Das Antwortschreiben der Polizei hat die Beschwerdeführerin zum Anlass genommen, die Polizeibeauftragte aufzusuchen. Die Polizeibeauftragte konnte eine weitergehende Aufarbeitung des Vorfalls erwirken und insbesondere über den Einzelfall hinaus eine Sensibilisierung und Verdeutlichung der Anspruchshaltung über die Direktionsleitung in alle nachgeordneten Strukturen anregen. Darüber hinaus wurde zugesagt, diese Beschwerde und daraus resultierenden Erkenntnisse zum Zwecke einer grundsätzlichen Sensibilisierung in die verpflichtenden Führungskräftefortbildungen einzuweben.

Überdies bietet die Beschwerde über den konkreten Ablauf der Hausdurchsuchung hinaus Anlass zu einer weiteren Reflexion der polizeilichen Tätigkeiten:

Die Durchsuchungsmaßnahme beruhte einzig auf dem Bericht einer Lehrkraft und einer Assistenzkraft zu den wahrgenommenen Äußerungen eines achtjährigen Kindes. Ob die Pädagoginnen die Beobachtungen selbst gemacht oder nur Eindrücke von anderen wiedergeben, war in den jeweiligen schriftlichen Ausführungen nicht erkennbar. Dieser Umstand, verbunden mit den weiteren Angaben zu der Bewertung der familiären Situation und Ausübung der Religion (Vater ist nicht bekannt, Mutter kleidet sich mit Kopftuch und langer Kleidung, Kinder gehen in die Koranschule, Eindruck, dass die Familie eher streng religiös ist) durch die Pädagoginnen führen zu dem Eindruck, dass hier rassistische und/oder islamfeindliche Narrative der Lehrkräfte in die Polizeiarbeit hineingetragen worden sind und letztlich mitursächlich für die Beantragung der Durchsuchungsmaßnahmen waren. Denn wissenschaftlich erforscht ist bereits, dass staatliche Bemühungen um Islamismusprävention durch undifferenzierte und unterschiedslose Risikogruppendifinition anhand von Eigenschaften wie Ethnizität, Sprache, Erscheinungsbild, Religion usw. mit unbeabsichtigten Stigmatisierungen einhergehen. Auch ungenaue oder stigmabehaftete Wissensbestände bei Multiplikator:innen über vermeintliche Radikalisierungsindikatoren können dazu beitragen.⁵⁰ Dies kann sich auf Entscheidungsprozesse erheblich auswirken.

Ausweislich der Untersuchungsergebnisse der Polizeibeauftragten beschränkten sich die Ermittlungsbemühungen der Polizei darauf, die schriftlichen Ausführungen zur Kenntnis zu nehmen und innerhalb der Polizei zu bewerten. Wie und aus welchen Gründen die Aussagen durch die Polizei bewertet worden sind, war in den Akten nicht dokumentiert. Auch war nicht zu erkennen, inwiefern die Tatsache Berücksichtigung gefunden hat, dass die Lehrkräfte in ihrem Bericht ihre eigene Wahrnehmung und Interpretation wiedergegeben haben und dass daher unklar ist, ob das Kind tatsächlich diese Äußerungen so getätigt hat, wie sie von den Lehrkräften wahrgenommen worden sind. Auch ist bisher unklar, inwiefern die grundsätzliche Aussagefähigkeit, Aussagemotivation und Aussagequalität von Hinweisen von Kindern Berücksichtigung gefunden haben. Rechercheergebnisse der Polizeibeauftragten haben gezeigt, dass die Qualität und Aussagekraft von kindlichen Aussagen sogar in dem Bereich, wo sie selbst Opfer von Straftaten werden, ermittlungstechnisch sehr differenziert betrachtet und bewertet werden. Vor diesem Hintergrund stellte sich die Frage, auf welcher tatsächlichen Bewertungsgrundlage die Polizei in diesem Fall konkret agiert hat und ob es weitere Ermittlungsergebnisse gab. Um diesen Punkt weiter bewerten zu können, wurde der Senator für Inneres und Sport um Übermittlung der gesamten polizeiinternen Kommunikation gebeten. Von dort erhielt die Polizeibeauftragte die Antwort, dass keine weitere Dokumentation existiere, der gesamte Verlauf sich vielmehr so darstelle, wie er sich aus den Ermittlungsakten ergebe. Der entsprechende Sachverhalt sei zunächst bei der

⁵⁰ Fachvortrag von Dr. Hande Abay Gaspar zum Thema „Rassismuskritische Perspektiven auf die Islamismusprävention“ im Rahmen einer Veranstaltung des Demokratiezentrum Bremen am 18.06.2024. Weitergehende Informationen zur Studie finden sich unter: <https://fgz-risc.link/A04> (abgerufen am 7.10.2024).

Polizei durch die zuständigen Beamt:innen, danach durch die Staatsanwaltschaft sowie danach durch das Amtsgericht geprüft und bewertet worden. Eine isolierte Fehlbeurteilung durch Mitarbeiter:innen der Polizei sei damit auszuschließen.

6.3.4 Bewertung

Damit bleibt auch in dem letztgenannten Fall nicht auszuschließen, dass sich die Annahmen der Polizei auf individuelle Erfahrungen, Einschätzungen und Zuschreibungen gestützt haben könnten und eine individuelle und sachliche Betrachtung der Gesamtumstände und insbesondere der hier betroffenen Familie nicht stattgefunden hat. Die Beschwerdeführerin zeigte sich entsprechend verwundert über die Bewertung der Situation, da sie in der Schule schon seit Jahren bekannt sei. Ihr ältestes Kind besuche die gleiche Schule. Sie engagiere sich immer wieder bei Schulfesten und stehe im Kontakt zu den Lehrkräften. Bei der Bewertung der kindlichen Aussagen habe dies scheinbar bei den Lehrkräften keine Rolle gespielt und die Polizei hat hier die bestehende Informations- und Bewertungslage als strafrechtlich ausreichend relevant angesehen. Dass diese Bewertung auf weiteren Ebenen keine Hinterfragung erfahren hat, lässt die Verantwortung des polizeilichen Handelns für den weiteren Verfahrensverlauf nicht entfallen. Im Gegenteil:

Strafverfahren werden überwiegend durch Anzeigen aus der Bevölkerung und nur zu einem geringeren Teil durch proaktive Kontrollen der Polizei ausgelöst.⁵¹ Überdies obliegen die abschließenden Entscheidungen über eine Anklageerhebung, die Eröffnung eines Hauptverfahrens sowie die Verurteilung und Strafzumessung den Staatsanwaltschaften bzw. Gerichten. Gleichwohl kommt auch der Polizei im Ermittlungsverlauf eine für den weiteren Verfahrensverlauf erhebliche Rolle zu. Denn polizeiliche Ermittlungsprozesse zielen darauf ab, durch das Sammeln von Informationen und dem Dokumentieren und vor allem Deuten von Einzelerkenntnissen im Fallkontext, der Staatsanwaltschaft eine beweiskräftige Erzählung über eine Straftat und ihre Umstände zu übergeben.⁵² Auch wenn die Polizei im Bereich der Strafverfolgung nicht mit Ermessen ausgestattet ist, sie nach dem Grundsatz des Legalitätsprinzips vielmehr bei Vorliegen zureichender tatsächlicher Anhaltspunkte zur Aufnahme von Ermittlungen und zur Verfolgung aller strafbaren Handlungen verpflichtet ist, bestehen auch im Rahmen der polizeilichen Strafverfolgungstätigkeit erhebliche, potenziell diskriminierungsanfällige Entscheidungsspielräume.⁵³ Bereits die Frage, ob die Polizei verdachtsbegründende Beobachtungen macht, hängt von potenziell diskriminierungsanfälligen Entscheidungen ab, die zum Teil von individuell oder institutionell verankerten Vorannahmen geprägt sind, aber auch von Vorgaben von Politik und Polizeiführung oder medialen Diskursen beeinflusst sein können.⁵⁴ Ob sodann ein Verdacht angenommen wird und mit welchem Fokus und welcher Tiefe dieser Verdacht weiterverfolgt wird, ist von verschiedenen

⁵¹ Walburg (2022), S. 389.

⁵² Jacobsen / Bergmann (2021), S. 16.

⁵³ Walburg (2022), S. 392.

⁵⁴ A. a. O. S. 393.

Faktoren abhängig. Neben hoher Arbeitslast und begrenzten Ressourcen können auch vorurteilsbehaftete Situationsdeutungen, zugrundeliegende Wissensbestände, Zuschreibungen und Annahmen sowie Handlungsrouinen Einfluss auf die Entscheidungen haben und ein mögliches Einfallstor für Stereotype und darauf gestützte diskriminierende Praktiken sein.⁵⁵ Die daraus resultierenden individualbezogenen Grundrechtseingriffe können Diskriminierungserfahrungen auslösen und damit beispielsweise zu Entfremdung und einem geschwächten Vertrauen in das Gemeinwesen und konkret in die Arbeit der Polizei führen, wie es sich auch in den oben dargestellten drei Fällen realisiert hat.

Polizeibeamt:innen haben berufsbedingt zu einem erheblichen Teil ihres Dienstes mit belastenden Erlebnissen und menschlichen Abgründen zu tun, die das individuelle Menschenbild oftmals maßgeblich beeinträchtigen. Dabei bleibt nicht ausgeschlossen, dass ein verengter Blick entsteht, da die getätigte Arbeit nahezu ausschließlich im straffälligen Bereich erfolgt, dieser Bereich sich aber auf einen geringen Bereich der Gesellschaft bezieht. Der überwiegende Teil der Gesellschaft ist nicht straffällig und gerät damit nicht in das polizeiliche Blickfeld. Es bedarf daher regelmäßiger und verbindlicher Reflexionsprozesse und Supervisionen, die eine professionelle Einordnung der berufsbedingten Erfahrungen und Wissensbestände gewährleisten. Hierfür ist das Bewusstsein erforderlich, dass das so genannte kriminalistische Erfahrungswissen, auf dem polizeiliche Verdachtsschöpfungen häufig basieren, ein Wissen ist, das nicht nur auf Fakten, sondern auch auf Annahmen beruht. Beeinflusst werden kann dieses Wissen durch unbewusste Annahmen und Zuschreibungen, die aus eigenen Erfahrungen, Berichten, Narrativen, medialer Berichterstattung oder sonstigen gesellschaftlichen Diskussionen herrühren. Sich darüber bewusst zu sein und Maßnahmen zu entwickeln, um nicht den eigenen Vorurteilen zu folgen, gehört zu den Schlüsselkompetenzen in der Polizeiarbeit. Es ist daher erforderlich, die Voraussetzungen zu schaffen, diese Kompetenzen stetig auf- und auszubauen und damit die Risiken für ungerechtfertigte Grundrechtseingriffe zu minimieren und gleichzeitig die Resilienz und Handlungssicherheit von Polizeibeschäftigten zu sichern. Gerade beim direkten Kontakt mit Menschen unterschiedlicher Herkunft, Biografie, Lebensrealität und Wertehaltung ist der konstruktive und kompetente Umgang mit dieser Vielfalt der entscheidende Erfolgsfaktor. Es ist damit speziell für die Polizei unumgänglich, die vorhandenen Kompetenzen auf diesem Gebiet aufzubauen.⁵⁶

Die Polizei ist eine stark hierarchische Institution. Die höheren Leitungsebenen sind oft räumlich, jedenfalls aber inhaltlich, weit entfernt von der alltäglichen Arbeit der Bereitschaftspolizist:innen, des Einsatzdienstes oder der Kriminalfachbearbeitenden. Es stellt sich daher die Frage, ob und wie gut der Transfer aller konzeptionellen Bemühungen in die praktische Arbeit von Polizeivollzugsbeamt:innen gelingt. Daher ist eine eigene Befassung der Beschäftigten mit dem weiten Themengebiet Rassismus unerlässlich. Positiv ist anzumerken, dass sich das Seminarangebot dazu deutlich erweitert und entwickelt hat, wenn auch einige wichtige Seminarinhalte mangels geeigneter

⁵⁵ A. a. O. S. 393.

⁵⁶ Schulz (2022), S. 659f.

Referent:innen nicht umsetzbar zu sein scheinen. Die auf Freiwilligkeit beruhende Teilnahme hängt von dem individuellen Interesse der einzelnen Polizeibeschäftigten ab. In Anbetracht der generell hohen Arbeitsbelastung geht es auch um die Frage, ob ausreichend Kapazitäten für eine Teilnahme vorhanden sind. Denn solange Polizeivollzugsbeamt:innen in ihrer Aufgabenwahrnehmung unter einem Ressourcenkonflikt leiden, ist es nachvollziehbar und erwartbar, dass die originäre Aufgabenwahrnehmung Priorität besitzt. Ähnlich verhält es sich mit der Erwartungshaltung gegenüber Führungskräften, die Teilnahme an Fortbildungen, beispielsweise Sensibilisierungs- und Reflexionsprozesse, anzuregen. Auch dies erfordert ausreichend Kapazitäten sowie eigene Weiterbildung und Wissensgenerierung bei den Führungskräften.

Die Polizeibeauftragte empfiehlt verbindliche inhaltliche und organisatorische Strukturen und Standards zu entwickeln, um über konkrete, niedrigschwellige und ausreichende Angebote eine Reflexion und Professionalisierung der eigenen Arbeit aller und insbesondere „auf der Straße“ arbeitender Polizist:innen zu ermöglichen. Ziel ist, dass diese gestärkt und befähigt werden, die vielen anspruchsvollen Einsatzlagen im Sinne aller Menschen im Land Bremen, aber auch im eigenen fürsorglichen Sinne zu meistern.

Die Polizeibeauftragte begrüßt daher die vielfältigen Bemühungen der Polizeien im Land Bremen, die Sensibilität für Vorurteile und rassistisches, diskriminierendes Verhalten zu erhöhen und die Erwartungshaltung in diesen Themenfeldern deutlich zu machen.

In diesem Zusammenhang stellt das im Aufbau befindliche Pilotprojekt zu reflexivem Einsatztraining ein geeignetes Reflexionsformat dar. Dabei handelt es sich um eine Schulungsausstellung, in der unter professioneller Anleitung durch qualifizierte Trainer:innen eine standardisierte Führung mit situativ bedingten Interaktionen durchgeführt wird. Dabei werden die Teilnehmenden neben berufsspezifischen Aspekten mit gesellschaftlichen Machtstrukturen wie Sexismus, Rassismus und Klassismus konfrontiert. In den Reflexionsräumen werden dabei unterschiedliche (Grenz-)Erfahrungen visuell und auditiv dargestellt und unter professioneller Anleitung berufstypische Handlungspraktiken erörtert, geübt und das eigene Handeln während eines Einsatzes kritisch hinterfragt. Im Anschluss werden die in diesem Zusammenhang erlebten Eindrücke in einem Regenerationsraum eingeordnet und gemeinsam verarbeitet und so die eigene Resilienz gestärkt. Das Angebot soll sich explizit an Einsatzkräfte der Polizei, Feuerwehr und des Rettungsdienstes richten und befindet sich aktuell in der Aufbauphase. Die Inbetriebnahme ist für Anfang 2026 vorgesehen.⁵⁷

⁵⁷ <https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/presentation-zum-asb-projekt-reflexive-einsatztraining-ret-in-der-peenemuender-strasse-186811> (abgerufen am 7.10.2024).

Nachstehend kann ein sehr positives Fallbeispiel angeführt werden:

6.3.5 Die reflektierte Dienstgruppe

Ein Polizeivollzugsbeamter berichtete von diskriminierenden und abwertenden Äußerungen, die innerhalb seiner Dienstgruppe in einer internen Besprechung über das polizeiliche Gegenüber gefallen seien. Diese Äußerungen hätten den Polizeivollzugsbeamten lange beschäftigt und er habe Gespräche darüber in seinem privaten Umfeld geführt. Von dort wurde er bestärkt, die problematischen Äußerungen in der Dienstgruppe anzusprechen und diese nicht auf sich beruhen zu lassen. Die Polizeibeauftragte erörterte verschiedene Optionen mit dem Polizeivollzugsbeamten; u.a. ging es auch um die Möglichkeit, den Hinweis anonym in die Polizei zu geben. Im Verlauf dieses vertraulichen Gesprächs wurde deutlich, dass der Polizeivollzugsbeamte großes Vertrauen in seine direkte Führungskraft hatte und so wurde er darin bestärkt, den Vorfall bei dieser Führungskraft anzusprechen und um eine Aufarbeitung in der Dienstgruppe zu bitten. Auf eine spätere Nachfrage der Polizeibeauftragten hin berichtete der Polizeivollzugsbeamte, dass sich seine Leitungskraft sehr offen gezeigt und umgehend einen Sensibilisierungs- und Nachbereitungsprozess innerhalb des Teams initiiert habe. Dies sei erfolgt und es habe eine gute Reflexion innerhalb der Dienstgruppe gegeben. Was sich so einfach anhört, erfordert Fähigkeiten der Selbstreflexion und Selbstkritik, des kritischen Denkens und des Perspektivwechsels, gepaart mit einer gehörigen Portion Mut und dem Vertrauen in die eigene Führungskraft. Auch die Führungskraft hat hier ein hohes Maß an Integrität und Verantwortungsbewusstsein bewiesen.

Die Polizeibeauftragte ist zuversichtlich, dass zahlreiche weitere ähnliche Fallbeispiele bei der Polizei existieren. Diese Praxis sollte im Sinne einer positiven Verstärkung mehr Aufmerksamkeit erhalten und sehr klar zum Standard definiert werden, um entsprechendes Verhalten zu fördern und Entwicklungen in diese Richtung zu unterstützen.

6.4 KOMMUNIKATION UND INTERAKTION

Im Berichtszeitraum hat sich an verschiedenen Stellen und immer wieder mehr oder weniger deutlich gezeigt, dass das Ansprechen von subjektiven Eindrücken und Schilderungen über das Auftreten und die Kommunikation der Polizei und dabei vornehmlich von Diskriminierungen seitens der Polizei und dabei insbesondere von Rassismus oder rassistischen Narrativen sehr schnell zu Abwehr und zum Bestreiten durch die Polizeibeamt:innen führt. Dies zeigt sich exemplarisch an den folgenden Beschwerden:

6.4.1 Die ungehörte Dienstaufsichtsbeschwerde

Der Beschwerdeführer hat im Dezember 2022 die Polizei zur Aufnahme eines Verkehrsunfalls hinzugezogen. Er schildert, dass eine Polizeivollzugsbeamtin wütende

Bemerkungen wegen der Sichtbarkeit der Unfallstelle gemacht habe. Eine Anzeigenaufnahme sei verweigert worden, da die Einsatzkräfte keinen Schaden an dem Fahrzeug erkannten. Der Beschwerdeführer habe sodann erneut die 110 gewählt und sich über das Verhalten der Einsatzkräfte vor Ort beschwert. Von dort sei ihm mitgeteilt worden, dass nichts zu machen sei und dass er die Aussagen so hinnehmen müsse.

Der Beschwerdeführer war über das Verhalten der Einsatzkräfte schockiert und empfand es als marginalisierend und rassistisch. Das Verhalten der einschreitenden Polizeivollzugsbeamten vor Ort habe bei ihm den Eindruck erweckt, dass ihm, beeinflusst durch sein äußerliches Erscheinungsbild, unterstellt würde, einen Verkehrsunfallschaden fingieren zu wollen. Die in Bezug auf das Vorhandensein eines Schadens sehr kurzfristige und eindeutige Positionierung der herbeigerufenen Einsatzkräfte habe er als sehr einseitig und vorurteilsbeeinflusst empfunden. Er reichte eine Dienstaufsichtsbeschwerde ein. Als Antwort darauf wurde ihm mitgeteilt, dass das Absehen von der Fertigung einer Unfallanzeige fachlich und sachlich richtig gewesen sei. Ein höfliches, korrektes und dem Einsatz angepasstes Einschreiten sowie ein diskriminierungsfreier und respektvoller Umgang sei den Einsatzkräften wichtig. Es sei der Beschwerde nicht zu entnehmen, woraus ein rassistischer Umgang mit dem Beschwerdeführer geschlossen werde. Die Einsatzbearbeitung sei standardisiert und vorschriftsmäßig erfolgt und hätte bei gleicher Einsatzlage gegenüber jeder Person so stattgefunden. Ein Fehlverhalten sei nicht feststellbar.

Diese Antwort führte bei ihm zu keiner Entlastung, sondern verstärkte den Eindruck einer diskriminierenden Behandlung eher noch.

Zur Prüfung des Beschwerdeverfahrens und zwecks Vermittlung bat die Polizeibeauftragte um Übersendung der Unterlagen, die als Grundlage zur Beantwortung der Dienstaufsichtsbeschwerde dienen. Die Polizeibeauftragte hat zudem ein Gespräch mit der einschreitenden Polizeibeamtin geführt. Nach alledem kam die Polizeibeauftragte zu dem Ergebnis, dass die Nichtaufnahme des Verkehrsunfalls als polizeilicher Unfallvorgang wohl von den polizeilichen Vorgaben umfasst war. Jedoch verblieb unklar, warum hier kein kurzer Bericht/Tätigkeitsnachweis von den Einsatzkräften verfasst wurde. Dies hätte dem Beschwerdeführer genügt.

Die Polizeibeauftragte stellte auch fest, dass die Situation von der einschreitenden Polizeibeamtin anders wahrgenommen und empfunden wurde. Insbesondere weist sie den Vorwurf eines rassistischen Verhaltens weit von sich. Der genaue Ablauf, die Wortwahl und die Wirkung der Kommunikation zwischen den beiden Parteien waren nicht mehr verifizierbar, da beide ihre eigene Erinnerung und Wahrnehmung als wahr zugrunde legten.

Aus den gesamten Informationen ergab sich, dass der Sachverhalt zwar auf der Sachebene aufgeklärt wurde (darüber bestand auch Einigkeit), in welcher Art und Weise die Kommunikation am Unfallort jedoch erfolgt ist, war den Ausführungen nicht zu entnehmen. Konkrete Aufklärungsbemühungen (wie z. B. eine Befragung der weiteren Einsatzkraft oder explizite und konkrete Nachfragen) sind nicht erfolgt. Es wurde vielmehr davon ausgegangen, dass die Polizeivollzugsbeamtin sich höflich und respektvoll

verhalten habe. Damit wurden die Schilderungen des Beschwerdeführers zugleich negiert und seine Wahrnehmung aberkannt. Auch die Polizeibeauftragte geht davon aus, dass Polizeimitarbeitenden grundsätzlich ein höflicher und respektvoller Umgang wichtig ist. Ganz sicher wird auch die Mehrheit der Kommunikation von dieser Haltung getragen. Dass die Behördenleitung den Mitarbeitenden diesbezüglich einen großen Vertrauensvorschuss gewährt und sich bei Vorwürfen schützend vor sie stellt, ist verständlich und nachvollziehbar. Diese Feststellung sagt aber nichts darüber aus, wie die Kommunikation im konkreten Einzelfall abgelaufen ist, so dass es zumindest möglich erscheint, dass die einschreitenden Beamt:innen hier auf eine Art und Weise kommuniziert haben könnten, die der Beschwerdeführer zu Recht als unangemessen empfunden hat. Das Unverständnis des Beschwerdeführers auf die Rückmeldung der Polizei auf seine Dienstaufsichtsbeschwerde war nach Bewertung der Polizeibeauftragten nachvollziehbar. Denn er hat von der Polizei die Rückmeldung bekommen, dass der Polizei ein höflicher und respektvoller Umgang mit Menschen wichtig ist. Dabei wurde nicht auf seine konkrete Situation eingegangen. Wenn der Beschwerdeführer nämlich eine Erfahrung gemacht hat, die sich nicht mit seiner Vorstellung von höflichem und respektvollem Verhalten deckt, dann ist es nachvollziehbar, dass er eine Erklärung dafür sucht, weshalb mit ihm so umgegangen wird und seine Beschwerde kein Gehör findet. Es ist nachvollziehbar, dass er darin eine Marginalisierung empfindet und sich der Eindruck der Diskriminierung nach Erhalt der Antwort manifestiert.

Die Polizeibeauftragte hat diese Einschätzung der Polizei übermittelt und empfohlen, unter Berücksichtigung dieser Aspekte erneut Kontakt zu dem Beschwerdeführer aufzunehmen. Dies hat die Polizei getan und ein erneutes, vermittelndes Schreiben an den Beschwerdeführer übersandt, aus dem erkennbar wurde, dass – auch wenn der genaue Hergang des Einsatzes, insbesondere der Kommunikationswirkung, nicht rekonstruiert werden kann – seine Beschwerde zum Anlass genommen wird, eine Sensibilisierung aller Mitarbeitenden vorzunehmen, gerade in Bezug auf Zeiten mit hoher Arbeitsbelastung und gerade, weil der Polizei Bremen ein diskriminierungsfreier und respektvoller Umgang sehr wichtig ist.

6.4.2 Verkehrssituation 1

Im November 2023 meldete sich ein Beschwerdeführer bei der Polizeibeauftragten und kritisierte das Verhalten eine:r Polizist:in. Er schilderte, dass er mit seinem PKW in einem kurzen Stau vor einer roten Ampel gestanden habe. Aus dem Augenwinkel habe er vier uniformierte Einsatzkräfte bemerkt. Unvermittelt und aus seiner Sicht völlig unverhältnismäßig habe dann ein:e Polizeibeamt:in gegen die Beifahrerseite seines Fensters geschlagen. Der Beschwerdeführer berichtete, dass es sich nicht um ein Klopfen oder normales Herantreten gehandelt habe. Ohne Vorstellung der Person oder Hinweis auf „Guten Tag, die Polizei Bremen“ o.ä. habe die/der Polizeibeamt:in in einem („rotz-“)frechen herrischen Ton und hasserfühltem Blick „rechts ranfahren“ gesagt. Auf seine Frage, „wo genau?“, habe sie auf die Bordsteinkante hingewiesen und gesagt „hier und sofort“. Unter Blockierung der Kreuzung und sämtlicher Fahrzeuge und Schienenfahrzeuge habe ihn die/der Polizeibeamt:in ohne weitere Anrede angesprochen mit:

„Führerschein, Fahrzeugschein, Personalausweis“. Aufgrund des sich bildenden Rückstaus habe sie dann in einem herrischen Ton gesagt, „fahren Sie da vorne auf den Taxiplatz“. Dort habe sie dann nur gesagt, „Sie bekommen Post“. Auf seine Nachfrage, „Warum, Ihr Ernst?“, habe sie sinngemäß erwidert, „Sie haben telefoniert.“ Der Beschwerdeführer empfand das Verhalten herablassend im Sinne eines Obrigkeitsstaates. Der Beschwerdeführer hatte zeitgleich bereits Dienstaufsichtsbeschwerde bei der Polizei eingelegt. Von der Konsultation der Polizeibeauftragten erhoffte er sich eine Aufklärung zu dem – aus seiner Sicht – völligen Fehlverhalten und unverhältnismäßigen Handeln.

6.4.3 Verkehrssituation 2

Ein Beschwerdeführer berichtete der Polizeibeauftragten im Mai 2022 von einer Begegnung mit einem Kontaktpolizisten. Er sei vorschriftsgemäß mit seinem PKW gefahren. Plötzlich habe er in einer 30er-Zone einen fahrradfahrenden Polizeibeamten wahrgenommen, der ihn plötzlich von der Seite angeschrien habe, dass er rechts zu halten hätte.

Dabei habe er den Polizisten gefragt, was seine Schreierei zu bedeuten hätte und ob dieser ihn nicht „normal“ zum Anhalten auffordern könne. Darauf habe der Polizist erwidert, „dass er wohl ein ganz Schlauer sei!“ Dann wurden wechselseitige Vorwürfe und Schuldzuweisungen geschildert. Plötzlich und nach Auffassung des Beschwerdeführers ohne Anlass habe der Polizist eine „Straßenverkehrskontrolle“ durchgeführt, indem er ihn aufforderte, Verbandskasten und Warndreieck vorzuzeigen. Zudem habe der Polizist auf einmal eine Abfrage in polizeilichen Auskunftssystemen vorgenommen. Der Beschwerdeführer gibt an, sich wie „ein Schwerverbrecher“ gefühlt zu haben.

Daraufhin habe es erneut Vorwürfe gegeben. Der Beschwerdeführer habe dann gesagt, dass er das Verhalten des Polizisten als willkürlich empfinde und er sich in seinem „Ton“ mäßigen möge.

Der Beschwerdeführer teilte noch mit, dass der Kontaktpolizist dafür bekannt sei, dass er auch außerhalb seiner regulären Dienstzeiten ganz gerne „als Gesetzeshüter in dem Stadtteil“ auftrete.

6.4.4 Bewertung

Insgesamt 42 Fälle, die Schilderungen von unangemessener Kommunikation (Ansprache, Verhalten, Auftreten) durch Polizeivollzugsbeamte:innen zum Gegenstand hatten, haben die Polizeibeauftragte im Berichtszeitraum erreicht.

Polizeiarbeit ist geprägt von Einsatzgeschehen, Rechts- und Freiheitseingriffen und selten werden Polizeieinsätze aufgrund freudiger Ereignisse ausgelöst. Für Beteiligte

handelt es sich häufig um stressige, emotional belastende, ungewohnte und überfordernde Situationen. Das Konfliktpotenzial ist in diesen Situationen erheblich und die Kommunikation der Einsatzkräfte hat entsprechend angepasst zu erfolgen.

Die Beschwerdefälle, die die Polizeibeauftragte in diesem Zusammenhang erreichten, betrafen jedoch nur vereinzelt dynamische Einsatzsituationen. Häufig ereigneten sich die geschilderten Ereignisse im Rahmen von (Verkehrs)Kontrollmaßnahmen, die in hohem Maße von der Kommunikation und Interaktion zwischen Polizei und Kontrollperson geprägt sind und bei denen das Machtgefälle zwischen Polizei und Kontrollperson besonders deutlich zu Tage tritt. Der Polizeibeauftragten drängten sich in dem Zuge Fragen dazu auf, ob es schon als Provokation der Einsatzkräfte bewertet wird, wenn Kontrollpersonen den Grund einer polizeilichen Maßnahme (kritisch) hinterfragen und ob sich als provozierend empfundenes Verhalten auf die weitere Maßnahmenausübung ausgewirkt hat. Fest steht, dass Interaktion im polizeilichen Kontext vielfältigen Einflüssen unterliegt. Diese komplexen Zusammenhänge erschweren das Erfassen und Durchdringen der Kommunikationsmuster, was allgemeine Ableitungen verhindert.

Den aufgeworfenen und weiterführenden Fragestellungen wird in den folgenden Berichtszeiträumen daher weiter nachzugehen sein.

Es zeigten sich auch Fälle, in denen Irritationen in polizeilichen Kontexten vertrauensstiftend aufgeklärt worden konnten:

6.4.5 Begegnung und Dialog

Nach einer Empfehlung vom Weissen Ring meldete sich eine Frau bei der Polizeibeauftragten und berichtete von einer sehr „unschönen“ Erfahrung mit der Polizei. Sie war sehr erschüttert, da sie bislang ausnahmslos gute Erfahrungen mit der Polizei gemacht habe. Die Beschwerdeführerin berichtete, dass es in dem von ihr bewohnten Mehrparteienhaus häufiger zu Polizeieinsätzen kommen würde. An dem besagten Abend habe sie sich in ihrer Wohnung befunden, als sie plötzlich laute Rufe vernommen habe: „Polizei, machen Sie sofort die Tür auf.“ Der Türspion sei von außen mit dem Finger verdeckt worden. Sie habe die Tür mittels spezieller Schlossvorrichtung einen Spalt geöffnet, um zu sehen, wer vor der Tür steht. Einer der Polizeikräfte habe daraufhin den Fuß in den Türspalt gestellt und sie aufgefordert, die Tür ganz zu öffnen.

Sie beschreibt dann eine aggressive und bedrohliche Ansprache der Polizeikräfte. Ihr seien in einer groben Wortwahl Beschuldigungen über eine Lärmbelästigung und weitere Vorwürfe von Nachbar:innen vorgehalten worden. Diese Vorwürfe habe sie weit von sich gewiesen. Die Einsatzkräfte hätten beim Weggehen sinngemäß gesagt, „...wenn sie heute noch einmal anrufen, dass hier was im Haus ist, dann...“. Die Drohung habe er nicht beendet, sondern offengelassen. Die Beschwerdeführerin wollte dieses Verhalten nicht akzeptieren, hatte aber Sorge, dass eine Beschwerde dazu führen könne, dass ihr alle Polizeikräfte zukünftig abweisend begegnen würden. Die Polizeibeauftragte konnte der Beschwerdeführerin diese Sorge nehmen.

Die Einsichtnahme in die polizeiliche Dokumentation war bezgl. der geschilderten Vorwürfe nicht ergiebig. Die Polizeibeauftragte ist zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Weiterleitung der Vorwürfe an den Polizeipräsidenten in dieser Konstellation nicht dazu führen wird, dass das Vertrauen der Beschwerdeführerin in die Polizei wiedererlangt wird. Eine Bearbeitung als Dienstaufsichtsbeschwerde oder Prüfung von disziplinarischen Folgen wären in diesem Fall aus Sicht der Polizeibeauftragten nicht angezeigt gewesen. Die Polizeibeauftragte hat daher von ihrer Befugnis der direkten Befragung (§ 7 Absatz 3 BremPolBG) Gebrauch gemacht und Kontakt zu einem der beteiligten Polizisten aufgenommen. In dem Gespräch hat sie die Eindrücke der Beschwerdeführerin geschildert. Der Polizeibeamte bedauerte sehr, dass bei der Beschwerdeführerin ein solcher Eindruck entstanden war. Er erinnerte sich an den Einsatz und gab an, dass die Kommunikation in dem Fall von beiden Parteien nicht gut gelaufen wäre. Er und sein Streifenpartner seien zu dem Einsatz wegen Ruhestörung geschickt worden und hätten die Vorwürfe der Nachbarn in gleicher Wortwahl der Beschwerdeführerin übermittelt. In dem Gespräch hätten die zwei Polizisten und die Beschwerdeführerin sich nicht gegenseitig aussprechen lassen und die Kommunikation sei unglücklich gewesen. Er schlug von sich aus vor, Kontakt mit der Beschwerdeführerin aufzunehmen und das Gespräch zu suchen.

Aus Gesprächen wusste die Polizeibeauftragte, dass die Beschwerdeführerin ein sehr hohes Vertrauen in den Kontaktpolizisten hat und regte daher eine Begleitung des Gesprächs an. Die Polizeibeauftragte nahm darauf Kontakt mit der direkten Führungskraft des Polizeibeamten auf und schlug dieses gemeinsame Gespräch vor. Der Vorschlag wurde ausdrücklich begrüßt und von den Vorgesetzten befürwortet. Der Kontaktpolizist lud zu einem Gespräch zu dritt.

In der Nachbesprechung mit der Polizeibeauftragten berichtete die Beschwerdeführerin sehr begeistert von diesem Gespräch. Sie konnte für sich einen guten Umgang mit der Situation finden und ihr Vertrauen in die Polizei ist (fast vollständig) wiederhergestellt.

Die Polizeibeauftragte begrüßt außerordentlich die Offenheit und Bereitschaft der beteiligten Polizeibesetzten. Dieser Umgang mit den Vorwürfen hat den Dialog gefördert und für beide Seiten einen wertvollen Perspektivwechsel ermöglicht.

Der Polizeibeauftragten ist der Zeitaufwand, der mit einer solchen Nachbereitung für die Polizei einhergeht, sehr bewusst. Solch eine Nachbereitung ist daher nicht in jedem Fall angezeigt. Dieser vermittelnde Ansatz wird nur in sehr ausgewählten Fällen und nach sorgfältiger Bewertung des erwartbaren Zeitaufwands und Erfolgseintritts überhaupt als Lösungsansatz in Betracht gezogen.

7 WEITERE BESCHWERDEN

Die Polizeibeauftragte haben viele Beschwerden erreicht, die (noch) keiner Themenkategorie zuzuordnen sind. Um hier einen Einblick in die Themenvielfalt zu ermöglichen, werden beispielhaft nachfolgende Fälle angeführt.

7.1 VERTRAUEN DURCH VERBINDLICHKEIT

Im Berichtszeitraum meldeten sich Anwohner:innen und Erzieher:innen einer Kinder- und Jugendeinrichtung bei der Polizeibeauftragten und baten um Unterstützung bei der Kommunikation mit der der Polizei. Aufgrund teilweise langjähriger enttäuschender Erfahrungen mit der Polizei hatten sie in einer weiteren direkten Kontaktaufnahme wenig Hoffnung für ein Gehör ihrer Anliegen.

Die Polizeibeauftragte hat sich im Sommer 2022 mit einigen Bewohner:innen, Erzieher:innen sowie dem Gebäudeverantwortlichen einer Wohnungsbaugesellschaft getroffen, um die Anliegen aufzunehmen.

Dabei haben sich im Wesentlichen die Themen Kommunikation mit der Polizei, Erreichbarkeit und ein (Un-)Sicherheitsgefühl als problematisch dargestellt. Die Bewohner:innen fühlten sich aufgrund ihres Wohnorts stigmatisiert. Sie hatten den Eindruck, dass die Polizei vorurteilsbelastet in die Einsätze gehe und daher bewusst lange oder sogar gar kein Streifenwagen kommen würde. Die Bewohner:innen berichten von sehr langen Wartezeiten, wenn z. B. ein Containerbrand oder Wohnungseinbruchsdiebstähle gemeldet würden. Sie beklagten außerdem mangelnde Kommunikation und wünschten sich einen direkten Kontakt zur Polizei; vor einigen Jahren sei ein Kontaktpolizist regelmäßig vor Ort gewesen, habe Sachverhalte eingeordnet und damit für ein gegenseitiges Verständnis gesorgt. Die Bewohner:innen fühlten sich allein gelassen und hatten das Vertrauen in die Polizei verloren.

Da hier das das verlorene Vertrauen in die Polizei im Fokus stand, hat die Polizeibeauftragte einen gemeinsamen Austausch zwischen den beschwerdeführenden Personen und der Polizei initiiert.

So fand im Herbst 2022 ein gemeinsames Gespräch statt. In diesem Gespräch hatten die Bewohner:innen die Möglichkeit, ihre Anliegen und Sorgen direkt an hochrangige Vertreter:innen der Polizei zu adressieren. Die Polizei nahm sich viel Zeit zuzuhören, Fragen zu beantworten und polizeiliches Handeln zu erklären. Dabei wurde auch erläutert, warum es zu einer gewissen Zeit zu erheblichen Wartezeiten in der Leitstelle kam, warum einige polizeiliche Maßnahmen nicht offen kommuniziert werden und welche taktischen und rechtlichen Erwägungen hinter Entscheidungen stehen können. Zudem wurde zugesagt, den Kontakt zu der Kontaktpolizei herzustellen. Die (skeptischen) beschwerdeführenden Personen waren dankbar über die Erklärungen und die Zusagen der Polizei. Auch die Polizeibeauftragte war zuversichtlich, dass eine zeitnahe

Kontaktaufnahme durch die Kontaktpolizei erfolgen würde und die Themen dann im direkten Kontakt besprochen werden können.

Anfang 2024 hat die Polizeibeauftragte sich bei den Anwohner:innen und Erzieher:innen erkundigt, ob mittlerweile ein nachhaltiger Kontakt zur Polizei entstanden sei und das Vertrauen wiederhergestellt werden konnte. Die Rückmeldung war sehr negativ. Es wurde berichtet, dass kein Treffen mit der Kontaktpolizei stattgefunden habe. Insbesondere vor dem Hintergrund des als offen und transparent empfundenen Gesprächs mit der Polizei und der Polizeibeauftragten war diese Entwicklung für die beschwerdeführenden Personen sehr enttäuschend. Es sei zu Terminvereinbarungen gekommen und seien auch seitens der beschwerdeführenden Personen kurzfristig Termine abgesagt worden, jedoch habe die Polizei Termine aufgrund von Weiterbildungen und temporären Einsätzen in anderen Bereichen abgesagt, so dass der Eindruck, dass seitens der Kontaktpolizei keine Priorität gesehen werde, wiederholt bestätigt wurde. In einem Telefonat sei auch die hohe Arbeitsbelastung der Polizei betont worden. Sie sind der Auffassung, dass die Polizei auch ohne konkreten Termin einfach mal in dem Kinder- und Jugendhaus hätte vorbeischauen können und damit Präsenz und Interesse zeigen könne. Davon wären sie jedenfalls nach den Zusagen in dem Gespräch ausgegangen. In anderen Stadtteilen würde die Kontaktpolizei auch so verfahren.

Die Polizeibeauftragte hat darauf Kontakt zur Polizeiführung aufgenommen und den Verlauf kritisiert. Dabei hat sie herausgestellt, dass sowohl die Polizeibeauftragte als auch hochrangige Vertreter:innen der Polizei einen nicht unerheblich hohen zeitlichen Aufwand auf sich genommen haben, um darauf hinzuwirken, das Vertrauen wiederherzustellen. Umso enttäuschender für die beschwerdeführenden Personen war die Nichteinhaltung der Zusagen.

Die Polizei stand der Kritik durch die Polizeibeauftragte offen gegenüber und hat den Verlauf bedauert.

Die Kontaktpolizei hat den direkten Kontakt hergestellt und nach eigener Auskunft konnten alle Missverständnisse, welche insbesondere die misslungene Terminfindung betrafen, beseitigt werden. Ein Austausch fand statt und es wurde eine direkte Ansprechbarkeit hergestellt. Die beschwerdeführenden Personen bedankten sich für das Engagement der Polizeibeauftragten.

7.2 REICHWEITE DER DOKUMENTATION QUEERPHOBER ÜBERGRIFFE

Nach einer Mahnwache gegen trans*feindliche Gewalt in Bremen erreichte die Polizeibeauftragte eine anonyme Beschwerde. Anlass für die Beschwerde war queerfeindliches Verhalten. Eine vermutlich alkoholisierte Person habe eine:n Versammlungsteilnehmer:in bedrängt und verbal belästigt. Durch die Lautstärke aufmerksam gewordene Einsatzkräfte der Polizei seien hinzugekommen, hätten gefragt, was passiert sei und

seien dann dem Störer hinterhergeeilt. Später habe ein Polizist gefragt, ob jemand etwas zur Anzeige bringen wolle. Dies sei verneint worden.

Die Beschwerdeführer:in wollte mit der Meldung den Vorfall als bewusst queerphoben Übergriff auf eine Gedenkveranstaltung markieren und von der Polizeibeauftragten wissen, wie der beschriebene Vorfall von den Polizist:innen zu Protokoll gegeben wurde. Von dem Umgang der Polizei mit dem Störer hatte die Beschwerdeführer:in nichts mitbekommen.

Die Polizeibeauftragte erbat die polizeiliche Dokumentation des Einsatzes. Die Schilderungen der Einsatzkräfte stimmten mit der der beschwerdeführenden Person überein. Zu dem Umgang mit dem Störer war dokumentiert, dass eine Fußstreife die verbal aggressive Person in Höhe der Bremer Stadtmusikanten habe anhalten können. Dort sei sie mit ihrem unangebrachten und verbal aggressiven Verhalten gegenüber den Versammlungsteilnehmer:innen konfrontiert und aufgefordert worden, dies zu unterlassen. Um ein erneutes Aufeinandertreffen mit den Versammlungsteilnehmer:innen zu verhindern, wurde ein Platzverweis ausgesprochen. Die Person habe den Ort verlassen. Die Einsatzkräfte seien über das offiziell kommunizierte Ende der Versammlung bis zur Abreise der letzten Versammlungsteilnehmer:innen am Einsatzort verblieben, um ein erneutes Aufeinandertreffen zu verhindern.

Die Polizeibeauftragte teilte der beschwerdeführenden Person mit, dass der Sachverhalt wie von der beschwerdeführenden Person beschrieben dokumentiert wurde und erläuterte den Umgang mit dem Störer.

Mit der Beschwerde wurde nicht nur eine Darlegung und Erläuterung des polizeilichen Handelns begehrt, sondern auch die Aufnahme des Falls als queerphoben Übergriff. Diesem Begehren kam die Polizei nicht nach. Denn nach aktuellem Stand werden Vorfälle von politisch motivierter Kriminalität statistisch nur erfasst, wenn das zugrundeliegende Delikt auch polizeilich erfasst wird. Vorliegend hätte dies z. B. eine Anzeige wegen Beleidigung sein können. Die Polizeibeauftragte ist sich dieser Problematik der lückenhaften Erfassung von beispielsweise queerphoben Übergriffen bewusst. Betroffene berichteten u.a., dass sie häufig aus Angst vor fehlendem Verständnis und Kenntnis über ihre Situation von Strafanzeigen absehen. Im nächsten Berichtszeitraum plant die Polizeibeauftragte einen tieferen Einstieg in diese Diskussion.

7.3 DATENMISSBRAUCH IM AMATEURFUßBALL

Im Mai 2023 erreichte die Polizeibeauftragte eine Beschwerde einer betroffenen Person und eines Trainers über den Verdacht eines rechtswidrigen Zugriffs auf persönliche Daten (u.a. des Aufenthaltsstatus) von Fußballspielern durch einen Polizeibeamten und einen Mitarbeiter des Migrationsamtes.⁵⁸ Nach einem ausführlichen Gespräch hat die Polizeibeauftragte den gesamten Sachverhalt und die Vorwürfe an das Innenressort und

⁵⁸ Nähere Informationen zu den Vorwürfen: <https://www.butenunbinnen.de/sport/reaktionen-bremen-liga-fussball-daten-missbrauch-100.html> (abgerufen am 7.10.2024).

die Polizei weitergeleitet. Die Ermittlungen wurden von den internen Ermittlungen übernommen. Die Polizeibeauftragte hat vor diesem Hintergrund zunächst von eigenen Aufklärungsmaßnahmen abgesehen. Nach Abschluss der Ermittlungen wird geprüft, inwiefern die Vorwürfe polizeiintern behandelt wurden und ob darüberhinausgehende Maßnahmen erforderlich erscheinen. Der Beschwerdeführer bedankte sich für die ausführlichen Informationen und die wertvolle Unterstützung durch die Polizeibeauftragte.

8 EINGABEN AUS DER POLIZEI

Die Polizeibeauftragte hat sich im Berichtszeitraum mit zahlreichen und vielfältigen Anliegen von Polizeibeschäftigten befasst. Die Darstellung von konkreten Fällen ist jedoch nur eingeschränkt und teilweise stark abstrahiert möglich. Dies liegt daran, dass sich Personen vertraulich an die Polizeibeauftragte gewandt und um Begleitung und Unterstützung gebeten haben. Hinzu kommt, dass die Eingaben zumeist personalrechtliche Sachverhalte betreffen und daher aufgrund der geringen Anzahl und der konkreten Inhalte ein Rückschluss auf Personen möglich ist. Im Polizeibeauftragengesetz ist zudem festgelegt, dass die Polizeibeauftragte bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Straf-, Bußgeld- oder Disziplinarverfahrens wegen desselben Sachverhalts die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Untersuchungen nicht veröffentlicht.⁵⁹ Im Folgenden wird über einige ausgewählte Fälle unter Berücksichtigung des Vorstehenden berichtet.

8.1 KONFLIKTE AM ARBEITSPLATZ

Mehrere Eingaben, die an die Polizeibeauftragte herangetragen worden sind, beschrieben Konfliktsituationen.

Wo Menschen zusammenarbeiten, kommt es regelmäßig zu Unstimmigkeiten und Konflikten. Wenn Konflikte nicht bewältigt werden, kann das zu einer angespannten Atmosphäre führen, in der sich niemand mehr wohlfühlt. Das ist für die Betroffenen schlimm und schadet der Organisation selbst. Minderung der persönlichen Leistungsfähigkeit, negative Auswirkungen auf Arbeitsergebnisse, gesundheitliche Beeinträchtigungen und sogar eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses können die Folgen sein. Um den Risiken und Folgen einer verhärteten Konfliktsituation entgegenzuwirken, hat die Freie Hansestadt Bremen bereits im Jahr 2011 mit dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (DV Konflikt)⁶⁰ abgeschlossen. Die DV Konflikt normiert einen sehr konsequenten und zeitlich straffen Konfliktbewältigungsprozess, um einer Verhärtung der Konfliktsituation und Verfestigung der Belastungssituation oder Entstehung von Erkrankungen vorzubeugen. Konfliktlösungsversuche sind danach schnell einzuleiten und zu evaluieren, um dann zügig zu einer Klärung der Situation, ggf. auch durch personalrechtliche Maßnahmen, zu gelangen. Betroffene Personen werden ausdrücklich ermutigt, aktiv mit konfliktbehafteten Situationen umzugehen und sich Beratung und Unterstützung zu holen mit dem Ziel, den belastenden Zustand zu beseitigen.

Die Polizeibeauftragte wirbt dafür, die Chancen einer guten und frühzeitigen Konfliktbewältigung für die Organisation und für die Betroffenen wahrzunehmen. Ein effektiver

⁵⁹ § 10 Absatz 3 BremPolBG.

⁶⁰ https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/dienstvereinbarung-konfliktbewaeltigung-am-arbeitsplatz-73374?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d (abgerufen am 7.10.2024). Der Geltungsbereich bezieht sich auf alle Bediensteten der Verwaltung des Landes und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven.

Umgang mit Konflikten hilft, die unmittelbaren Spannungen und Probleme zu lösen und trägt langfristig zum Erfolg und Wohlbefinden – sowohl auf persönlicher als auch auf organisatorischer Ebene – bei. Ein gutes Konfliktmanagement fördert ein friedliches und kooperatives Arbeitsumfeld, was die Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Motivation erhöht. Ein positives Arbeitsumfeld verringert die Fluktuation, da die Mitarbeiter:innen sich wertgeschätzt und respektiert fühlen. In der Gesamtheit fördert dies die Reputation und das Image der Polizei in Bremen und in Bremerhaven.

Die diesbezüglichen Eingaben im Berichtszeitraum betrafen nahezu ausschließlich Konflikte zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Die strengen hierarchischen Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse innerhalb der Polizei machen es nach dem Eindruck der eingehenden Personen oftmals schwierig, Konflikte offen anzusprechen. Aufgrund von bestehenden Konfliktlagen seien dienstliche Benachteiligungen wie Ausgrenzung und Diskreditierung zu spüren. Es besteht die Sorge, dass diese bei weiterer Konfliktintervention verstärkt werden könnten. Auch schilderten Beschäftigte das Gefühl, kein Vertrauen in eine Aufarbeitung des Konflikts auf höheren Ebenen zu haben. Diese Angst beruht darauf, dass insbesondere bei den Führungskräften untereinander enge Verbindungen vermutet werden. Nicht selten hätten Führungskräfte in vorherigen Verwendungen und Positionen zusammengearbeitet und seien sehr vertraut und teilweise miteinander befreundet. Dies führt zu der Sorge, dass der Blick auf die involvierte Führungskraft nicht objektiv ausfällt.

In einigen Eingaben hat sich außerdem gezeigt, dass z. B. Beschäftigte, die dezentrale Aufgaben wahrnehmen und in autark arbeitenden Bereichen eingesetzt sind, mitunter nur ihre direkten Vorgesetzten kennen. Die darüberliegende Führungsebene ist oftmals räumlich weit entfernt und nicht ohne weiteres ansprechbar. Sofern es in solchen Konstellationen mit der direkten Führungskraft Konflikte gibt, besteht die Gefahr, dass die betroffenen Personen keine weiteren Ansprechebenen oder -möglichkeiten sehen. Dies kann dazu führen, dass Konflikte zu lange ungeklärt bleiben und sich deshalb verstärken. Nach Einschätzung der Polizeibeauftragten ist es daher von besonderer Bedeutung, dass die Führungsverantwortlichen in der Polizei sich dieser Umstände bewusst sind, der räumlichen Entfernung gezielt entgegensteuern und auch in den entsprechenden Bereichen Präsenz zeigen. Dies kann bereits beispielsweise durch regelmäßige Besuche und Dienstbesprechungen der anvertrauten Bereiche erfolgen.

Zu beachten ist auch, dass innerhalb der Polizei zahlreiche Machtgefälle bestehen. Konflikte anzusprechen beinhaltet daher mitunter eine große Furcht vor negativen Folgen für die eigene Entwicklung, Beförderungen und den eigenen informellen Status innerhalb der Organisation. Auch hier bedarf es eines besonderen Augenmerks und einer besonderen Sensibilität. Vereinzelt wurde berichtet, dass in Konfliktsituationen von Vorgesetzten an den Personalrat oder andere Interessenvertretungsorgane verwiesen wird. Unstreitig ist, dass diese Stellen mit ihren vertrauensvollen Ansprechpersonen in der Begleitung und Beratung wertvolle Arbeit leisten. Sie haben gute Einblicke in wichtige Prozesse und ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Maßnahmen, wodurch ihnen eine Wächterrolle in den Prozessen zukommt. Es ist jedoch nicht

Aufgabe der Mitbestimmungsgremien, Konflikte zu lösen. Die Bearbeitung von innerbetrieblichen Konflikten ist Teil der Personalverantwortung und damit originäre Führungsaufgabe.

Positiv anzumerken ist, dass der Polizei die Relevanz eines guten Konfliktlösungsverfahrens bewusst zu sein scheint und keine Anstrengungen gescheut werden, um gute Lösungen für möglichst alle Beteiligten zu finden. In einigen Fällen ist die Polizeibeamtragte durch die Polizei selbst als vermittelnde Stelle in die Bearbeitung von Konfliktlösungsverfahren einbezogen worden.

Es hat sich in den verschiedenen Eingaben gezeigt, wie wichtig es ist, Konflikten innerhalb des dienstlichen Kontextes direkt entgegenzuwirken und diese so schnell wie möglich in die Aufarbeitung zu bringen. Über drei von diesen Eingaben wird nachfolgend berichtet.

8.1.1 Der verhärtete Konflikt

Bereits zu Beginn ihrer Amtszeit erhielt die Polizeibeamtragte den Hinweis zu einem seit mehreren Jahren andauernden Konflikt innerhalb eines Verwaltungsbereichs der Polizei. Den Schilderungen der eingebenden Person und den Stellungnahmen der Polizei war zu entnehmen, dass eine relevante Konfliktlage zu dem Zeitpunkt bereits mindestens seit zwei Jahren bestand.

Die Konfliktlage ist über einen langen Zeitraum gewachsen und zwischenzeitlich sehr verhärtet. Seitens der Polizei wird davon ausgegangen, dass die verantwortlichen Führungskräfte pflichtgemäß agiert haben. Die Verfestigung der Konfliktsituation wurde hauptsächlich in der Wahrnehmung und einem eskalierenden Verhaltensmuster der eingebenden Person gesehen. Diese wiederum berichtet, die Konfliktlage sei – trotz ihrer mehrfachen Bitte – bei den Vorgesetzten nicht zur Aufarbeitung gelangt. Daraus sei eine Belastungssituation entstanden, die schließlich zu ihrer Erkrankung geführt habe. Die eingebende Person beklagt, dass der Umgang mit ihr, insbesondere was alternative Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Polizei betrifft, intransparent verlaufen sei. Sie habe kaum Informationen erhalten, allenfalls auf eigene Initiative oder Anfrage. Sofern es zu einem Gespräch gekommen sei, dann seien die Gespräche mit Schuldzuweisungen und Vorwürfen verbunden gewesen. Insgesamt habe sie insbesondere die Begleitung durch die jeweiligen Führungskräfte als unverbindlich und auf keine Weise unterstützend empfunden. Sie habe eher eine Kontaktvermeidung ihr gegenüber gespürt. Diese Problematik habe sich auch im weiteren Einsatzversuch fortgeführt und dadurch sei eine erneute Erkrankung verursacht worden. Die eingebende Person interpretiert diesen Umgang mit ihr als ein systematisches Einwirken auf ihre Person, mit dem Ziel oder dem Effekt, das bestehende Arbeitsverhältnis zu beenden. Sie habe das Gefühl, nicht gewollt zu sein und dadurch Steine in den Weg gelegt zu bekommen, die einen Wechsel der Stelle (Wiedereinstieg) nach der Krankheit innerhalb der Polizei fast unmöglich machen. Insgesamt fühlte sie sich gemobbt, weshalb sie sich hilfeschend an die Polizeibeamtragte gewandt hat.

Die Polizeiführung schildert auf Nachfrage, die Konfliktsituation stets ernst genommen zu haben. Die zuständige Führungskraft habe sich mehrfach bemüht, für eine Klärung und Vermittlung in den Konflikten zu sorgen. Durch zeitweise Vermittlungen in andere Arbeitsbereiche und die Einrichtung eines Einzelbüros sei auch kurzzeitig eine Entspannung der Konfliktlage erreicht worden. Diese Maßnahmen hätten aus verschiedenen Gründen jedoch nicht fortgesetzt werden können.

Nach Bewertung der Polizeibeauftragten ist vorliegend das durch die DV Konflikt statuierte Verfahren an mehreren Stellen vernachlässigt worden. Denn danach hätte eine Auswertung aller bisherigen Konfliktklärungsmaßnahmen jeweils nach sechs Wochen erfolgen und bei erfolglosem Verlauf eine Abgabe an die nächsthöhere Vorgesetztenebene erfolgen müssen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hätten auch juristische und dienstaufsichtsrechtliche Konsequenzen geprüft werden müssen.

Ferner sind deutliche Konfliktsymptome übersehen worden. Die Polizei teilt mit, dass sich die verantwortlichen Vorgesetzten ernsthaft um Konfliktlösungen bemüht hätten, obwohl die eingebende Person auch diesen gegenüber konfrontativ, anmaßend und vorwurfsvoll aufgetreten sei. Dabei wurde allerdings die eigene Konfliktbetroffenheit der handelnden Vorgesetzten verkannt. Eine Konfliktlösung war damit durch diese involvierten Vorgesetzten nicht angezeigt. Die nächsthöhere Vorgesetztenebene wäre hier in der Verantwortung der Konfliktmoderation gewesen. Für die Polizeibeauftragte war nicht ersichtlich, dass eine solche Befassung erfolgt oder nur für erforderlich gehalten worden ist.

Die Polizeibeauftragte erkennt an, dass sich sämtliche Vorgesetzte sehr bemüht gezeigt haben, mit der vielschichtigen Konfliktsituation umzugehen und Lösungen herbeizuführen. Im Rahmen der DV Konflikt und der darin normierten Verantwortlichkeit der Vorgesetzten geht es aber vorrangig darum, einen zukünftig guten Umgang herbeizuführen bzw. den Betriebsfrieden durch entsprechend wirksame und effektive Maßnahmen wiederherzustellen. Damit ist nicht zwingend eine Streitbeilegung oder Bereinigung des Konflikts gemeint, sondern vielmehr die Wahrung der Arbeitsfähigkeit, ggf. trotz der bestehenden Konfliktlage.

Auch bezüglich des Mobbingvorwurfs, den die eingebende Person an ihre Vorgesetzten herangetragen hatte, war ein schematisches Vorgehen nach der DV Konflikt nicht zu erkennen.

Dieses hätte eine Prüfung des/r nächsthöheren Vorgesetzten, der/die selbst nicht involviert ist, nach sich gezogen. Das Ergebnis wäre der beschwerdeführenden Person mitzuteilen gewesen. Ein solches Vorgehen hatte nicht stattgefunden.

Daher hat die Polizeibeauftragte gegenüber der Polizei eine umfangreiche Empfehlung zu dem weiteren Umgang mit der Konfliktsituation ausgesprochen. Dabei hat sie aus diesem Einzelfall erkennbare Verbesserungsvorschläge für die gesamte Organisation aufgezeigt.

So empfahl sie der Polizei, die personalverantwortlichen Führungskräfte der Polizei für die DV Konflikt zu sensibilisieren und zu prüfen, ob Schulungsmaßnahmen in diesem Bereich angezeigt erscheinen.

Die Polizeibeauftragte empfahl auch, die durch die DV Konflikt vorgegebenen Prozesse in Bezug auf die Polizeibehörde anzupassen und zu konkretisieren, um Handlungssicherheit für alle Beteiligten im Konfliktfall herzustellen. Zudem sollte möglichst sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten die DV Konflikt und die daraus auf die Polizei angepassten Prozesse kennen, damit die Möglichkeit besteht, zukünftig frühzeitig auf Konfliktlagen zu reagieren, um Eskalationsfälle zu verhindern. Denn dies gebietet die Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Zudem empfahl die Polizeibeauftragte, den durch die eingebende Person erhobenen Vorwurf des Mobbing entsprechend der DV Konflikt systematisch zu bearbeiten, die Vorwürfe zu prüfen, zu bewerten und der eingebenden Person das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen.

Mit Blick auf die subjektive Betroffenheit der eingebenden Person regte die Polizeibeauftragte an, zügig Klarheit über den weiteren Einsatz zu schaffen, und bei jeder Einsatzmöglichkeit die Begleitung durch professionelle Konfliktbearbeiter:innen in Anspruch zu nehmen, damit eine Entspannung der Situation erreicht und einem Verschleppen der ursprünglichen Konfliktsituation in andere Bereiche entgegengewirkt werden kann.

Die Polizei hat sich mit den Empfehlungen der Polizeibeauftragten sehr dezidiert auseinandergesetzt und daraus verschiedene Maßnahmen abgeleitet. Die Eingabe und das Verfahren bei der Polizeibeauftragten hat zu einer entsprechenden Sensibilisierung – insbesondere der betroffenen Bereiche, aber auch darüber hinaus – beigetragen. Die Polizei hat sich neben dem Einzelfall generell mit der Verbesserung des Feldes „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ beschäftigt. So ist in der Direktionsleitungs-konferenz eine Handlungsnotwendigkeit zu dem Thema: „Konflikte am Arbeitsplatz“ erkannt worden. Das Ziel ist es, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und geeignete Veränderungen auf den Weg zu bringen. Die Federführung obliegt der Fachabteilung „Psychologischer Dienst“. Hierzu seien mehrere Sitzungen unter Beteiligung sämtlicher mit Konfliktklärung befasster Personen und Strukturen der Polizei Bremen angesetzt. Auch wird hierbei die Überarbeitung und ggf. Zusammenführung von Dienstanweisungen und Regelwerken sowie die Prüfung der Umsetzbarkeit der Intensivierung von Supervisionsangeboten überprüft. Es wurden Optimierungsbedarfe zu der Bekanntgabe und im Umgang der polizeilichen Führungskräfte mit der DV Konflikt anerkannt. Im Qualifikationsprozess der Führungskräfte der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) sowie bei den Führungskräften im Nichtvollzug sind Handlungsbedarfe entsprechend der Empfehlungen der Polizeibeauftragten erkannt worden. Die Führungsqualifikationsprozesse der unteren Führungsebenen beinhalten grundsätzlich eine umfassende und vertiefte Schulungskomponente zur DV Konflikt. Dies wird Bestandteil bei der Konzeptionierung eines Stellenführerscheins für Nichtvollzugskräfte. Davon umfasst ist die Führungskräfteentwicklung bzw. Aus- und Fortbildung.

Außerdem ist die Polizei in die Aufarbeitung etwaiger Mobbingvorkommnisse eingestiegen und hat sich ernsthaft bemüht, den weiteren Einsatz und die Anbindung der eingebenden Person mithilfe professioneller Konfliktmoderation in Klärung zu bringen.

Am Ende war allerdings festzustellen, dass der Konflikt inzwischen so verhärtet ist, dass ein Konfliktlösungsprozess nicht mehr möglich und ein Arbeitsplatzwechsel als die einzig sinnvolle Lösung erscheint. Bis Redaktionsschluss wurde keine Lösung des Konflikts gefunden.

Die Chance zur Optimierung der Prozesse und Strukturen für eine nachhaltige Aufarbeitung von Konflikten innerhalb der Organisation, insbesondere bei Konflikten zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten, wurde jedoch aufgrund der Befassung der Polizeibeauftragten mit diesem Thema ergriffen und eingeleitet. Die Polizeibeauftragte wird die weitere Entwicklung insofern weiter beobachten und begleiten.

8.1.2 Der unbesprochene Konflikt

Ein Polizeibeschäftigter wandte sich an die Polizeibeauftragte und schilderte, dass u.a. aufgrund der Erstellung von Dienstplänen, der Anforderung einer privaten Erreichbarkeit und der Art und Weise des zwischenmenschlichen Umgangs ein mittlerweile sehr verhärteter Konflikt zwischen ihm und der direkten vorgesetzten Person entstanden sei. Nach dem Eindruck der eingehenden Person bestehe trotz mehrfacher Ansprache der einzelnen konfliktbehafteten Punkte seitens der vorgesetzten Person keine Einsicht für die bestehende Konfliktlage und auch kein Bewusstsein für die damit einhergehende Verantwortung zur Konfliktbearbeitung. So würden beispielsweise Gesprächs- und Klärungsversuche durch die Art und Weise der Gesprächsführung der vorgesetzten Person unmöglich gemacht. Die eingehende Person sah für sich nach mehreren eigeninitiativen Versuchen keinen Weg, die Konfliktsituation innerhalb der Polizei so sichtbar zu machen, dass eine neutrale Behandlung der Thematik erfolgen kann. Gleichwohl bestand ein großes Interesse daran, den Konflikt aufzuarbeiten, damit eine Verbesserung der Arbeitssituation erfolgen und die Arbeitszufriedenheit wiederhergestellt werden kann.

Auf Initiative der Polizeibeauftragten fand ein erörterndes Gespräch unter Beteiligung der Polizeiführung statt, aus der die Zusage hervorging, eine für alle Seiten zufriedenstellende Situation herbeizuführen. Es folgten weitere Gespräche, in denen die Erwartungshaltungen an die weitere Zusammenarbeit klargestellt wurden. Der Polizeibeschäftigte konnte im weiteren Verlauf schließlich sogar mit seiner Zustimmung in einen anderen Bereich versetzt werden, wodurch die weitere Konfliktbearbeitung entbehrlich wurde.

8.1.3 Der ungelöste Konflikt

Die Polizeibeauftragte erreichte ein Hinweis von einer Person, die mittlerweile auf eigenen Wunsch die Polizei verlassen hat. Sie schilderte eine seit mehreren Jahren andauernde Konfliktsituation, um deren Aufarbeitung sie zuletzt sogar direkt bei der Behördenleitung gebeten habe. Eine wirksame Befassung mit dieser Thematik habe jedoch nicht stattgefunden, so dass auch sie letztlich – wie bereits andere Kolleg:innen zuvor – den Entschluss gefasst habe, die Polizei auf eigenen Wunsch zu verlassen. Sie

habe infolge des Umgangs der Polizei mit diesem Konflikt das Vertrauen in die Führung der Polizei verloren und fühle sich weder gesehen noch wertgeschätzt. Konkret wurde der Polizeibeauftragten im Wesentlichen berichtet, dass zuvor bereits mehrere Kolleg:innen Missstände in der Kommunikation und im Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten an verschiedenen Stellen und auf unterschiedlichen Führungsebenen innerhalb der Polizei vorgetragen hätten. Auf Anfrage der Polizeibeauftragten zu diesem Thema wurde mitgeteilt, dass die Polizei nach der DV Konflikt versucht habe, in Absprache mit den Beteiligten eine Entscheidung über weitere Schritte zu treffen und geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung einzuleiten. Zudem seien nach Auskunft der Polizei Sofortmaßnahmen eingeleitet worden, um die bestehende Konfliktlage nicht weiter zu eskalieren. Die eingehende Person und weitere Kolleg:innen empfanden die bisherigen Maßnahmen aber als nicht hilfreich und verloren aufgrund vorheriger Enttäuschungen und der langen Bearbeitungsdauer das Vertrauen in die Durchschlagkraft und Wirksamkeit dieser Maßnahmen. Sie sahen keine Hoffnung für die Wiederherstellung eines adäquaten und vertrauensvollen Arbeitsumfeldes und darin die Missstände mit der Führungskraft zu beseitigen. Bei ihnen hatte sich der Eindruck verfestigt, dass innerhalb der Führungsebene der Polizei zusammengehalten wird und eher auf engagierte Mitarbeiter:innen verzichtet würde, als Verbindungen zwischen Führungskräften genauer zu betrachten, auf Führungsschwächen adäquat zu reagieren und ggf. Maßnahmen zu ergreifen.

Der Polizeibeauftragten sind in ähnlicher Thematik weitere Fälle bekannt worden, die hier aus Gründen der Vertraulichkeit nicht näher dargestellt werden. Aus diesen Eingaben wird deutlich, dass Konfliktsituationen, in denen Vorgesetzte beteiligt sind, oftmals angstbehaftet sind und keine Zuversicht für eine unschädliche Klärung der Situation besteht. Ein transparentes, von klaren Regelungen und Verfahren getragenes Konfliktmanagement kann helfen, dass sich in dieser Aussage widerspiegelnde fehlende Vertrauen in die eigene Organisation wieder zu stärken sowie die Identifikationsbereitschaft mit der Organisation und damit einhergehend die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden zu fördern.

Die Polizeibeauftragte empfiehlt daher eine konsequente Umsetzung der DV Konflikt innerhalb der Polizei. Um die Handlungssicherheit zu fördern, sollten auf die Polizeiorganisationen zugeschnittene Richtlinien entwickelt und implementiert werden, um Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu behandeln. Dabei sollte sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten in den Polizeibehörden, insbesondere aber die in Führungsverantwortung stehenden Personen den Inhalt und auch die sich daraus ergebenden Handlungspflichten kennen und danach agieren. Nicht ausreichend ist insoweit ein einmaliger Hinweis. Vielmehr sind stetige Informations- und Auffrischungsveranstaltungen erforderlich, um die Sensibilität aufrecht zu erhalten.

Ferner muss sichergestellt werden, dass die führungsverantwortlichen Personen nicht nur informiert, sondern auch befähigt werden, Konfliktsituationen frühzeitig wahrzunehmen und mit angepassten Maßnahmen einer Verfestigung entgegenzuwirken. Auch hier erscheinen regelhafte und wiederholende Schulungen angebracht, um die erforderliche Aufmerksamkeit wachzuhalten. Dort, wo sich eine Konfliktsituation unlösbar verhärtet hat, kann ein Arbeitsplatzwechsel die einzig sinnvolle Lösung darstellen, um weitere persönliche

Belastungssituationen der Konfliktparteien zu beenden und die Leistungsfähigkeit der Organisation wiederherzustellen. Wichtig ist dabei, dass dieser Prozess von einer transparenten und wertschätzenden Kommunikation getragen und zügig durchgeführt wird.

8.2 UMGANG MIT DISZIPLINARVERFAHREN

Ein Disziplinarverfahren wird in der Regel dann eingeleitet, wenn es den begründeten Verdacht gibt, dass Beamt:innen ein Dienstvergehen begangen haben (z. B. Verstoß gegen Verhaltensnormen oder gesetzliche Bestimmungen). Der Dienstherr ist nach dem Legalitätsprinzip verpflichtet, disziplinarrechtliche Ermittlungen einzuleiten und den Sachverhalt aufzuklären, sobald konkrete Anhaltspunkte den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen (§ 17 Absatz 1 Bremisches Disziplinargesetz [BremDG]). Sachgerecht eingesetzt, bietet das Disziplinarrecht ein geeignetes Führungsmittel, um Leistungsstörungen wirksam zu begegnen.⁶¹ Andererseits hat das Disziplinarrecht auch eine Schutzfunktion. Durch die förmliche und abschließende Ausgestaltung des Verfahrens und der Einrichtung von besonderen Disziplinarkammern und -senaten bei der Verwaltungsgerichtsbarkeit wird den betroffenen Beamt:innen ein rechtsstaatlich geordnetes, verwaltungsrechtliches Verfahren mit dadurch gewährleistetem Anspruch auf rechtliches Gehör und der Möglichkeit gerichtlicher Überprüfung zugestanden.

Im Rahmen eines Disziplinarverfahrens bestehen die Fürsorge- und Schutzpflichten des Dienstherrn fort. Hierzu gehören die Grundsätze der „Offenheit, Objektivität, Verhältnismäßigkeit, Unschuldsvermutung, Dokumentationspflicht und das Gebot der Fairness“.⁶² Die Beamt:innen haben insofern einen Anspruch auf Schutz und Wahrung ihrer Persönlichkeitsrechte. Der Offenheitsgrundsatz verbietet es den dienstvorgesetzten Personen auch, aus einem aufklärungsbedürftigen Sachverhalt eine für die betroffene Beamt:in ungünstige Schlussfolgerung zu ziehen, bevor dieser oder dieser Gelegenheit gegeben wurde, hierzu Stellung zu nehmen. Disziplinarverfahren und dazu gehörige Verwaltungsermittlungen müssen diskret, unauffällig und absolut vertraulich geführt werden, um das Entstehen eines rufschädigenden Eindrucks oder einer Stigmatisierung zu verhindern. Es gilt generell die aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Unschuldsvermutung und eine Dokumentationspflicht, da Verwaltungshandeln stets nachvollziehbar und transparent sein muss.⁶³

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Disziplinarverfahren ein wesentliches Instrument zur Aufrechterhaltung von Ordnung, Gerechtigkeit und Professionalität innerhalb einer Organisation sind. Sie schützen die Rechte aller Beteiligten, fördern ein positives Arbeitsumfeld und tragen zur langfristigen Stabilität und Glaubwürdigkeit der Organisation bei.

⁶¹ Keller (2020), S. 22.

⁶² A. a. O., S. 74.

⁶³ A. a. O., S. 76.

Die Eingaben zu diesem Thema lassen vermuten, dass die konkrete Ausgestaltung der Disziplinarverfahren diesem Anspruch nicht immer gerecht werden. Nachfolgend wird ein Überblick über die in den Eingaben kritisierten Punkte gegeben:

8.2.1 Beschleunigung und Transparenz

Allen Eingaben war gemein, dass die betroffenen Personen sich über eine viel zu lange Verfahrensdauer, eine fehlende Begleitung während dieser Zeit und mangelnde Transparenz beschwerten. Die Beamt:innen beschreiben das Gefühl der Ungewissheit teilweise als belastender als die Sanktion selbst. In nicht wenigen Fällen wirken sich diese Folgen auf die Familie und das Privatleben aus. Verfahrensverzögerungen können zudem Laufbahnnachteile nach sich ziehen. Beschäftigte, gegen die disziplinarische (Vor-)Ermittlungen geführt werden, werden grundsätzlich nicht befördert. Neben den dienstlichen und ggf. finanziellen Belastungen kommen die psychischen Belastungen durch die Ungewissheit über den Verfahrensausgang hinzu. Die enge Begleitung durch die Polizeibeauftragte, die Einholung von Informationen und das ständige Nachfragen innerhalb der Polizei wurde von den betroffenen Personen als entlastend empfunden.

Die Beschäftigten sollten grundsätzlich proaktiv über den Verfahrensablauf und auch über mögliche Verzögerungen und Gründe, die der Verzögerung zugrunde liegen, informiert werden. Häufig sind Verzögerungen verfahrensbedingt und damit nicht zwangsläufig auf eine mangelhafte Verfahrensführung durch die Disziplinarstellen zurückzuführen. Diese Umstände zu kennen, kann die betroffenen Personen entlasten. Insbesondere dann, wenn strafrechtliche Ermittlungsverfahren abzuwarten sind oder verwaltungsrechtliche Gerichtsverfahren anhängig werden, kann sich der Abschluss der Disziplinarverfahren hinziehen. So stellte es sich in einigen der von der Polizeibeauftragten geprüften Fälle dar.

Das Disziplinarverfahren ist besonders beschleunigt durchzuführen, da der erwünschte Lerneffekt sonst ausbleibt. Dieser in § 4 BremDG verankerte Grundsatz bestimmt das gesamte Verfahren und nimmt den Dienstherrn und die weiteren Beteiligten in die Pflicht, die für eine beschleunigte Abwicklung des Disziplinarverfahrens erforderlichen personellen und sächlichen Ressourcen vorzuhalten. Da der Ausgang eines Disziplinarverfahrens meist nicht vorhergesehen werden kann und von verschiedenen Faktoren abhängig ist, führen solche Verfahren zu einer starken psychischen Belastung der Betroffenen und erstrecken sich nicht selten auch auf das persönliche private oder berufliche Umfeld.⁶⁴ Auch kann sich hier zeigen, wie sehr Betroffene von dem guten Willen ihrer Vorgesetzten abhängig sind und wie diese das weitere Verfahren möglicherweise negativ beeinflussen können, weil sich der Betroffene in der Vergangenheit nicht entsprechend kooperativ gezeigt hat. Das Beschleunigungsgebot soll insofern dazu dienen, die betroffenen Beamt:innen nicht länger als notwendig in der psychischen Belastungssituation zu halten und andererseits eine schnelle Klärung – auch für die Organisation – herbeiführen, ob ein Pflichtverstoß tatsächlich vorliegt. Die Polizeibeauftragte nimmt wahr, dass sich die Polizei dieser Thematik sehr bewusst und

⁶⁴ Keller, S. 105.

entsprechend bemüht ist, Disziplinarverfahren mit der gebotenen Schnelligkeit durchzuführen. Sowohl für Bürger:innen als auch für die Beschäftigten ist dies von hoher Wichtigkeit. Denn auf der einen Seite bekommen die Bürger:innen keine Rückmeldung auf ihre Dienstaufsichtsbeschwerden, da die Polizei bei der Beantwortung die disziplinarische Entscheidung einbeziehen möchte. Zum anderen treten die beschriebenen Auswirkungen für die Beschäftigten ein.

Die Polizeibeauftragte empfiehlt daher eine fallübergreifende Evaluierung der Bearbeitung von Disziplinarverfahren innerhalb der Polizei, um Optimierungsbedarfe herauszuarbeiten.

Bei dem nachvollziehbaren Wunsch nach enger Kommunikation und Transparenz der Beschäftigten darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass formale Gründe einer direkten Kommunikation entgegenstehen können. So hat beispielsweise bei anwaltlicher Vertretung die verfahrensbezogene Kommunikation über den Rechtsbeistand zu laufen. Hier dem Dienstherrn durch die ausbleibende direkte Kommunikation einen Mangel an Fürsorge zu unterstellen, ginge fehl. Das Verfahren sollte trotzdem transparent und für alle Beteiligten nachvollziehbar sein, um Vertrauen in die Fairness des Prozesses zu gewährleisten.

Gerade im Hinblick auf den anzuwendenden Maßstab bei der disziplinarischen Bewertung von Vorfällen fehlen transparente Leitlinien und Vorgaben. Das Bremische Disziplinalgesetz bestimmt zwar insofern, dass die Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme nach pflichtgemäßem Ermessen ergeht und die Disziplinarmaßnahme nach der Schwere des Dienstvergehens zu bemessen sowie das Persönlichkeitsbild der/des Beamt:innen angemessen einzubeziehen ist.⁶⁵ Auch soll berücksichtigt werden, in welchem Umfang die/der Beamt:in das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit beeinträchtigt hat. Genauere Hinweise darauf, welche Handlungen in der Regel als besonders schwerwiegend anzusehen sind und welche Verhaltensweisen sich mildernd oder auch schärfend auf die Sanktionierung ausüben können, existieren nicht. Eine grundsätzliche Konkretisierung und Ermessenslenkung wäre geeignet, Transparenz und Einheitlichkeit bei der Zumessung einer Disziplinarmaßnahme und damit zugleich die Akzeptanz des Disziplinarverfahrens und den damit beabsichtigten Lernprozess zu fördern.⁶⁶

8.2.2 Vorverurteilung

Zudem wurde kritisiert, dass gegen den Grundsatz der Unschuldsvermutung verstoßen worden sei. Die Beamt:innen hätten sich durch die interne und externe Berichterstattung einer Vorverurteilung ausgesetzt gesehen, der sie kaum entgegentreten konnten.

⁶⁵ § 13 BremDG.

⁶⁶ So etwa § 11 Hamburgisches Disziplinalgesetz. Dort sind für die Ermessensentscheidung zu berücksichtigende Gründe konkret aufgeführt.

Damit sei ein Vertrauensverlust in die eigene Organisation einhergegangen, der sich sehr belastend auswirke.

Die Diskretion und Vertraulichkeit des Disziplinarverfahrens stehen in einem Spannungsverhältnis zu dem öffentlichen Auskunftsanspruch, insbesondere, wenn Vorgänge oder mutmaßliches Fehlverhalten in der Organisation in die Öffentlichkeit gelangen und die Reputation der Organisation betreffen. Gleichwohl darf eine Berichterstattung zu laufenden Disziplinarverfahren nicht zu einer Vorverurteilung führen oder einen solchen Eindruck erwecken. Insofern ist eine zurückhaltende Öffentlichkeitsarbeit, die sachlich über den eigenen Umgang mit dem erhobenen Vorwurf und etwaige, von dem individuellen Fall losgelöste strukturelle Erkenntnisgewinne informiert, angeraten. Keinesfalls darf die Sorge um kritische mediale oder politische Nachfragen oder um Reputationsverlust die Kommunikation um und über die Disziplinarvorwürfe und erst recht nicht den Verlauf des Verfahrens beeinflussen. Statements und Distanzierungen von den im Einzelfall erhobenen Vorwürfen erwecken dann den Eindruck der Vorverurteilung und sind im Übrigen auch für die Reputation der Organisation wenig hilfreich. Hier kann die stetige Gewährleistung einer kontinuierlich konsistenten und effektiven Aufarbeitung von innerdienstlichem Fehlverhalten nach rechtsstaatlichen Grundsätzen – losgelöst von der Sorge über eine mediale oder politische Bewertung – mehr bewirken. Die konsequente Handhabung von Disziplinarfällen trägt außerdem zu einem positiven Arbeitsklima bei, indem sie Gerechtigkeit und Transparenz fördert und zeigt, dass die Organisation seriös und verantwortungsvoll handelt. Durch die konsequente Durchsetzung von Regeln wird nicht zuletzt das Vertrauen in die Fairness und Integrität der Organisation gestärkt.

In allen Eingaben wurde eine übermäßig harte Reaktion auf die vorgeworfenen Verfehlungen durch als verfrüht gewertete dienstrechtliche Maßnahmen beklagt. Das gesamte Verfahren wurde als ungerecht empfunden.

Tatsächlich können disziplinarisch oder gar strafrechtlich relevante Verdachtsmomente weitreichende Folgen für die Betroffenen haben. Die besonderen Integritätsanforderungen, die mit dem Polizeiberuf einhergehen und die qua Amt verliehene besondere Machtstellung machen es häufig erforderlich, zu prüfen, ob eine Dienstausbübung wie bisher vertretbar erscheint oder ob der Tatvorwurf weitergehende Maßnahmen wie eine Versetzung in einen anderen Aufgabenbereich oder gar ein Verbot des Führens der Dienstgeschäfte erforderlich erscheint. Dass mit diesen Maßnahmen der Anschein einer Vorverurteilung oder Bestrafung einhergeht, verwundert nicht. Zu beachten ist ferner, dass Ungerechtigkeits erleben eine sehr große Belastung darstellen kann. Um mit dieser Belastungssituation umgehen zu können, sind Fähigkeiten der Betroffenen zur Selbstreflexion und zum Perspektivwechsel gefragt. Gleichzeitig sind auch die Kompetenzen der disziplinarführenden Stellen und Vorgesetzten gefragt, die Belastungssituationen der Betroffenen wahrzunehmen, darauf menschlich einzugehen und zugleich eine sachliche, neutrale und angemessene Verfahrensführung beizubehalten.

8.2.3 Dokumentation

Bei der Durchsicht von Akten hat sich auch gezeigt, dass nicht über alle Gespräche, die von Vorgesetzten durchgeführt wurden, Aktenvermerke in den Disziplinarakten angefertigt wurden. Für eine spätere Nachvollziehbarkeit von Gesprächen und daraus folgenden Maßnahmen empfiehlt es sich, das Verwaltungshandeln nachvollziehbar zu dokumentieren. Dies folgt aus dem Gebot des fairen Verfahrens und nicht zuletzt aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

8.2.4 Rehabilitation

Nicht außer Acht zu lassen sind auch Wirkmechanismen unter den Beschäftigten selbst. Alle von Disziplinarmaßnahmen betroffenen Personen sind Teil eines Kollegiums und der Organisation Polizei. Das Disziplinarverfahren – ganz gleich mit welchem Ausgang – stellt häufig eine Zäsur im Dienstleben der Betroffenen dar. Ihnen sollte durch eine professionelle Aufarbeitung ein faires und kollegiales Andocken an die bisherige Tätigkeit ermöglicht werden. Die bisherigen Einblicke deuten darauf hin, dass hierfür eine enge und fürsorgliche Begleitung durch sensibilisierte und kompetente Führungskräfte unbedingt erforderlich ist.

8.2.5 Strukturanalyse

Im Berichtszeitraum konnte nicht festgestellt werden, dass eine übergeordnete Nachbereitung von Fehlverhalten stattgefunden hat. Damit soll nicht in Abrede gestellt werden, dass ein auf Gesprächen basierender Aufarbeitungsprozess erfolgt ist. Erste Erkenntnisse deuten darauf hin, dass Fehler und Fehlverhalten vorwiegend disziplinarisch betrachtet und behandelt werden. Eine systematische Analyse und Dokumentation scheint es jedenfalls nicht zu geben. Dies wäre aber angebracht, um die genauen Umstände der vorgeworfenen Verfehlungen auf etwaige Risiken hin zu untersuchen. Denn grundsätzlich setzt die Frage der Begehung eines Dienstvergehens voraus, dass sich die betroffene Person der Pflichtwidrigkeit ihres Handelns und Dienstvergehens bewusst ist. Dies hat insbesondere in den Bereichen und Abläufen Berücksichtigung zu finden, in denen sich eine Verwaltungspraxis oder eine polizeiliche Handlungskultur entwickelt und etabliert hat. Denn eine übliche, Vorgesetzten nicht verborgen gebliebene, unwidersprochen hingenommene unkorrekte Praxis kann einen der Übung entsprechend handelnden Beschäftigten von persönlicher Schuld freistellen.⁶⁷ Dies gilt auch dann, wenn sich praktisch alle Bediensteten an die vorschriftswidrige Praxis halten und diese lediglich dem Dienstvorgesetzten aufgrund mangelnder Dienstaufsicht nicht bekannt war.⁶⁸ Eine vorherrschende Arbeitskultur und geübte Praxis in Alltagssituationen kann damit relevante Auswirkungen auf den disziplinarischen Einzelfall gehabt haben, was eine umfangreiche Aufarbeitung notwendig macht. Grundsätzlich sollte auch

⁶⁷ Keller (2020), S. 54 und 55.

⁶⁸ BVerwG, Urteil vom 13.10.1998 – 1 D 91/97.

gewährleistet sein, dass klare Verhaltensrichtlinien und Erwartungen wiederkehrend kommuniziert werden, damit alle Beamt:innen wissen, was von ihnen erwartet wird.

Im Rahmen des auf individuelles Fehlverhalten fokussierten Disziplinarverfahrens treten strukturelle und organisationale Aspekte in den Hintergrund. Daher ist es nach Auffassung der Polizeibeauftragten erforderlich, auftretendes Fehlverhalten von einzelnen Beschäftigten im Kontext der gesamten Organisation zu betrachten und genau zu analysieren, ob und ggf. an welchen Stellen bestehende Umstände, Gegebenheiten und weitere Verantwortlichkeiten das Fehlverhalten befördert haben oder aber hätten unterbinden können. Eine gut etablierte Fehlerkultur in der Polizei identifiziert Sicherheitslücken und bietet wertvolle Lernmöglichkeiten, um ähnliche Probleme in der Zukunft zu vermeiden. Entstehende Fehler nicht nur aus der Sanktionsbrille zu betrachten, sondern den Lernprozess im Blick zu haben, schafft ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende keine Angst haben, Fehler zu melden. Dies fördert Offenheit, Vertrauen und Zusammenarbeit im Team. Zugleich schafft es Sicherheit innerhalb der Organisation, sich vor gezielten Angriffen von innen und außen besser schützen zu können, weil Fehlverhalten zutage gefördert und damit für die Organisation kontrollierbar wird. Letztlich erhöht eine gute Fehlerkultur die Professionalität innerhalb der Polizei und stärkt die Integrität der gesamten Organisation.

8.3 POLIZEISTUDIUM

Der Studiengang Polizeivollzugsdienst an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV) ist ein auf drei Jahre angelegter Vollzeitstudiengang, der in fünf Studien- und einem Praxissemester theoretische und berufspraktische Studieninhalte vermittelt und mit der Verleihung des Titels "Bachelor of Arts" seinen Abschluss findet. Das bestandene Studium an der HfÖV ist Grundstein für die Anschlussverwendung der Absolvent:innen bei der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven.

Im Berichtszeitraum haben die Polizeibeauftragte mehrere voneinander unabhängige Hinweise zu Benachteiligungen, Diskriminierungen, Bloßstellungen und Ungleichbehandlungen von verschiedener Intensität im Rahmen der fachpraktischen Studien des Polizeistudiums erreicht. Die Hinweise wurden eingebracht von direkt betroffenen und nicht betroffenen Studierenden, beobachtenden Personen und Stellen innerhalb und außerhalb der Polizei. Die Hinweislage bezieht sich auf unterschiedliche Jahrgänge und Studiengruppen. Die berichtenden Personen haben nicht infrage gestellt, dass das Polizeistudium anspruchsvoll ist, hohe Erwartungen an die Studierenden gestellt werden und Zuverlässigkeit und Integrität unerlässliche Anforderungen sind, die ausnahmslos von jedem/jeder einzelne:n Polizeianwärter:in zu verlangen sind.

Viele der Hinweise wurden ausdrücklich an die Polizeibeauftragte als allparteiliche Stelle mit der Bitte um eine Weiterleitung und Initiierung von strukturellen Verbesserungsvorschlägen für die Zukunft herangetragen. Da in hohem Maße persönliche Erlebnisse und Erfahrungen geschildert wurden und teilweise eine Geheimhaltung der personenbezogenen Daten ausdrücklich gewünscht wurde, wird nicht auf Einzelfälle eingegangen. Aufgrund der Häufung der Beobachtungen ist anzunehmen, dass es sich um

strukturelle Phänomene handelt, die einer entsprechend grundsätzlichen und übergeordneten Aufarbeitung bedürfen. Um möglichst viele Perspektiven einbeziehen zu können, hat die Polizeibeauftragte zunächst zahlreiche Gespräche mit Studierenden, Gewerkschaften, Interessenvertretungen, Vertreter:innen aus der Polizei, dem Beirat bei der Polizeibeauftragten und Beratungsstellen geführt sowie Informationen zu ähnlichen Erfahrungen aus anderen Bundesländern eingeholt.

In diesen Gesprächen sind sowohl Berichte über sehr engagierte und fürsorgliche Ausbildungskräfte eingegangen als auch viele Hinweise auf belastende Situationen.

Nachstehend werden einige der Eindrücke und Schilderungen zusammengefasst:

- ▷ Es wurde berichtet, dass als kritisch empfundene Nachfragen und Anmerkungen von Studierenden generell unerwünscht seien. Einige Hinweisgebende bemängelten das Vorherrschen eines sehr dominanten, autoritären und teilweise auf Einschüchterung ausgerichteten Umgangs- und Führungsstils auch außerhalb etwaiger Einsatzsituationen oder Übungen.
- ▷ Persönliche Anliegen würden als Lappalien abgewertet. Unter Verweis auf die Besonderheiten eines Polizeistudiums und einer damit einhergehenden Robustheit würden kritische Anmerkungen häufig als Schwäche ausgelegt. Einwänden und Anregungen werde mit Vorwürfen zu individuellen Defiziten der betroffenen Person begegnet. Bei diesen Entgegnungen werde nicht selten lediglich auf das eigene (polizeiliche) Expert:innenwissen, das eigene Studium sowie auf das Erfordernis einer Abhärtung hingewiesen.
- ▷ Bei vermeintlichen Verfehlungen Einzelner sei es zu Strafen für gesamte Gruppen gekommen (meist in Form von Sporteinheiten). Individuelle Gründe für die vorgeworfene Verfehlung – wie beispielsweise Verspätungen aufgrund einer zeitlichen Überziehung der vorherigen Unterrichtseinheit oder aus einer von anderem Ausbildungs- oder Lehrpersonal ausgesprochenen Vorgabe – würden nicht erfragt und nicht berücksichtigt. Dieser Umgang wird als ungerecht und mitunter schikanös empfunden. Verstärkt wird das Unverständnis für diese Disziplinierungsmaßnahmen dadurch, dass es keine Verlässlichkeit und Einheitlichkeit innerhalb der verschiedenen Studiengruppen gebe. Damit entstehe der Eindruck, dass jede Gruppe anderen Regelungen unterliege und dies wirke – in Anbetracht der aufgerufenen Ziele – willkürlich.
- ▷ Berichtet wurde ferner, dass es zu persönlicher Abwertung, Mobbing und Ausgrenzungen von einzelnen Personen gekommen sei. Oftmals trauten die Studierenden sich nicht, diese Konflikte offen anzusprechen oder sie berichten, kein Gehör bei vorgesetzten Personen gefunden zu haben. Sie haben das Gefühl, nach geäußelter Kritik noch mehr aus der Gruppe ausgeschlossen oder als schwierig, empfindlich oder charakterlich ungeeignet angesehen zu werden. Nach Einschätzung der Polizeibeauftragten stellt sich diese schwerwiegende Problemlage insbesondere dar, wenn die Studierenden nicht dem nahezu homogenen Bild der Studierenden der Polizei im Land Bremen (sehr jung, extrem sportlich, maximal

flexibel) entsprechen und beispielsweise Abweichungen im Alter, in den persönlichen Lebensverhältnissen oder im äußeren Erscheinungsbild vorliegen.

- ▷ Auch wurde bemängelt, dass die Ausstattung und insbesondere die Räumlichkeiten extrem mangelhaft und defizitär seien. So seien teilweise nicht ausreichend Einsatzmittel vorhanden oder diese seien nicht funktionsfähig (z. B. nicht ausreichend Funkgeräte vorhanden, eine Schießbahn seit langer Zeit defekt, keine Möglichkeit, dienstliche E-Mails an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV) aufzurufen).

Die Hinweise zeigen, dass sich einige Polizeistudierende in Bremen unangemessen und ungleich behandelt fühlen oder sich unbeeinflussbaren Wirkmechanismen und dem vorherrschenden Machtgefälle ausgesetzt sehen. Da die Polizeiausbildung maßgeblichen Einfluss auf die polizeiliche Sozialisation hat, ist es von besonderer Relevanz, sich der Wirkung der Systemstrukturen in der polizeilichen Ausbildung bewusst zu sein. Die Polizei ist einer der wichtigsten Bestandteile der Sicherheitsarchitektur des Staates. Ihr steht das Gewaltmonopol zu. Dies erfordert, dass die polizeiliche Ausbildung den höchsten Standards entspricht. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Befassung mit den Hinweisen als Ausdruck einer transparenten, diskriminierungsfreien und wertschätzenden Polizeiausbildung unabdingbar.

Im Berichtszeitraum hat die Polizeibeauftragte die Hinweise zunächst gesammelt, zusammengetragen und erste Gespräche mit verantwortlichen Personen geführt. Dabei hat sich gezeigt, dass eine ähnliche Hinweislage die Polizei und die verantwortliche HfÖV inzwischen erreicht hat. Daher ist dort zusätzlich zu der regelhaften Evaluation aller theoretischen Module die Evaluation des letzten und intensiven Praxismoduls aufgenommen worden. Ein erster Evaluationsbericht liegt inzwischen zur Analyse vor. Vor diesem Hintergrund beobachtet die Polizeibeauftragte mit großem Interesse die eingeleiteten Maßnahmen zum Qualitätscontrolling.

Unter Berücksichtigung der gesamten Hinweislage empfiehlt die Polizeibeauftragte in diesem Zusammenhang auch die nachstehenden Empfehlungen in Betracht zu ziehen:

- ▷ *Durchführung einer flächendeckenden Befragung von Studierenden, Absolvent:innen, Personen, die das Studium nicht beendet haben, sowie Ausbildungs- und Lehrpersonal zu den theoretischen und praktischen Studienbedingungen. Mittels der gewonnenen Daten könnten Erkenntnisse zu Modernisierungsbedarfen, zum Vorherrschen tradierter Vermittlungsmethoden, vermittelten Werten und Einstellungen, etwaigen Macht- und Hierarchiemustern, Diskriminierungserfahrungen und –risiken sowie sonstigen belastenden Ereignissen generiert werden.*
- ▷ *Überprüfung der Qualitätsanforderungen in Bezug auf praktische Lerninhalte und in Bezug auf die Auswahl und Qualifizierung der Ausbilder:innen.*
- ▷ *Überprüfung der Anforderungen an die Sportabnahmen und Überprüfung oder Entwicklung von Maßnahmen zur Sicherstellung von Gleichbehandlungen.*
- ▷ *Überprüfung und Weiterentwicklung der für die Hochschule für öffentliche Verwaltung geltenden Regelungen zum Umgang mit Diskriminierungsrisiken und entsprechenden Präventionsmechanismen.*

- ▷ *Entwicklung einer professionellen Diversitätsstrategie und Implementierung eines Diversitymanagementkonzepts für das Polizeistudium einschließlich des Bewerbungsverfahrens.*

8.4 ARBEITSSCHUTZ INNERHALB DER POLIZEI

Im Juni 2022 hat die Polizeibeauftragte eine Eingabe zum Arbeitsschutz in der Polizei Bremen erhalten.

Die Kritik betraf die mangelnde Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Regelungen innerhalb der Organisation. Bereits im Jahr 2010 war dieselbe Thematik an den Petitionsausschuss (Eingabe Nr.: L 17/603) herangetragen worden. Der Petitionsausschuss hat die Petition seinerzeit mit der folgenden Feststellung beendet: „Dem Petitionsausschuss ist der hohe Stellenwert eines funktionierenden Arbeitsschutzes bewusst. Gleichzeitig sieht er aber auch, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes aus den der Polizei allgemein zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln finanziert werden müssen. Aufgrund der angespannten Haushaltslage war und ist die Umsetzung kurzfristig nicht in dem eigentlich erforderlichen Umfang möglich. Um die politischen Gremien weiter für diesen Bereich zu sensibilisieren, sollen die anonymisierte Petition sowie die dazu vorliegenden Stellungnahmen an die in der Bürgerschaft vertretenen Fraktionen weitergeleitet werden.“

Die Polizeibeauftragte hat die aktuelle arbeitsschutzrechtliche Situation zunächst mit dem Personalrat der Polizei Bremen unter Beteiligung der innerhalb der Organisation mit arbeitsschutzrechtlichen Aufgaben betrauten Beschäftigten erörtert. Auch dort wurden die arbeitsschutzrechtlichen Gegebenheiten als unzulänglich qualifiziert. Infolgedessen hat die Polizeibeauftragte beim Senator für Inneres und Sport um Darstellung der bisherigen Entwicklung und Ausgestaltung des Arbeitsschutzkonzeptes sowie etwaiger Planungen und Perspektiven gebeten.

Die Informationsbeschaffung gestaltete sich sehr zeitintensiv. Die Rückmeldungen erfolgten in großen Zeitabständen und oftmals erst auf mehrfache Rückfrage, so dass erst zum Ende des Berichtszeitraums eine Klärung der Sachlage erreicht werden konnte. Hinsichtlich der angemerkten Defizite wurde auch seitens des Senators für Inneres und Sport im Februar 2023 Verbesserungspotenzial gesehen. Aus der großen Anzahl an Beschäftigten und Liegenschaften sowie der erheblichen Vielfalt an Aufgabenbereichen resultiere ein Bedarf an Arbeitsschutzmaßnahmen, dem derzeit nur eingeschränkt nachgekommen werden könne. Zunächst seien die notwendigen Strukturen neu aufzubauen, Verantwortlichkeiten zu klären und die Zusammenarbeit innerhalb der Polizei zu schärfen.

Ziel sei die ganzheitliche und ineinandergreifende Organisation der Bereiche Arbeitsschutz, Brandschutz sowie Gesundheitsmanagement. Bisher wurden die Themengebiete (behördliche) Sicherheit und Arbeitsschutz in Personalunion dem Verantwortungsbereich einer Sachbearbeitung bearbeitet. Das neu erstellte Planungskonzept sieht nun

eine Anpassung der internen Strukturen durch Trennung der Themen Sicherheit und Arbeitsschutz und Verlagerung der arbeitsschutzrechtlichen Sachbearbeitung in den Bereich des Gesundheitsmanagements vor. In dem Zuge soll auch eine Definition der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten erfolgen sowie eine konsequente Umsetzung der Pflichtenübertragung gewährleistet werden. Ferner soll die Zusammenarbeit mit weiteren Stellen, insbesondere dem Zentrum für gesunde Arbeit, ausgebaut werden. Zur Implementierung der neuen Strukturen soll eine Verbesserung der internen Kommunikation hinsichtlich der arbeitsschutzrechtlichen Verantwortlichkeiten und die Entwicklung eines nachhaltigen Schulungskonzepts erfolgen, um eine effektive Wissensvermittlung über Strukturen und Prozesse zur Umsetzung und Gewährleistung des Arbeitsschutzes zu erreichen.

Zuletzt wurde mitgeteilt, dass die Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung (MOLA) zur psychischen Belastungssituation der Beschäftigten unmittelbar bevorstehe. Diese Ermittlung von Gefährdungen, deren Bewertung und die Formulierung von daraus abgeleiteten Schutzziele gelte als Grundlage für die Auswahl geeigneter Maßnahmen beispielsweise für die persönliche Schutzausrüstung, die Erstellung von Betriebsanweisungen u.v.m. Ferner befinde sich die wieder vakant gewordene Funktion zur Koordinierung arbeitsschutzrechtlicher Maßnahmen in der Ausschreibung.

Die Polizei teilte ergänzend mit, dass dem Arbeits- und Brandschutz sowie dem Gesundheitsmanagement ein hoher Stellenwert innerhalb der Organisation zukommt und einen Schwerpunkt der strategischen Ausrichtung darstellt. Mit einer stetigen Fort- sowie Weiterentwicklung sei zu rechnen.

Die bisherigen Maßnahmen, der zeitliche Verlauf, die organisatorische Anbindung sowie der personelle Wechsel und Vakanzen im Bereich des Arbeitsschutzes vermitteln leider bisher nicht den Eindruck einer strukturierten, ganzheitlichen und priorisierten Befassung mit dem Arbeitsschutz. Die nun aufgezeigten Entwicklungen und Bemühungen sind vor diesem Hintergrund sehr zu begrüßen. In Anbetracht der langen Zeit, in denen keine nennenswerten Fortschreibungen zu verzeichnen waren, erscheint es umso dringlicher, dass die Entwicklung arbeitsschutzrechtlicher Konzepte und Maßnahmen mit Hochdruck an- und weiterlaufen.

Die Umsetzung des Arbeitsschutzes ist eine gesetzliche Verpflichtung.⁶⁹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Während unter dem Begriff der „Sicherheit“ der Schutz vor Arbeitsunfällen zu verstehen ist, bezieht sich der „Gesundheitsschutz“ auf arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren. Der Gesundheitsbegriff erfasst dabei nicht nur die körperliche Integrität, sondern auch die psychische (seelische) Gesundheit der Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat nicht nur die

⁶⁹ Vgl. § 3 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit.

erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, sondern diese auch auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Die Herstellung von Arbeitsschutz ist also keine statische, einmalige Aufgabe, sondern ein dynamischer und sich stetig fortentwickelnder Prozess. Gerade Beschäftigte bei der Polizei sind in sehr unterschiedlichen Bereichen verschiedenen körperlichen und psychischen Gefährdungsrisiken ausgesetzt. So bestehen Gefahren im Straßenverkehr aufgrund von Einsatzfahrten, Sicherheitslücken an einigen Revieren (z. B. nicht überall beschusssichere Fenster), Gefährdungen aufgrund defekter Abzugsanlagen in den Laboren der Kriminalpolizei u.v.m. Alle Bereiche einer qualifizierten Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen, ist zweifelsohne eine große Herausforderung, gleichzeitig gesetzlich verpflichtend und in jedem Fall sinnvoll. Denn ein guter Arbeitsschutz kann dazu beitragen, das Risiko von Arbeitsunfällen zu verringern oder sogar zu vermeiden. Dabei geht es nicht nur um die Beschaffenheit und die Bereitstellung der vielfältigen Schutzausrüstung oder die Einhaltung von Sicherheitsstandards, sondern auch um die Festlegung von Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen.

Festgelegte Arbeitsstrukturen können dazu beitragen, mögliche Gefahrenpotenziale zu beseitigen. Damit kann Ausfallzeiten aufgrund von berufsbedingten Krankheiten und Verletzungen vorgebeugt werden. Auch die Bedeutung eines gut funktionierenden und personell gut aufgestellten Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM-Verfahren) ist hier nicht zu unterschätzen.

Eine gesunde Arbeitsumgebung und eine fürsorgliche Haltung des Dienstherrn kann ferner dazu beitragen, dass die Beschäftigten sich gesehen, wertgeschätzt und sicher fühlen. Dies steigert das Wohlbefinden bei der täglichen Arbeit, wirkt sich positiv auf die Stimmung und Kultur innerhalb der Organisation aus und fördert die Mitarbeiter:innen-zufriedenheit und Bindung an die Polizei. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Anwerbung von Beschäftigten ein wesentlicher Punkt.

Die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist nach dem Arbeitsschutzgesetz daher eine zentrale Aufgabe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Der Schlüssel für einen starken Arbeitsschutz ist das Instrument der Gefährdungsbeurteilung. Diese muss für alle bestehenden Arbeitsplätze erstellt werden und sich auf die Menschen beziehen, die an diesen Arbeitsplätzen bestimmte Aufgaben zu erfüllen haben und von arbeitsschutzrechtlich und –technisch qualifizierten Personen durchgeführt werden. Die daran anknüpfenden Maßnahmen zur Einrichtung eines sicheren Arbeitsplatzes sind regelmäßigen Überprüfungen zu unterziehen. Dies zieht nicht nur Ressourcenbedarfe in der reinen Prüfung von Arbeitsplätzen und Maßnahmen nach sich, sondern bedeutet in erster Linie einen umfangreichen und anspruchsvollen Koordinierungs- und Steuerungsaufwand, der ohne hinreichende Investitionen nicht leistbar ist.

Eine Polizei, die aufgrund anwachsender Aufgaben, komplexeren Handlungsfeldern und sinkenden Nachwuchszahlen auf jede:n Einzelne:n angewiesen ist, kann und darf die Investition in ein effektives und wirksames Arbeitsschutzkonzept nicht scheuen. Gerade

vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sind Investitionen in den Arbeitsschutz und das betriebliche Gesundheitsmanagement aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht sinnvoll und notwendig.

Die Polizeibeauftragte appelliert daher – so wie schon der Petitionsausschuss vor 12 Jahren – an die verantwortlichen Stellen, dem Thema Arbeitsschutz nunmehr die gebotene Wichtigkeit zukommen zu lassen und die Priorität durch eine entsprechende organisatorische Anbindung sowie in der Budgetverteilung zum Ausdruck zu bringen.

Vor diesem Hintergrund sollte der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht das Thema auf allerhöchster Führungsebene ansiedeln und eine prioritäre, effektive und kompetente Steuerung gewährleisten. Die Polizeibeauftragte wird die Umsetzung innerhalb der Polizei weiter beobachten und sich für eine Umsetzung der Rechte der Beschäftigten einsetzen.

8.5 ZUGANGSHÜRDEN IN DER FORT- UND WEITERBILDUNG UND IM STUDIUM

8.5.1 Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

Eine Eingabe hat den Fokus der Polizeibeauftragten auf die Eignung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte bei der Polizei gelenkt. Der Eingabe war zu entnehmen, dass der Wunsch nach umfassenderer Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten auch bei Teilzeitbeschäftigung besteht. Aktuell würden die meisten Seminarangebote um 08:00 Uhr beginnen. Eine pünktliche Teilnahme sei dabei aufgrund von Betreuungszeiten oft nicht oder nur unter großen Anstrengungen möglich. Auf entsprechende Nachfrage bei den Seminarleitungen werde ein verspätetes Hinzukommen oftmals akzeptiert. Letztlich würde aber immer eine Bittstellerposition und Abhängigkeit vom „good will“ der Seminarleitung bestehen. Dies führe vermehrt dazu, dass von einer Teilnahme abgesehen werde. Diese Situation bestehe sowohl bei freiwilligen als auch bei verpflichtenden Aus- und Fortbildungsangeboten sowie bei Qualifizierungsmaßnahmen. Es sei auch schon vorgekommen, dass die Teilnahme an verpflichtenden Fortbildungsveranstaltungen verwehrt worden sei, weil sich eine kurzfristige Verspätung zum Seminarbeginn aufgrund von Betreuungszeiten abgezeichnet hatte. Letztlich sei davon auszugehen, dass viele Beschäftigte aufgrund der Hürden durch den zusätzlichen Organisationsaufwand von der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen absehen.

Nach Kenntnis dieser Problematik hat die Polizeibeauftragte u.a. Gespräche mit Interessenvertretungen geführt.

In diesen Gesprächen hat sich gezeigt, dass sich das Aus- und Fortbildungsangebot tatsächlich eher an den Rahmenbedingungen der Hochschule für Öffentliche Verwaltung und der Dozierenden ausrichte. Zudem seien nicht nur die in der Eingabe angeführten

Fort- und Weiterbildungen betroffen. Auch eine Teilnahme an den Blockveranstaltungen im Rahmen der Führungskräftefortbildungen oder dem Ermittler:innenlehrgang sei für in Teilzeitmodellen beschäftigte Menschen oder Menschen mit festen zeitlichen Betreuungsverpflichtungen nur unter sehr großen persönlichen Anstrengungen möglich.

Dies führe häufig zu hohen Hürden. Mitunter würden Beschäftigte aufgrund der bestehenden organisatorischen Hürden von einer Teilnahme absehen. Bisher werde eine Flexibilisierung der Seminarangebote und -zeiten mit Hinweis auf mangelnde Kapazitäten abgelehnt. Allerdings habe sich zu Pandemiezeiten gezeigt, dass Aus- und Fortbildung auch digital gut gestaltet werden kann. Daher sei nicht nachvollziehbar, dass keine Ausweitungsmöglichkeit auf Online-Angebote oder hybride Angebote gesehen werde.

Infolgedessen hat die Polizeibeauftragte über den Senator für Inneres und Sport Informationen über die Berücksichtigung von teilzeittauglichen Weiterbildungsangeboten unter Beachtung eines entsprechend verkürzten Zeitfensters eingeholt.

Aus der Rückmeldung ergab sich, dass den Dozierenden ein großer Gestaltungsfreiraum bezüglich der zeitlichen Ausprägung der Seminare zustehe. Seminare in Teilzeit werden mangels Anfragen nicht angeboten. Als problematisch wird dabei auch gesehen, dass Mitarbeitende an mehreren Tagen nicht der Dienststelle zur Verfügung stehen, da wohl angenommen wird, dass teilzeittaugliche Seminarangebote zwangsläufig auf mehrere Tage verteilt werden müssten. Auch etwaige Online-Angebote, die sich im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als hilfreich erweisen könnten, werden aktuell nicht angeboten. Dies stehe in der Verantwortung der Dozierenden und würde keine Umsetzung finden. Für die Entwicklung und Implementierung von E-Learning-Angeboten würden die finanziellen Ressourcen fehlen.

Ankündigt wurde aber, dass die Anfrage der Polizeibeauftragten zum Anlass genommen werde, in diesem Jahr eine erneute Abfrage zu etwaigen Bedarfen einzuleiten. Die Polizeibeauftragte begrüßt diese Bemühungen zur näheren Betrachtung der Thematik.

8.5.2 Bewertung und Empfehlung

Nach Einschätzung der Polizeibeauftragten – und entsprechendem Austausch mit der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) – zeichnet sich der Bedarf an teilzeittauglichen Weiterbildungsangeboten auch ohne weitere Abfrage schon aus folgenden Gründen ab:

Die Beantwortung der Frage nach zeitgeeigneten bzw. zeit- und ortsflexiblen Fort-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten darf sich nicht an dem Kriterium der Nachfrage richten, es handelt sich vielmehr um ein Gleichstellungsthema.

Dementsprechend gibt das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) vor, dass Fort- und Weiterbildungsangebote so zu planen sind, dass Beschäftigte mit Familienarbeit an ihnen teilnehmen können. Entsprechende Vorgaben befinden sich auch in den für die Polizei

im Land Bremen maßgeblichen Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplänen. So definiert der Gleichstellungsplan der Polizei Bremen das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen und anzustreben, anstehende Qualifizierungslehrgänge und Anschlussverwendungen im Einklang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchzuführen. Als wünschenswert wird dabei angesehen, flexibel auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen einzugehen und in Absprache mit der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Seminare anzubieten, die sich an den Erfordernissen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientieren.

Auch der Frauenförderplan der Ortspolizeibehörde Bremerhaven spricht sich für eine Berücksichtigung der Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten und von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Personen aus.

So wird beispielsweise auch schon aus der Analyse der Beschäftigtenstruktur der Polizei Bremen die besondere Bedeutung von Aus- und Fortbildung für die Frauenförderung deutlich:

Aus den Zahlen des Gleichstellungsplans für die Jahre 2020-2024 ergibt sich, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Polizeivollzugsdienst bei nur 28 % liegt.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass von allen Polizeivollzugsbediensteten, die in Teilzeit arbeiten, 81 % Frauen sind. Mit Stand Mai 2020 betrug außerdem der Frauenanteil in der unteren Führungsebene (inkl. Nachwuchspool) 13,7 %, in der mittleren Führungsebene (inklusive Einstiegsfunktion) 19,5 % und in der oberen Führungsebene 10,20 %.

Es wird erkennbar, dass Frauen in der Polizei Bremen nicht in allen Gehalts- und Verantwortungsbereichen ausreichend vertreten sind.

Wenn man bedenkt, dass Frauen in der Polizei mindestens genauso gut ausgebildet sind wie ihre männlichen Kollegen, ist das nicht nur eine nicht zu akzeptierende Benachteiligung der Karrierewege von Frauen, es ist ebenso eine unhaltbare Verschwendung von Fachkräftepotenzial.

Um die Gleichstellung zu erreichen, sind entsprechende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit für Frauen und selbstverständlich auch für Männer, die in familiäre Betreuungspflichten eingebunden sind, zu schaffen.

Fort- und Weiterbildung stellt insofern sicher, dass Beschäftigten aller Ebenen die notwendigen Qualifikationen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten) vermittelt werden. So stellt auch der Leiter des polizeilichen Fortbildungsinstituts für die Polizei im Land Bremen fest, dass die polizeiliche Fortbildung den Polizeibeschäftigten ermöglicht, den sich dynamisch verändernden Anforderungen des Polizeiberufs durch permanentes

Lernen gerecht zu werden und die Chance bietet, Qualitätssteigerungen bei der Aufgabenwahrnehmung auf allen Ebenen der Polizeiarbeit durch Steigerung der Kompetenzen der Mitarbeiter:innen zu erlangen.⁷⁰

Fortbildung wird daher als ein grundlegendes Instrument für ein modernes, strategisch ausgerichtetes Personalmanagement in der Polizei gesehen.

Es ist damit ein zentraler Baustein von Personalentwicklung und zugleich – vor dem Hintergrund der oben dargestellten Zahlen – ein wichtiges Instrument der Frauenförderung. Teilzeitbeschäftigte haben denselben Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Die Ausübung von Teilzeitarbeit darf sich daher nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken. Eine Benachteiligung tritt aber dort ein, wo sich der Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte mit aufgrund von familiären Betreuungspflichten fremdbestimmter Zeitplanung als schwieriger erweist, als für Menschen, die selbstbestimmt über die eigene Zeit verfügen und daher flexibel agieren können.

Diesen Umständen sollten sich alle an der polizeilichen Weiterbildung und Qualifizierung beteiligten Stellen bewusst sein und ihre Bemühungen um gerechtere Zugangswege durch entsprechende Anpassungen der Seminarangebote erhöhen.

Bei der Organisation von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind daher die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter bzw. zur Familienarbeit verpflichteter Mitarbeiter:innen zu berücksichtigen.

Mindestens sollten Fortbildungsveranstaltungen so angeboten werden, dass die Teilnahme auch für betroffene Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist. Dies könnte durch eine Anpassung der Zeitfenster, der Seminarformate (online, hybrid) oder durch andere geeignete Maßnahmen erreicht werden.

Der Polizeibeauftragten sind dabei die engen finanziellen Rahmenbedingungen und Kapazitätsgrenzen bewusst.

Gleichzeitig darf die Ressourcenfrage nicht dazu führen, dass wichtige und berechtigte Bedarfe ignoriert werden. Wichtig ist im ersten Schritt daher, dass entsprechende Konzepte in die Entwicklung kommen. Das ist richtig und notwendig für die Chancengleichheit aller Beschäftigten. Denn die bisherige Verfahrensweise ist weder gerecht noch zeitgemäß.

8.5.3 Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Studium

Gleiches sollte auch für die Studierenden gelten. Denn auch in diesem Rahmen hat die Polizeibeauftragte eine Eingabe erreicht, in der die Gefahr gesehen wurde, dass es mangels anderweitiger Unterstützungsangebote zu einer Situation kommen könnte, in der die Studienverpflichtung und Kinderbetreuungszeiten korrelieren könnten, so dass

⁷⁰ Fortbildungsprogramm 2024 des Fortbildungsinstituts für die Polizei im Lande Bremen an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung <https://www.hfoev.bremen.de/fortbildung/fortbildungsangebot-1670> (abgerufen am 7.10.2024).

es gegebenenfalls vereinzelt zu geringfügigen Verspätungen beim Dienstantritt kommen könnte. Um frühzeitig Transparenz und Absprachen zu schaffen, wurde ein Gespräch mit der Ansprechperson im Studium gesucht. Nachdem es zunächst so ausgesehen hatte, als ob es die Bereitschaft zur Herbeiführung einer guten Regelung gäbe, sei im weiteren Verlauf deutlich vermittelt worden, dass keinerlei Entgegenkommen zu erwarten sei, weil die Regelungen zum Studium dies nicht hergeben. Es seien keine Ausnahmen vorgesehen. Jedes Zuspätkommen werde als Fehltag gewertet.

Im weiteren Verlauf sei sogar der Eindruck entstanden, dass eine Beendigung des Studiums offeriert werde, sollte nicht gewährleistet werden können, dass etwaige Betreuungspflichten die vorgegebenen Dienstantrittszeiten nicht tangieren.

Eine entsprechende Intervention durch die betroffene Person selbst und die Polizeibeamtragte hat schließlich zu einer Aufarbeitung der Situation geführt. Die Eingabe konnte letztlich dadurch gelöst werden, dass der andere Elternteil als Beschäftigter der Polizei Bremen eine bedarfsgerechte Organisation seiner Arbeitssituation erwirken konnte, um die Betreuungszeiten das gemeinsame Kind außerhalb der Kitazeiten verbindlich zu gewährleisten und damit die Mutter von etwaigen weiteren Diskussionen und Absprachen im Rahmen ihres Studiums freizuhalten.

Auch ist diese Situation zum Anlass genommen worden, die „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ im Rahmen des Polizeistudiums in großer und hochrangiger Runde unter Beteiligung von Verantwortlichen der Polizei Bremen und der Hochschule für Öffentliche Verwaltung sowie Personal- und Interessenvertretungen zu erörtern.

8.5.4 Bewertung und Empfehlung

Dabei wurde deutlich, dass die Etablierung eines Teilzeitstudiums Änderungen der gesetzlichen Ausbildungsgrundlagen, insbesondere aber eine Verlängerung der Studienzzeit bedeuten und eine längere Alimentierung der Studierenden sowie späteren Einstieg in die Berufstätigkeit nach sich ziehen würde. Auch der organisatorische Aufwand könne unter Berücksichtigung der aktuell verfügbaren Ressourcen und Kapazitätsgrenzen durch die Hochschule nicht gestemmt werden.

Auf entsprechende Nachfrage würden Bewerber:innen auch explizit darauf hingewiesen, dass ein Teilzeitstudium nicht möglich sei und das Vollzeitstudium sehr frühe und in den Abendstunden liegende Dienstzeiten mit sich bringe.

Gleichwohl werde im Bedarfsfall außerhalb einer normativen Regelungsschwelle flexibel im Interesse der Studierenden gehandelt. So seien in der Vergangenheit immer flexible Einzelfalllösungen für Studierende mit familiären Betreuungspflichten gefunden worden. Dies gelte auch für aufgrund von Erkrankung des Lehrpersonals erforderlich werdende kurzfristig angesetzte Wiederholungsveranstaltungen. Hier würden betreuungsbedingte Abwesenheiten genehmigt, wenn diese vorab in der Fachbereichsverwaltung bzw. bei den Fachpraktischen Studien angemeldet würden. Ob dementsprechend die Büroerreichbarkeiten an dem Bedarf der Studierenden orientiert und gewährleistet sind, bleibt dabei unklar.

Dem Hinweis durch Interessenvertretungen der Polizei, dass nach bisheriger Erfahrung die Hemmschwelle bei Studierenden sehr groß sei, sich mit Regelungsbedarfen an die Studienverantwortlichen zu wenden, wurde mit der Bitte um Benennung der konkreten Beschwerden begegnet und das Gespräch zur Vereinbarkeit von Studium und Familie von der Hochschule für Öffentliche Verwaltung schließlich zum Anlass genommen, die Gesprächsteilnehmenden über die „in langjähriger Praxis bewährten Kommunikations- und Verfahrenswege im Umgang mit studentischen Angelegenheiten und Konfliktfällen“ zu informieren. Hierfür halte die Hochschule für Öffentliche Verwaltung unterschiedliche Ansprechstellen vor. An diese sollen Studierende zukünftig verwiesen werden. Letztlich blieb es bei der allgemeinen Absprache, dieses Gremium im Bedarfsfall wieder einzuberufen.

Die Polizeibeauftragte wertet die zur Vereinbarkeit von Studium und Familie erfolgte Erörterung im Ergebnis weder als lösungsorientiert noch als erkenntnisreich. Letztlich bleibt auch nach der Erörterung der Eindruck, dass die aktuelle Ausgestaltung des Studiums unter keinen Umständen zur Disposition steht und selbst Hilfesuche der Studierenden starre Reglementierung erfahren. Es werden nicht einmal niedrigschwellige Prüfaufträge erteilt oder geringfügige Regelungsbedarfe erkannt.

So begrüßenswert Bemühungen um einzelfallbezogene Lösungen auch sind, sie bringen die betroffenen Personen immer in eine bittstellende Situation. Die Befassung mit solchen „Ausnahmesituationen“ bedeutet für die Organisationsverantwortlichen regelmäßig Mühe und Aufwand und kann daher unangemessene Reaktionen hervorrufen oder befürchten lassen und sich deshalb unangenehm anfühlen. Daher ist festzustellen, dass es keine Lösung darstellt, im Einzelfall und nach Absprache auf etwaige Betreuungsverpflichtungen zu reagieren. Das ist jedenfalls nicht das, was unter „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ zu verstehen ist.

Eine Vereinbarkeit ist dann hergestellt, wenn anerkannt ist, dass bestehende Betreuungspflichten kein privates Problem darstellen, für deren Lösung in erster Linie die Studierenden zuständig sind und daher jegliche Bemühungen und Gesprächsbereitschaften der Hochschule als großzügiges Entgegenkommen zu werten sind.

Von Vereinbarkeit kann erst dann gesprochen werden, wenn Regelungen und Angebote der Hochschule sich förderlich darauf auswirken, dass Studierende mit Familienaufgaben ihr Studium erfolgreich absolvieren können, ohne dabei Benachteiligung zu erfahren. Das ist aber bei Einzelfalllösungen, welche zudem von dem guten Willen und Verständnis der Verantwortlichen abhängen, gerade nicht gewährleistet. Insofern ist auch hier ein für alle Bereiche verbindliches Regelwerk sinnvoll, das einen transparenten und einheitlichen Umgang für Situationen, in denen Studierende Betreuungspflichten nachkommen müssen, findet.

Der Ausnahmefall muss vielmehr zur Normalität werden. Dabei stellt auch hier das Teilzeitstudium mit der Folge einer entsprechend längeren Studienzeit nicht die einzige und schon gar nicht die in erster Linie angestrebte Alternative dar.

Die Anpassung kann in vielerlei Hinsicht und bereits durch kleine, aber effektive Maßnahmen und Flexibilisierungen erfolgen. Schon die Herstellung von einheitlichen und festgelegten Verfahrensweisen bei geringfügigen Verspätungen aufgrund wahrzunehmender Betreuungspflichten könnte für Entlastung sorgen. Oder ein vereinzelter Einsatz von digitalisierten Angeboten könnte Flexibilisierungsmöglichkeiten schaffen, wovon im Übrigen alle Studierenden (beispielsweise bei verletzungsbedingten Ausfällen) profitieren würden. Sicher sind zudem andere und weitere Maßnahmen denkbar. Insofern wäre die Befassung und konzeptionelle Herleitung und Entwicklung geeigneter Maßnahmen der erste wichtige Schritt in Richtung Moderne.

Eine Anpassung der Studienvoraussetzungen und -bedingungen an die gesellschaftlichen Entwicklungen wäre angebracht und könnte sogar dazu führen, bisher unentdeckte Potenziale für den Polizeiberuf zu gewinnen.

An der Ausbildung der Studierenden, der polizeilichen Fortbildung und Qualifizierung sind viele Akteur:innen beteiligt. Die Umsetzung der Lehrveranstaltungen liegt dabei hauptsächlich in der Verantwortung der Hochschule für Öffentliche Verwaltung, bei den Zugangsvoraussetzungen, Rahmenbedingungen und Bedarfen nimmt der Senator für Inneres und Sport maßgeblichen Einfluss. Über die Entsendung von Ausbildungspersonal ist die Polizei selbst in erheblichem Maße involviert. Letztlich sind es die dort Beschäftigten, die von zugangsoffeneren und flexibleren Weiterbildungsangeboten profitieren würden.

Insofern richtet sich der Appell um Bemühungen für eine stärkere Berücksichtigung teilzeittauglicher oder familienfreundlicher Aus- und Fortbildungsangebote gleichermaßen an alle Akteur:innen.

8.6 SCHUTZ VON HINWEISGEBENDEN PERSONEN

Im Berichtszeitraum sind 20 Eingaben bzw. Hinweise bei der Polizeibeauftragten eingegangen, in denen die beschäftigten Personen ausdrücklich eine Geheimhaltung ihrer Schilderungen und ihrer Identität wünschten. Die Polizeibeauftragte ist sich der Sorgen und Ängste der Beschäftigten sehr bewusst und sichert ihre absolute Vertraulichkeit zu. Auch die Gesetzgeberin hat das Erfordernis der Geheimhaltung erkannt und die Polizeibeauftragte verpflichtet, auch nach Beendigung ihres Amtsverhältnisses, über die ihr amtlich bekanntgewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren.⁷¹

Aus den Schilderungen der Beschäftigten lässt sich fast gleichlautend entnehmen, dass die Sorge vor negativen Konsequenzen, wie beispielsweise kein Verständnis von Kolleg:innen oder Vorgesetzten, ein unbedingter Loyalitätswille gegenüber dem Kolleg:innenkreis und der Organisation Polizei an sich, die Furcht vor Folgen für das eigene berufliche Weiterkommen bis hin zu einer inneren Kündigung („das bringt alles

⁷¹ § 15 Absatz 4 BremPolBG.

nichts“, „es ändert sich ohnehin nichts“) einer Meldung von innerbehördlichem Fehlverhalten entgegensteht.⁷² Der Polizeibeauftragten war es im Sinne einer umfassenden Strukturanalyse nicht möglich, valide Daten und Informationen zu der Frage zu erheben, wie weit diese Sorgen innerhalb der Polizei in Bremen und Bremerhaven verbreitet sind.

8.6.1 Umgang mit Hinweis

Im Berichtszeitraum hat ein Fall in diesem Zusammenhang besondere Aufmerksamkeit erregt. Die nachstehenden Ausführungen sind sehr abstrahiert, um möglichst eine Zuordnung zu vermeiden.

Die Polizeiführung haben konkrete Hinweise auf diskriminierendes, sexistisches und anders kritisches Verhalten gegenüber Minderheiten innerhalb einer Organisationseinheit erreicht. Die Polizeibeauftragte wurde proaktiv von der Polizeiführung über diese Hinweislage in Kenntnis gesetzt.

Die hinweisgebende Person, die sich als Teil der Organisationseinheit und damit auch selbst als Mitwirkende betrachtet, hat einen Weg gesucht, um auf problematische Abläufe und Umgangsweisen aufmerksam zu machen. Ein unbedingtes Anliegen der Person war es, eine Sensibilisierung und Reflexion der eingeschlichenen Praxis herbeizuführen und Veränderungen in der Zukunft anstoßen. Die hinweisgebende Person wollte Teil der Organisationseinheit bleiben und weiterhin dort ihren Dienst verrichten.

Im Verlauf fokussierte sich die Aufarbeitung dann zunehmend auf die Suche nach individuellen Verantwortlichkeiten. Aufgrund dessen wurden verschiedene innerpolizeiliche Maßnahmen ergriffen und Ermittlungen eingeleitet.

Nahezu sämtliche Straf- und Disziplinarverfahren wurden mangels hinreichender Nachweisbarkeit der individuellen Vorwürfe eingestellt. Gleichzeitig jedoch hat die Polizei aufgrund der Informationen und Untersuchungen umfassende strukturelle Ableitungen getroffen und z. B. organisatorische Veränderungen geprüft, die Führungsaufsicht erhöht, dienstliche Vorgaben einer Revision zugeführt und Sensibilisierungs- und Aufklärungsformate eingeführt.

Die hinweisgebende Person sah sich jedoch in der Folge innerhalb der Organisationseinheit für die eingeleiteten Maßnahmen persönlich verantwortlich gemacht, was letztlich dazu geführt hat, dass sie ihren bisherigen Arbeitsbereich verlassen musste.

⁷² Dies zeigen die Ergebnisse einer Studie des Projekts „MACH MELDUNG“ der Gesellschaft für Freiheitsrechte. Auch wenn die Studie mit nur 558 Befragten nicht repräsentativ ist, entsprechen die Ergebnisse den Beobachtungen der Polizeibeauftragten. Die kompletten Studienergebnisse finden sich auf <https://www.mach-meldung.org/> im Downloadbereich.

8.6.2 Bewertung und Empfehlung

Das ist nicht nur schlimm für die hinweisgebende und für die von den Sanktionsmaßnahmen betroffenen Personen (denn auch für diese Menschen bleibt der Eindruck, dass ihnen etwas zur Last gelegt wird oder wurde, dem sie nicht wirksam entgegentreten können und somit ein Reputationsschaden erhalten bleiben könnte).

Die Entwicklung ist auch nicht förderlich für weitere Fälle, in denen die Polizei auf die Mitwirkung der eigenen Beschäftigten angewiesen ist, um ggf. auch Kenntnis von Missständen und innerdienstlichem Fehlverhalten zu erhalten.

Insofern stellt sich die Frage, wie es dennoch gelingen kann, den Umgang mit Hinweisen auf Fehlverhalten und die dazugehörige „Zivilcourage“ innerhalb der Polizei zu optimieren und zu stärken.

Dabei muss Berücksichtigung finden, dass die Polizei dem Legalitätsprinzip unterliegt und daher grundsätzlich verpflichtet ist, bei einem hinreichenden Anfangsverdacht tätig zu werden und Ermittlungen einzuleiten. Dies gilt auch für das Disziplinarverfahren.⁷³

Ein Anfangsverdacht liegt vor, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für das Vorliegen einer strafbaren Handlung vorhanden sind. Dieser Verdacht muss auf konkreten Tatsachen und Indizien beruhen. Die Polizei muss daher sorgfältig prüfen, ob die vorliegenden Informationen ausreichend sind, um einen Anfangsverdacht zu begründen. Dabei muss stärker ins Bewusstsein rücken, dass Fehlverhalten, Fehlentwicklungen oder andere Missstände keine Einzelfälle darstellen, für die ausschließlich einzelne Mitarbeitende verantwortlich gemacht werden können. Vielmehr stehen oftmals strukturelle Defizite oder Unzulänglichkeiten dahinter, die ein Fehlverhalten erst ermöglichen, dulden oder unerkannt lassen.

Eine Aufarbeitungspraxis, die primär auf die Sanktionierung individuellen Verhaltens ausgerichtet ist, beraubt sich nicht nur der Chance, aus Fehlern zu lernen. Sie fördert auch in erster Linie Verhaltensweisen, die daran ausgerichtet sind, die durch das Sanktionierungsverfahren drohenden negativen Konsequenzen abzuwehren.

Individuelle Sanktionierungen stehen aber unmittelbar mit der Frage der individuellen Vorwerfbarkeit im Zusammenhang und in diesem Rahmen spielen die strukturellen und organisatorischen Umstände, insbesondere entsprechendes Führungsverhalten, eine große Rolle. So kann beispielsweise eine übliche oder von Vorgesetzten unwidersprochen hingenommene unkorrekte Praxis einen der Übung entsprechend handelnden Bediensteten von persönlicher Schuld freistellen. Dies gilt selbst dann, wenn sich praktisch alle Bediensteten an diese vorschriftswidrige Verwaltungspraxis halten und diese lediglich dem Vorgesetzten aufgrund mangelnder Dienstaufsicht nicht bekannt war.⁷⁴

⁷³ § 17 BremDG.

⁷⁴ BVerwG, Urteil vom 13.10.1998 – 1 D 91/97.

Insofern kann es zur Frage, ob ein sanktionsfähiges Fehlverhalten vorliegt, je nach Konstellation durchaus erforderlich erscheinen, zunächst eine Revision der strukturellen Umstände vorzunehmen, um über die individuelle Vorwerfbarkeit eine Aussage treffen zu können.

Entscheidend ist also aufzuklären, wie sich das individuelle Fehlverhalten zum Beispiel im Lichte der Organisationspraxis, der Organisationskultur und der konkreten Ausgestaltung und Wahrnehmung von Führungsverantwortung verhält.

Die Polizeibeauftragte empfiehlt zudem, Compliance Standards zu etablieren und ein Compliance Management System zu entwickeln. Ziel ist es, eine konstruktive Fehlerkultur zu fördern und damit das betriebsinterne Qualitätsmanagement aktiv weiterzuentwickeln. Beides zielt darauf ab, über interne Kontrollsysteme die eigenen Strukturen kritisch zu beleuchten und Optimierungsbedarfe zu erkennen.

Die Exekutive ist bereits durch Artikel 20 Absatz 3 GG an Recht und Gesetz gebunden.

Zugleich geht Compliance-Management über eine reaktive Fehleraufdeckung und -sanktionierung hinaus. Es beinhaltet die effiziente Gestaltung von Rechts- und Regelkonformität innerhalb einer Organisation und rückt so die Fehlerprävention und –vermeidung in den Fokus.

Dabei geht es nicht nur um die Einhaltung beschaffungsrechtlicher, haushaltsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Vorgaben oder die Bewertung von Korruptionsrisiken, vielmehr umfasst Compliance auch Werte vermittelnde Aspekte wie Gerechtigkeit, Loyalität, Unparteilichkeit und Gemeinwohlorientierung und zielt damit auch auf die Einhaltung innerbetrieblicher Vorgaben und Handlungserwartungen ab.⁷⁵

Relevant ist also nicht nur, wie die Behörde ihren Auftrag gegenüber den Bürger:innen ausführt, sondern auch, wie die Organisation die eigenen Prozesse und Verfahren ausführt und das innerbetriebliche Miteinander gestaltet. Wichtig ist dabei, dass die Behördenführung die Compliance mit ihren Werten und Prinzipien nach innen und außen vorleben und entsprechend kommunizieren muss.⁷⁶

Weitere Voraussetzung ist die Etablierung einer „Speak-up“-Kultur⁷⁷, denn eine offene Diskussion über strukturelle und individuelle Hintergründe ist erforderlich, um gemeinsam Handlungsalternativen für vergleichbare Situationen zu entwickeln.⁷⁸

⁷⁵ Vgl. dazu Nummer 8.2: Wie diese Vorgaben im Zusammenhang mit disziplinarischen Maßnahmen relevant sein können, etwa bei der Frage, ob und wie sichergestellt wird, dass stets der gleiche Maßstab bei der Bewertung der Vorfälle angelegt wird.

⁷⁶ Schulz / Feltes (2024).

⁷⁷ Der Begriff „Speak-up“ Kultur bezeichnet eine Umgebung, in der Mitarbeitende auch sensible Themen offen und ohne Angst vor negativen Konsequenzen kommunizieren können.

⁷⁸ Schulz / Feltes (2024).

Zugleich darf die Sorge um negative Konsequenzen einer konstruktiven Fehlerbetrachtung nicht entgegenstehen. Insofern ist es zwingend erforderlich, Systeme zum Schutz der hinweisgebenden Personen vor negativen Konsequenzen zu entwickeln.

Dabei zeigt jedoch der vorgenannte Fall, dass interne Ansprechstellen, wie etwa interne Beauftragte und Interessenvertreter:innen nicht zwingend geeignet sind, den Schutz und insbesondere die Anonymität der hinweisgebenden Person zu bewirken.

Erste Tendenzen deuten darauf hin, dass innerhalb der Polizei aufgrund der bestehenden Gefahrengemeinschaften die Hinweisgabe als „Verrat“ gedeutet und zu einem Ausschluss führen kann. Es gilt daher verstärkt das Ansprechen auf Missstände zu normalisieren und dadurch zu einem akzeptierten Vorgang zu machen.

Zu empfehlen ist daher, die Funktion der Polizeibeauftragten stärker zu nutzen. Denn die Polizeibeauftragte unterliegt nicht dem Legalitätsprinzip und kann Hinweise anonym und vertraulich entgegennehmen.

Die Funktion zielt darauf ab, Hinweise auf Fehlentwicklungen zu fördern, in die Aufarbeitung zu tragen, den Aufarbeitungsprozess auch im Hinblick auf die betroffenen Personen zu begleiten. Damit kann sie die mit Hinweisen von Fehlverhalten einhergehenden Risiken für die betroffenen Personen minimieren.

Die Polizeibeauftragte kann dazu beitragen, eine faire und respektvolle Meldekultur zu fördern. Diese kann sich nur dann etablieren, wenn Bedenken und Hinweise konstruktiv vorgetragen werden (können) und sich nicht stattdessen Nörgeln, Kritik an unveränderlichen Bedingungen oder destruktive Stimmungsmache innerhalb der eigenen Organisation oder gar in der Öffentlichkeit breitmachen.

Der Polizeibeauftragten kann hier eine wichtige Filter- und Übersetzungsfunktion zukommen, um eine klare Kommunikation und zielgerichtete Kanalisierung der Hinweise zu gewährleisten.

8.7 ÜBERNAHME VON POLIZEILICHEN TÄTIGKEITEN DURCH ANGESTELLTE

Am Rande eines Besuchs der Polizei im Mai 2023 schilderten Angestellte folgendes Anliegen:

Sie seien seit ungefähr zwei Jahren bei der Polizei mit Aufgaben im kriminalpolizeilichen Bereich betraut. Dort würden sie u.a. erkennungsdienstliche Behandlungen und Einsichtnahmen in Lichtbildvorlagedateien durchführen.

Nach ihrer Auffassung fehlt es an einer wirksamen Übertragung der Befugnisse für die Übernahme dieser hoheitlichen Aufgaben. Es bestehen Fragen, ob hierfür die Bestellung

zu Hilfspolizeibeamt:innen⁷⁹ erforderlich ist oder sie ihre Aufgaben als Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft⁸⁰ wahrnehmen und es dazu einer entsprechenden Anordnung bedarf. Bereits mehrfach hätten sie dieses Problem bei ihren Vorgesetzten angesprochen. Das Thema sei innerhalb der Polizei bekannt, eine echte Befassung damit würden sie jedoch nicht erkennen. Ihr direkter Vorgesetzter würde sie gut begleiten, immer wieder die verantwortlichen Stellen ansprechen, ein Ergebnis gebe es aber nicht. Dies führe dazu, dass sie sich innerhalb der Organisation nicht gesehen und wertgeschätzt fühlten. Verstärkt werde dieses Gefühl dadurch, dass sie keine Polizeivollzugsbeamt:innen seien und es bereits dadurch Unterschiede in dem Umgang mit ihnen innerhalb der Organisation gebe.

Die Polizeibeauftragte hat den Senator für Inneres und Sport um Einordnung der Sach- und Rechtslage gebeten. Trotz mehrfacher Nachfrage ist bis Mitte Juli 2023 keine Rückmeldung bei der Polizeibeauftragten eingegangen. Die Polizeibeauftragte hat sodann den bisherigen und vorherigen Einsatz ohne die erforderliche Übertragung der Befugnisse beanstandet und eine Stellungnahme erbeten.

Der Polizeipräsident hat Mitte August 2023 erwidert, dass bei Durchführung die Anordnung und Belehrung durch Polizeivollzugsbeamt:innen bzw. Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft erfolge. Daher stelle der derzeitige Einsatz der Mitarbeitenden des Nichtvollzugs keinen rechtswidrigen Eingriff in die Rechte der beispielsweise von einer erkennungsdienstlichen Maßnahme betroffenen Person dar und wirke sich ebenso nicht auf die Verwertung der durch die Angestellten erhobenen Daten aus. Einen Mangel an Wertschätzung wies der Polizeipräsident entschieden zurück. Jede:r einzelne Mitarbeiter:in sowie die geleistete Arbeit schätze er in höchstem Maße. Zudem würde mit Hochdruck an einer zufriedenstellenden Lösung gearbeitet.

Die Polizeibeauftragte hat in der Folge mehrfach nach dem Sachstand gefragt. Bis Redaktionsschluss haben sich keine Änderungen ergeben.

Nach den persönlichen Gesprächen mit den betroffenen Personen und Prüfung der Rechtslage sieht die Polizeibeauftragte den Umgang mit dieser Thematik kritisch. Zur Sicherstellung, dass die jeweiligen Maßnahmen auch tatsächlich ausschließlich mit den übertragenen Befugnissen ausgeübt werden, sollte zeitnah eine wirksame Übertragung der Aufgaben als Hilfspersonen der Staatsanwaltschaft bzw. Hilfspolizeibeamt:innen vorgenommen werden. Zudem sollte den Beschäftigten mitgeteilt werden, ob es überhaupt einer gesonderten Übertragung der Aufgaben bedarf oder nicht. Schon diese Frage ist nach hiesiger Sicht nicht abschließend geklärt. Außerdem sollten der gesamte Prozess und auch die Qualifizierung der Hilfspolizeibeamt:innen in den Blick genommen

⁷⁹ Gemäß § 145 Absatz 1 BremPolG können Personen, die nicht Polizeivollzugsbeamt:innen sind, vom Senator für Inneres mit der hilfsweisen Wahrnehmung von Aufgaben des Polizeivollzugsdienstes betraut werden. Bei der Polizei Bremen sind Hilfspolizeibeamt:innen zum Beispiel im Polizei- oder Abschiebegewahrsam, im Objektschutz oder im Erkennungsdienst eingesetzt.

⁸⁰ § 139 Absatz 3 BremPolG legt fest, dass der Senator für Inneres auf Antrag anordnen kann, dass Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft, die mit der Wahrnehmung bestimmter vollzugspolizeilicher Aufgaben betraut sind, ohne nach dem BremPolG einer Polizeibehörde oder einer Behörde des Polizeivollzugsdienstes anzugehören, die Befugnisse von Polizeivollzugsbeamt:innen haben können.

werden. Die Polizeibeauftragte kann an dieser Stelle nur vermuten, dass die betroffenen Beschäftigten nach nunmehr über drei Jahren ohne Veränderung weiter von dem Gedanken getragen sind, in der Organisation nicht gesehen zu werden und der Mangel an Wertschätzung fort dauert.

Zu begrüßen ist, dass die Befassung der Polizeibeauftragten dazu geführt hat, dass zunächst eine weitere Bearbeitung der Thematik und Abstimmung mit der Staatsanwaltschaft und dem Senator für Inneres und Sport erfolgt ist. Ergebnisse oder Lösungen wurden im Berichtszeitraum trotz wiederkehrender Nachfrage leider nicht erzielt. Das ist nicht weiter hinnehmbar. Die Polizeibeauftragte erwartet nunmehr eine zeitnahe abschließende und rechtssichere Klärung der Situation.

9 EIGENINITIATIVE DER POLIZEIBEAUFTRAGTEN

Einen Großteil der Tätigkeit im Berichtszeitraum hat neben dem Aufbau der Dienststelle die Bearbeitung der Beschwerden und Eingaben eingenommen. Wie bereits unter Punkt 2.1 dargelegt, wird die Polizeibeauftragte aufgrund eigener Entscheidung tätig, wenn ihr Umstände bekannt werden, die ihren Aufgabenbereich berühren. Bislang konnten aufgrund der knappen personellen Ressourcen viele Themen nur angerissen werden und noch nicht nachhaltig in die Bearbeitung gebracht werden. Viele Themen liegen in einem Themenspeicher und sollen perspektivisch untersucht werden.

Nachstehend folgt ein Einblick in die Themen, in denen eine nähere Befassung bereits erfolgt ist, sowie ein Ausblick auf Themen für den nächsten Berichtszeitraum. Die Befassung ist abhängig von der personellen Entwicklung in der Dienststelle der Polizeibeauftragten.

9.1 MAßNAHMEN GEGEN RACIAL PROFILING

Racial Profiling bezeichnet verdachtsunabhängige Personenkontrollen aufgrund des äußeren Erscheinungsbilds (z. B. Hautfarbe oder Gesichtszüge). Racial oder Ethnic Profiling stellt in Deutschland eine grundsätzlich unzulässige Ungleichbehandlung dar und ist daher, von sehr engen Ausnahmen abgesehen, rechtswidrig.⁸¹

Racial Profiling kann Ausdruck individueller Einstellungen der handelnden Beamt:innen sein. Häufig sind auch unbewusst wirkende gesellschaftlich vermittelte oder beruflich bedingte Stereotype ursächlich dafür. Polizeiarbeit beruht maßgeblich auf Gesetzen, Regeln und Praxen, die unabhängig und unbeeinflussbar von den individuellen Einstellungen der einzelnen Polizeibeamt:innen sind.

Auch in normativen Vorgaben können rassistische Vorurteile als Teil kognitiver Schemata und von Erfahrungswissen geteilt und tradiert weitergegeben werden. Diese Erfahrungen können sich nicht nur in der Form der Kontrolle, sondern auch in der behördeninternen Reaktion auf solche Verdachtsfälle und in der Folge auch in der strafjustiziellen Bewertung dieser Vorgänge niederschlagen. Den Akteur:innen muss der diskriminierende Charakter des Racial Profiling nicht unbedingt bewusst, erst recht nicht intendiert, sein.⁸²

Für die von Racial Profiling betroffenen Menschen können sich massive Folgen ergeben. Zumeist stellt es keine einmalige Erfahrung dar, sondern gehört für die Betroffenen zum

⁸¹ OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.04.2016, Az. 7 A 11108/14; OVG NRW, Urteil vom 07.08.2018, Az. 5 A 294/16 und EGMR, 20.02.2024 - 43868/18, 25883/21.

⁸² Niemz / Singelnstein (2022), S. 341.

alltäglichen Leben und kann jederzeit und vollkommen unerwartet auftreten. Dementsprechend werden Kontrollen nicht als lästige Lappalie, sondern als starke Ungerechtigkeit und Erniedrigung empfunden. Dadurch können solche Kontrollen schnell eskalieren und auf diese Weise zu (Re-)Traumatisierungen und Angstzuständen führen.⁸³

Für die betroffenen Personen kann es zudem eine große Hürde darstellen, ihre belastenden Erfahrungen wiederzugeben und sich damit erneut zu beschäftigen. Das Vertrauen in die Polizei als Institution kann stark beschädigt werden.

Racial Profiling bekommt dort Raum, wo den Einsatzkräften in komplexen Entscheidungssituationen vom Gesetzgeber und den Dienstvorgesetzten keine hinreichenden Vorgaben für ihre (Kontroll-)Praxis gemacht werden.⁸⁴ Daher ist das Risiko für nicht intendiertes und unbewusstes Racial Profiling an den sogenannten besonderen Kontrollorten – das sind Orte, an denen die Vornahme von Personenkontrollen an kein delinquentes Verhalten geknüpft ist – als besonders hoch zu bewerten.

Dem Risiko des Racial Profiling kann und wird über den Weg der Bewusstmachung in Aus- und Weiterbildung, der Diversifizierung der Polizei, Antirassismustrainings und inter- und multikulturelle Kompetenzschulungen usw. begegnet werden. Dies sind jedoch nicht die einzigen Quellen für polizeiliches Wissen. Maßgebliche Lernprozesse liegen in der Alltagserfahrung, mithin in den Einsätzen selbst, in den Überlieferungen und dem Beobachteten von Kolleg:innen und Vorgesetzten. Um in diesem Gefüge des polizeilichen Alltags ein Bewusstsein für rassistische Narrative und Vorurteile hervorzu-rufen, kann eine Dokumentationspflicht hilfreich sein.⁸⁵ Diese führt zu einer Reflexion der handelnden Beamt:innen über ihre Praxis und appelliert damit zugleich an deren Selbstverantwortung.

Diese Zusammenhänge hat der Gesetzgeber in der Freien Hansestadt Bremen erkannt und seit dem 1. September 2021 bei polizeilichen Identitätsfeststellungen⁸⁶ und bei Durchsuchungen⁸⁷ an den sogenannten besonderen Kontrollorten die Pflicht zur unverzüglichen Ausstellung einer (Kontroll-)Bescheinigung auf Verlangen der kontrollierten Person postuliert. Diese Bescheinigung hat eine Begründung der jeweiligen polizeilichen Maßnahme zu enthalten.

Mit dieser Regelung soll der erheblichen Eingriffsintensität Rechnung getragen werden. Diese beruht zum einen auf der hohen Anwendungsanzahl von Identitätsfeststellungen und Durchsuchungen beispielsweise im Zuge von Schwerpunktmaßnahmen am Bremer Hauptbahnhof.

Von diesen Maßnahmen kann jede Person, ohne dass sie hierfür konkret Veranlassung gegeben hätte, betroffen sein. Abgesehen davon, dass Personen – zumal wenn sie etwa

⁸³ A. a. O., S. 348.

⁸⁴ A. a. O., S. 350.

⁸⁵ Niemz / Singelstein (2022), S. 352.

⁸⁶ nach § 27 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BremPolG.

⁸⁷ § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 i. V. m. § 27 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BremPolG.

im Bereich eines besonderen Kontrollortes wohnen oder dort beruflich tätig sind – wiederholt Adressat:innen von Kontrollmaßnahme werden können, folgt auch eine nicht unerhebliche Eingriffsschwere gerade daraus, dass nicht jede Person kontrolliert wird und auch nicht kontrolliert werden soll, sondern nur solche Personen, die nach Meinung der Einsatzkräfte so wirken, als könnten sie eine Straftat von erheblicher Bedeutung begehen.

Wenn sich aus einer Personenkontrolle keine weiteren polizeilichen Maßnahmen ergeben, wird die Kontrolle nicht dokumentiert. Dies ist zum einen folgerichtig, da kein Grund und damit auch keine Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung besteht, andererseits wird den betroffenen Menschen damit auch die Möglichkeit erschwert, eine Überprüfung der Kontrollmaßnahme anzustrengen.

Mit der Einführung des § 27 BremPolG besteht die Möglichkeit für Personen, die von der Polizei kontrolliert werden, von den Einsatzkräften eine Bescheinigung über diese Kontrolle zu verlangen. Dieses Vorgehen kann dazu beitragen, diskriminierenden Kontrollen durch die Polizei zuvorzukommen.⁸⁸

Um dieser gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, hat die Polizei Bremen eine technische Lösung erarbeitet, so dass über eine Applikation (PerKonDo) auf den dienstlichen Smartphones nach Erheben der Daten vor Ort mittels eines mobilen Druckers oder durch Generierung eines QR Codes oder einer E-Mail die Ausstellung eines Kontrollbeleges möglich ist.

Die Einführung der Kontrollquittungen hat sowohl im Vorfeld als auch im Nachgang sehr kontroverse Diskussionen hervorgerufen. Insbesondere wird dagegen angeführt, dass der Arbeitsaufwand im Zusammenhang für Erstellung einer Kontrollquittung die Polizei zusätzlich belaste. Die Kosten für die Entwicklung und den Einsatz der Fachanwendung stünden in Anbetracht der sehr geringen Nachfrage zum Nutzen dieser Maßnahme in keinem Verhältnis. Daraus sei ersichtlich, dass die Maßnahme ohnehin keine Relevanz habe und es sich nur um eine weitere Misstrauensgeste gegenüber der Polizei handle.

Nach Angaben des Senators für Inneres und Sport vom 7.01.2024 wurden in 2022 und 2023 insgesamt 42 Kontrollbescheinigungen ausgestellt (36 in 2022 und 6 in 2023). Um eine Bewertung in die eine oder andere Richtung vornehmen zu können, müsste diese Zahl in Relation zu allen Kontrollen und den Gesamtumständen, sowie zu allen weiteren getätigten Aufgaben, sowie auch zu dem Aufwand in Relation gebracht werden, der dadurch entsteht, dass noch (lange) nicht alle Arbeitsprozesse im polizeilichen Alltag vollständig und medienbruchfrei digitalisiert sind. Nur eine sehr umfangreiche Prüfung und Betrachtung aller Arbeitsprozesse würde hier seriöse Bewertungen möglich machen. Die Polizeibeauftragte hat daher zur Bewertung diejenigen gefragt, die mit

⁸⁸ Müller, Maximilian/Wittlif, Alex 2023: Racial Profiling bei Polizeikontrollen. Indizien aus dem SVR-Integrationsbarometer. SVR-Policy Brief 2023-3, Berlin. Diese repräsentative Studie belegt, dass Personen, die aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes als ausländisch wahrgenommen in Deutschland mit häufigeren Kontrollen durch die Polizei rechnen müssen als andere Menschen. Personen, die angeben, aufgrund von äußerlichen Merkmalen als ausländisch wahrgenommen zu werden, werden doppelt so häufig (8,3 %) von der Polizei kontrolliert als Personen, bei denen das nicht der Fall ist (4,4 %).

dieser Aufgabe tatsächlich betraut sind. Die umfangreiche und informative Einführung in die Aufgabenwahrnehmung im Zusammenhang mit verdachtsunabhängigen Kontrollen und Durchsuchungen hat ein sehr eindeutiges Bild ergeben.

Zunächst handelt es sich auch bei anlasslosen Personenkontrollen nicht um reine Sichtkontrollen im Vorbeigehen, sondern um Kontrollen, die mindestens mit Ansprache, ggf. Datenabfragen im Hintergrund und häufig einer Durchsuchung einhergehen. Es handelt sich um kommunikative Maßnahmen, in denen Polizist:innen und kontrollierte Personen in ständiger Interaktion miteinander stehen. Es handelt sich damit um Maßnahmen, die ohnehin einen gewissen Zeitfaktor auslösen. Die intuitiv und sehr zuverlässig bedienbare App mit den vielen Möglichkeiten zur Herstellung der Kontrollbescheinigung wird insofern von den praktischen Anwender:innen als wenig zeitaufwendig und mühelos beschrieben. Die Möglichkeit der Bescheinigung der getätigten Kontrollen sorgt für Transparenz, insbesondere in den konkreten Situationen, in denen Polizist:innen Racial Profiling vorgeworfen werde. Es wird insofern als entlastend empfunden, dass in der konkreten Situation durch den Hinweis auf die Kontrollquittung und die damit ermöglichte Überprüfbarkeit der Kontrollmaßnahme Entspannung in eskalierenden Situationen hergestellt werden kann. Die Polizeibeauftragte kann danach nicht feststellen, dass die Erstellung von Kontrollquittungen eine unverhältnismäßige Mehrbelastung darstellt. Das Gegenteil ist der Fall. Daher würden die Kontrollquittungen nicht nur auf Verlangen⁸⁹, sondern grundsätzlich proaktiv den kontrollierten Personen angeboten. Damit ist auch sichergestellt, dass Personen auch in einer stressbehafteten Kontrollsituation, in der sie sich ggf. nicht trauen die Quittung zu verlangen, eine Kontrollmöglichkeit nicht verwehrt bleibt. Mit einem solchen Vorgehen würde die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des polizeilichen Handelns für jede kontrollierte Person gestärkt.

Auch bei einer quantitativen Betrachtung lässt sich kaum eine belastbare Aussage über die Wirkung diese Bescheinigungen ableiten. Dazu ist zunächst festzuhalten, dass die Zahl der anlassunabhängigen Kontrollen und Durchsuchungen ohnehin schon sehr gering ist. Die Zahl der auszustellenden Bescheinigungen kann daher absolut gesehen ebenfalls nur gering ausfallen. Zudem ist es vielen Menschen nicht bekannt, dass Kontrollquittungen verlangt werden können. Insofern ist es sehr begrüßenswert, dass die Polizei Bremen in jeder einschlägigen Kontrollmaßnahme proaktiv über die Rechte der Menschen aufklärt. Im Übrigen bleibt abzuwarten, ob eine wie auch immer intendierte Bekanntmachung der Kontrollquittungen einen messbaren Effekt erzielen wird.

Die geringe Anzahl an ausgestellten Kontrollbescheinigungen kann auch bedeuten, dass es den Polizeikräften in den konkreten Situationen sehr gut gelingt, ihre Maßnahmen zu erläutern, für die betroffenen Personen verständlich zu machen und damit Irritationen schon im kommunikativen Austausch aus dem Weg zu räumen. Auch das kann ein Grund dafür sein, dass kontrollierte Personen von der Möglichkeit, eine Kontrollquittung zu verlangen, keinen Gebrauch machen. Nach den bisherigen Erfahrungen und Beobachtungen

⁸⁹ In § 27 Absatz 1 Satz 2 BremPolG ist normiert, dass die Quittung nur auf Verlangen ausgestellt wird.

im Zusammenhang mit polizeilichen Einsätzen erscheint diese Option sogar sehr wahrscheinlich.

Dem vorherrschenden Narrativ, es handele sich bei den Kontrollquittungen um eine sehr kostspielige Maßnahme, um gegebenenfalls Menschen eine Beschwerdemöglichkeit zu eröffnen, greift zu kurz. Der Effekt der Kontrollquittungen erschöpft sich nicht darin, den kontrollierten Personen Informationen über die Kontrollumstände zu vermitteln. Es geht um weit mehr, nämlich darum, sich der Risiken des polizeilichen Profilings bewusst zu werden und diesem proaktiv zu begegnen.

Sich mit Racial Profiling zu beschäftigen, bedeutet, das Phänomen und die Auswirkungen auf Betroffene anzuerkennen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Es bedeutet, die Perspektive, Betroffenheit und Rechte aller Menschen im Lande Bremen in gleichberechtigter Weise zu achten und zu schützen. Genau das ist es, worauf die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven nach Wahrnehmung der Polizeibeauftragten ihren Wertekompass in allen polizeilichen Tätigkeiten auch ausgerichtet haben.

Die Freie Hansestadt Bremen ist bislang im gesamten Bundesgebiet das einzige Land, dass diese Möglichkeit zur Reduzierung von Diskriminierungsrisiken und von Racial Profiling eingeführt hat. Diese besondere Vorreiterrolle in der Stärkung von Menschenrechten kann als Aushängeschild für die im Lande Bremen hochgehaltenen Werte dienen.

Die Polizeien haben überdies weitere zahlreiche Maßnahmen und Instrumente ergriffen, um dem Risiko von Racial oder Ethnic Profiling zu begegnen. Die Polizeibeauftragte begrüßt dies ausdrücklich und bestärkt die Polizei darin, diese wertvollen Maßnahmen zu evaluieren, ggf. zu verstetigen und auszuweiten.⁹⁰

9.2 AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN UND BELASTUNGEN

Auf nahezu jeder polizeilichen Veranstaltung, in fast jedem Gespräch, in der medialen Berichterstattung und in vielen politischen Debatten sind immer wieder die sehr hohen und stetig steigenden Einsatzzahlen sowie die daraus resultierende hohe Belastung für die Einsatzkräfte Gegenstand der Diskussion. Diese seit Jahren beklagten Entwicklungen und Defizite in der personellen und sächlichen Ausstattung und dringend erforderlichen Digitalisierung der Polizei führen nicht nur zu Frustration der Beschäftigten und zu vermehrten Beschwerdeanlässen aus der Bevölkerung, sondern mitunter auch zu einem Vertrauensverlust in die polizeiliche Handlungsfähigkeit. Außerdem zieht die Verwaltung

⁹⁰ Einige Maßnahmen sind bereits unter Nummer 6.3.4 aufgeführt. Zudem sollen Kontrollsituation unter Einsatz von Virtuell Reality Brillen trainiert und kritisch reflektiert werden. Dafür steht ein fertig gefilmtes Kontrollszenario am Bremer Hauptbahnhof zur Verfügung. Der Einsatz der Brillen ist zunächst im Ausbildungsbetrieb vorgesehen.

und Verschiebung von Defiziten weitere Kraftanstrengungen und zusätzliche Arbeitsprozesse nach sich, wodurch die Belastungssituation kontinuierlich weiter ansteigt. Aufgrund der eigenen sehr überschaubaren Ressourcen und Kapazitäten hat sich die Polizeibeauftragte im Berichtszeitraum verstärkt der Prüfung der durch Eingaben und Beschwerden eingegangenen Themenkomplexe gewidmet.

Die Diskussionen um die Belastungssituation der Polizei im Land Bremen sowie die Digitalisierungs- und Ausstattungsdefizite hat die Polizeibeauftragte zwar intensiv verfolgt, eine dezidierte Prüfung jedoch nicht vorgenommen, da die Themen um die Belastungs- und Ausstattungssituation allen Entscheidungsträger:innen und politisch Verantwortlichen hinreichend bekannt sind. Die Sichtbarkeit der verschiedensten Herausforderungen, denen die Polizeibehörden im Land Bremen ausgesetzt sind, ist gegeben und der Mehrwert einer Befassung der Polizeibeauftragten daher als gering anzusehen. Es besteht insofern kein Erkenntnis-, sondern allenfalls ein Umsetzungsdefizit.

Die Polizeibeauftragte begrüßt jede Entscheidung, die die Effizienz und Professionalität der Arbeit der Polizist:innen im Land Bremen steigert und ihnen durch Arbeitsentlastung, angemessene Entlohnung und effektive Maßnahmen der Gesunderhaltung den Rücken stärkt und damit letztlich auch auf die Attraktivität des Polizeiberufs im Land Bremen einzahlt.

Dabei ist auch ausdrücklich die Erhöhung der sogenannten Zielzahlen der personellen Größe der Polizei zu begrüßen. Für die Polizeibeauftragte bleibt dabei jedoch die Frage offen, inwieweit diese in erster Linie politische Zielsetzung dem Realitätscheck standhält. Die Polizeibeauftragte hat versucht, in Erfahrung zu bringen, an welchen Kräftebedarfsberechnungen sich die Ermittlung der zusätzlichen Bedarfe orientiert, welche Faktoren in diesem Zusammenhang Berücksichtigung finden und ein Zuwachs von Polizeivollzugsbediensteten die dadurch erforderlich werdenden infrastrukturellen Bedarfserhöhungen berücksichtigt. Denn mehr Polizeivollzugsbedienstete bedeuten auch einen Anstieg der Aufgaben in der Personalverwaltung, bei der technischen Administration, der Fortbildungsbedarfe, der arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen, Gesunderhaltungsbemühungen und weiteren Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Ertüchtigung und Ermöglichung der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung stehen. Eine Antwort auf die Anfrage der Polizeibeauftragten lag bis Redaktionsschluss nicht vor. Es bleibt daher zu hoffen, dass die Personal- und Sachbedarfsermittlungen analytisch und bedarfsorientiert ausfallen.

Daneben sollten die Auswirkungen der bestehenden Kapazitätsengpässe auf die Wahrnehmung von Polizeiarbeit durch die Bevölkerung nicht außer Acht gelassen werden. Eingeschränkte Erreichbarkeiten, eingeschränkte Möglichkeiten zur persönlichen Anzeigenaufnahme, eingeschränkte Ansprechbar- und Verfügbarkeit der Kontaktpolizist:innen, eingeschränkte Ermittlungstätigkeiten, unzählige Fälle auf der Halde sind dabei nur einige der in diesem Zusammenhang durch die Bevölkerung wahrgenommenen Aspekte.

Besonders unerklärlich erscheint dabei die Beschränkung der Möglichkeit, persönlich Strafanzeigen zu erstatten, auf wenige ausgewählte Reviere. Den beschwerdeführenden Menschen war häufig nicht verständlich, dass sie sich zur Anzeige einer Straftat nicht an die im nahegelegenen Polizeirevier tätigen Polizeikräfte wenden konnten, sondern an andere Reviere verwiesen wurden.

Die Polizeibeauftragte irritiert zusätzlich die konkrete Auswahl der Anzeigereviere.⁹¹ Eine am Schutz- und Sicherheitsgedanken ausgerichtete Erreichbarkeit der Polizei würde jedenfalls nahelegen, die Anzeigereviere dort zu etablieren, wo nach polizeilicher Erkenntnis eine relevante Anzahl an Straftaten begangen wird. Denn an diesen Orten, die aufgrund der hohen Delinquenz inzwischen teilweise mit Videoüberwachung versehen werden, befinden sich nicht nur Straftäter:innen, sondern auch eine entsprechend hohe Anzahl von Menschen, die potenziell Opfer genau dieser Straftaten werden. Entsprechend liegt zwar am Hauptbahnhof ein Revier mit Anzeigemöglichkeit, in Gröpelingen beispielsweise jedoch nicht. Im Sinne einer bürger:innennahen Polizeiarbeit erscheint es sinnvoll, die Polizeipräsenz an kriminalitätsbelasteten Orten nicht nur in Bezug auf die Kriminalität, sondern auch und gerade in Bezug auf den berechtigten Schutzanspruch der Opfer von Straftaten auszurichten und eine polizeiliche Ansprechbarkeit für diese Menschen durch kurze und effektive Wege zu gewährleisten, um auch insofern positiv auf das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung einzuwirken und das Vertrauen in die Arbeit der Polizei zu stärken.

Die im Berichtszeitraum entstandene Beschwerdesituation macht in diesem Zusammenhang deutlich, dass sich aufgrund von Ressourcenkonflikten entstehende Prioritätensetzungen direkte Auswirkungen auf das Vertrauen der Bevölkerung in die Handlungsfähigkeit der Polizei haben. So seien exemplarisch die folgenden Forderungen und Hinweise von Bürger:innen aufgezeigt:⁹²

⁹¹ In Bremen aktuell: Revier Innenstadt, Revier Vegesack und Polizeipräsidium Vahr.

⁹² Die vier Beschwerden sind originalgetreu übernommen. Für einen authentischen Eindruck der Schilderungen hat die Polizeibeauftragte keine redaktionellen Änderungen vorgenommen.

Im Juli 2024 haben wir als Familie auf dem Rückweg vom Urlaub in Bremen zur Zwischenübernachtung gelandet. In der Nacht wurde unser Auto aufgebrochen und verschiedenste Dinge gestohlen (Wir mussten 1,5 Stunden neben dem Auto auf der Straße warten, bis die Polizei wegen einer anderen Straftat vorbeikam und sich bereit erklärt hat, den Fall aufzunehmen. Die Kollegen waren freundlich und haben die Anzeige aufgenommen. Im Nachgang habe ich mehrere Mails geschickt - Aufstellung der gestohlenen Gegenstände, Mitteilung über eine Ansprache eines Passanten, der unsere Kühltasche hatte. Aber eine Eingangsbestätigung über die Mails fehlt bis heute. Letzten Freitag erhielt ich einen Anhörungsbogen wegen der an diesem Morgen beobachteten Körperverletzung. Eine Bearbeitung der Anzeige wegen dem Autoeinbruch hat immer noch nicht stattgefunden. Die bearbeitende Kollegin der anderen Strafsache teilte mir mit, das meine Anzeige einem anderen Polizeirevier zugeordnet ist. Einen Bearbeiter gibt es noch nicht. Eine Aussage darüber, wann es zu einer Bearbeitung kommt, kann nicht getroffen werden.

Meine Fragen an Sie:

- ▷ wann ist mit einer Bearbeitung der Anzeige zu rechnen?
- ▷ warum werden die technischen Möglichkeiten (es wurden technische Geräte gestohlen, die teilweise nachverfolgt werden könnten) nicht ausgenutzt? Je länger der Diebstahl zurückliegt, desto geringer ist die Erfolgsquote.
- ▷ manche Aussagen der Polizei selbst: übernachten Sie das nächste Mal außerhalb von Bremen, ich bin komplett überlastet, Arbeit ist nicht zu schaffen, schaffen bei mir das Gefühl, dass es hier rechtsfreie Räume gibt, ausgenutzt werden. Ich komme hier mit meinem Weltbild und meinem Wertebild echt an die Grenze.

Heute wurde in meinen Wohnwagen eingebrochen, so weit, so unerfreulich. Den Vorfall wollte ich telefonisch zur Anzeige bringen. Die Beamtin am Telefon war sehr nett, musste mir aber mitteilen, dass ein Streifenwagen zu mir kommen müsse, um den Vorfall aufzunehmen. Auch soweit alles Prima. Mir ist vollkommen klar, dass ein Einbruch in einen Wohnwagen keine hohe Priorität haben kann. Von daher habe ich schon mit einiger Wartezeit gerechnet, zumal bestimmt auch Einsatzkräfte durch das Fußballspiel im Weserstadion gebunden waren. Als nach zwei Stunden noch kein Fahrzeug bei mir war, habe ich über den Zentralruf nachgefragt, auch hier bin ich auf einen sehr freundlichen Mitarbeiter getroffen, der mir leider nur sagen konnte, der Einsatz sei noch offen. Nach etwas über drei Stunden (ca. 17:45 Uhr) ist dann ein Streifenwagen bei mir eingetroffen und hat den Vorgang aufgenommen. Auch hier habe ich als Bürger zwei sehr freundliche Beamte der Polizei angetroffen. Natürlich erwarte ich in einem solchen Fall kein Eintreffen im Rahmen einer 10-15 minütigen Hilfsfrist, selbstverständlich möchte ich mich nicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei beschweren. Aber ich bin über die Wartezeit tatsächlich unerfreut, und zwar aus folgenden Gründen:

- ▷ in den drei Stunden konnte ich gefühlt mein Haus nicht verlassen,
- ▷ habe ich Schwierigkeiten, meinen Kindern zu erklären, warum wir schon wieder so lange auf die Polizei warten mussten

Ich freue mich sehr, auf eine erhellende Antwort, die bitte nicht wieder lauten darf, es war ein außergewöhnlich hohes Einsatzaufkommen, das hatte ich schon.

Ich weiß nicht, ob Sie für mein Anliegen zuständig sind, ich versuche es trotzdem. Mir wurde gestern mein Portemonnaie mit Personalausweis und Karten gestohlen. Ich habe alles veranlasst (Sperrungen etc), heute morgen nach mehreren Versuchen (die online-Anzeigenaufnahme funktionierte nicht) die Polizei telefonisch erreicht. Dann wurde mir geraten, nochmals Kontakt mit der Polizei aufzunehmen. Danach habe ich mehrere Stunden bis eben erfolglos versucht, eine Stelle zu erreichen.

- ▷ Besetzt oder Ansage „außerhalb der Geschäftszeiten“ unter der Nummer XXX
- ▷ online sowieso nicht ... s.o.
- ▷ Freundliche Ablehnung durch die Person beim Anruf des Zentralrufs, denn es wäre eine andere Nummer zuständig und ich müsste einen zweiten Strafantrag wegen der Abhebungen stellen. Ja, die Schaltung (Ansage „außerhalb der Geschäftszeiten“) wäre nicht nachvollziehbar. Ich müsste es immer wieder versuchen oder vorbeikommen und/oder mich beschweren

Nicht gewählt habe ich 110, denn ich verstehe, dass es Überlastungen gibt. Aber ich glaube, dass es nicht so viel Aufwand wäre die Kontaktaufnahme ein wenig freundlicher für Bürger:innen zu machen, wozu auch eindeutige Informationen gehören.

Am vergangenen Donnerstag, habe ich eine Erfahrung gemacht, die meinen Glauben an den Schutz der Bürger durch die Bremer Polizei schwer gestört hat: Mein Fahrrad wurde gestohlen und obwohl ich über einen am Fahrrad angebrachten Tag die Position des Rades angezeigt bekam, war keine Hilfe der Polizei zu bekommen.

Im Folgenden möchte ich den Verlauf kurz schildern: Ich habe den Diebstahl des Rades direkt nach dem Bemerkten der Polizei unter der Zentralnummer gemeldet und bin gleichzeitig zu dem nächsten Polizeirevier gegangen. Ich konnte den Standort des Fahrrades mittels OrtungsApp sehen. (Der Standort aktualisierte sich immer dann, wenn der Tag über ein Handy im Umfeld seine Position senden konnte.) Das Rad bewegte sich noch, die Diebe waren also noch mit dem Rad unterwegs. Meine Erwartung war, dass ich zusammen mit der Polizei zum gegenwärtigen Standort des Rades fahren würde, der Dieb festgenommen würde und ich mein hochwertiges Rad zurückbekommen würde. Leider war die Polizeiwache nicht mehr als solche existent, und unter dem Zentralruf der Polizei wurde erst nach ca. 5 Minuten abgehoben. Ein Eintreffen eines Fahrzeuges könne etwas dauern, es sei gerade viel zu tun. Nach langen Hin und Her dann mitgeteilt worden (nun aber über die 110) dass kein Fahrzeug kommen werde, da ein Fahrraddiebstahl in der Priorisierung der Einsätze eher niedrig angesiedelt. Ich könne weiterhin dem Fahrrad hinterherspüren und mich noch einmal melden, wenn ich das Fahrrad vor mir stehen hätte. Wenn sich keine weitere Position ergibt, könne ich am nächsten Tag eine Anzeige erstellen. Ich konnte das Fahrrad alleine wiederfinden. Tags habe ich dem Kontaktpolizisten den Fall noch einmal geschildert. Vielleicht hätte er ja noch etwas zu sagen gehabt, was meinen gestörten Glauben an die Polizei hätte heilen können. Der Kontaktpolizist sagte u.a., dass wahrscheinlich keiner zur Hilfe gekommen ist, weil sehr viel zu tun war. Der Beschwerdeführer fragt, wie kann all das Beschriebene möglich sei? Nach meinem gefühlten Sicherheitsversprechen muss die Polizei helfen, gerade wenn Gefahr in Verzug ist und das Fahrrad möglicherweise bald nicht mehr ortbar ist. Die Diebe wüssten das doch, wenn die Polizei einfach nichts unternimmt, um die auf frischer Tat zu ertappen. Abschreckend wirke das jedenfalls überhaupt nicht. Ich erwarte da tatsächlich mehr und hoffe, dass der geschilderte Fall ein wirklich peinlicher Einzelfall ist.

In vielen weiteren Fällen zeigten sich die beschwerdeführenden Personen über die Prozesse und Verfahren mehr als enttäuscht und oftmals sogar wütend. Auch berichteten Bürger:innen, dass sie unter der persönlichen Durchwahl von Kontaktpolizist:innen oder Beamt:innen der Kriminalpolizei mitunter tagelang oder sogar wochenlang niemanden erreicht hätten und auch nicht zurückgerufen wurden. Dadurch verstärkte sich das Gefühl, dass sie Polizei nicht erreichbar und ansprechbar ist. Die Nichterreichbarkeit kann viele Gründe haben. So können die Beamt:innen im Urlaub sein, krankheitsbedingt abwesend sein oder ihrer originären Tätigkeit nachgehen und im Einsatz und Gespräch mit Bürger:innen sein. Für die anrufenden Personen ist dies jedoch nicht erkennbar und ihre Verärgerung ist nachvollziehbar.

Die Polizeibeauftragte empfiehlt daher sicherzustellen, dass im Falle einer Abwesenheit von länger als einem Tag verbindliche Vertretungsregelungen per Dienstanweisung zur Gewährleistung einer zuverlässigen Erreichbarkeit geschaffen und auch gelebt werden.⁹³

Häufig versöhnten sich Beschwerdeführer:innen aufgrund der individuellen freundlichen Kontakte mit sehr engagierten Polizist:innen mit den erlebten Enttäuschungen. In diesem Sinne konnte auch die Polizeibeauftragte an vielen Stellen feststellen, dass der persönliche, umsichtige und serviceorientierte Einsatz einzelner Polizeikräfte bestehende strukturelle Defizite oder Kapazitätsengpässe überwinden konnte. Darin zeigt sich nicht nur das außerordentliche Engagement von Polizeikräften, das sich selbst unter schwierigen Umständen nicht schmälern lässt. Es zeigt auch, dass eine defizitäre Ausstattung zusätzliche Belastungen durch entstehenden Handlungs- und Improvisationsdruck mit sich bringt. Dies sollte angesichts der bestehenden hohen Belastungssituation aller Polizeikräfte vermieden werden.

⁹³ Die Verwaltungsvorschrift zu Kommunikation und Dokumentenverwaltung in der Freien Hansestadt Bremen (VV KommDok) setzt Mindeststandards für die Kommunikation und ist auch für die Polizei bindend.

10 SONSTIGES

§ 20 BremPolBG legt fest, dass die praktische Anwendung des BremPolBG durch unabhängige sozialwissenschaftliche, polizeiwissenschaftliche und rechtswissenschaftliche Sachverständige geprüft wird. Die Sachverständigen berichten der Bürgerschaft über das Ergebnis der Evaluation bis zum 31.12.2025. Das BremPolBG ist zum 8.12.2020 in Kraft getreten und zu diesem Datum wurde der Evaluationszeitraum von ca. fünf Jahren als passend angesehen. Die Funktion der Polizeibeauftragten wurde erstmals zum 1. März 2022 besetzt. Mithin würden für den Evaluierungszeitraum nur drei Jahre und neun Monate zur Verfügung stehen. Dieser Zeitraum umfasst nicht mal zwei Berichtszeiträume. Die Polizeibeauftragte regt hier die Prüfung einer Verlängerung des Zeitraums für die Evaluierung und eine entsprechende gesetzliche Anpassung an.

11 DER BERICHTSZEITRAUM IN BILDERN



1. Die Polizeibeauftragte (nachfolgend PFB) im Gespräch mit Vertreter:innen der Polizei Bremen, März 2022.
2. Die PFB hospitiert bei der Bereitschaftspolizei, November 2022.
3. Die PFB bei der Maritimen Woche in Bremerhaven mit dem Direktor der Ortspolizeibehörde Bremerhaven Volker Ortgies, August 2022.
4. Die PFB bei der Veranstaltung 1 Jahr Polizei- und Feuerwehrbeauftragte im Festsaal der Bremischen Bürgerschaft, März 2022.
5. Die PFB bei einer Podiumsdiskussion mit Armin und Ajla Kurtovic, Burcu Arslan, Prof. Dr. Daniela Hunold im Bremer Focke-Museum zu dem Thema „Drei Jahre nach dem rassistischen Anschlag von Hanau“, März 2024.
6. Die PFB bei einer Podiumsdiskussion zu dem Thema „Kontrolle ist gut - Vertrauen ist besser“ beim Grünen Salon in Bielefeld mit Klaus Rees, Prof. Dr. Heidi Mescher, MdB Irene Mihalic, Dr. Sandra Müller-Steinhauer, Dezember 2023.
7. Arbeitstreffen der parlamentarisch gewählten Polizeibeauftragten Matthias Crone, Barbara Schleicher-Rothmund, Inka Gossmann-Reetz, Dr. Alexander Oerke, Samiah El Samadoni, Beate Böhlen in Schwerin, April 2023.
8. Die PFB im Gespräch mit dem Präsidenten der Bremischen Bürgerschaft Frank Imhoff am Tage der Aushändigung der Ernennungsurkunde, Januar 2023.
9. Die PFB bei der Entwicklung von Arbeitsprozessen mit der Stabsstelle für Verwaltungsmodernisierung, Projekt- und Prozessmanagement, Juli 2022.
10. Die PFB stellt ihre Tätigkeit bei Polizeistudierenden an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung vor, November 2023.
11. Die PFB im Gespräch mit Studierenden des Masterstudiengangs „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ in dem Modul „Umgang mit Diskriminierung und rechtswidriger Gewaltanwendung als Führungsaufgabe in der Polizei“ an der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster.
12. Die PFB besucht die Zentrale Anzeigenaufnahme am Bremer Hauptbahnhof, September 2022.
13. Die PFB beim Austauschtreffen mit der Vorsitzenden Naciye Çelebi-Bektas und dem zweiten Vorsitzenden Mircea Ionescu des Bremer Rats für Integration, November 2022.
14. Die PFB nimmt außer Konkurrenz am Einstellungstest der Polizei teil, März 2023.
15. Die Polizeibeauftragte Im Interview mit Jermaine Greene beim Christopher Street Day, August 2023.
16. Die PFB bei einem Austauschtreffen mit dem Landesvorsitzenden der Gewerkschaft der Polizei Bremen Nils Winter, Januar 2024.

12 AUSBLICK

Der vergangene Berichtszeitraum war maßgeblich davon geprägt, das neue Amt der Polizeibeauftragten, ihre Aufgaben, Ausrichtung und Handlungsoptionen sowie ihre Rolle im staatlichen Gefüge zu erläutern. Durch zahlreiche Gespräche, Erörterungen und die Teilnahme an vielfältigen Austauschformaten ist es gelungen, die Zielrichtung der Polizeibeauftragten – Stärkung der Bürger:innenrechte, der Akzeptanz polizeilichen Handelns und des Vertrauens in die Integrität der Polizei – zu vermitteln. Nahezu immer konnte ein Verständnis dafür geschaffen werden, dass unabhängige Prüfungen durch die Polizeibeauftragte keinen Ausdruck von Misstrauen darstellen, sondern geeignet sind, die erforderliche Transparenz herzustellen, um die Polizei vor ungerechtfertigten Anschuldigungen zu schützen. Es ist auch als großer Erfolg zu werten, dass die Polizeibeauftragte in den von ihr begleiteten Organisationen vielfach Vertrauen in ihre Verfahrensgrundsätze erwecken konnte, so dass zahlreiche Menschen eine Konsultation in Betracht gezogen und die Polizeibeauftragte auch weiterempfohlen haben. Zu begrüßen ist außerdem die Entwicklung vertrauensvoller Austauschformate mit Personal- und Interessenvertretungen sowie sämtlichen Führungsverantwortlichen, einschließlich der Behördenleitungen. Gelungen ist es, zu überzeugen, das Amt der Polizeibeauftragten stärker als Chance und Förderung zu verstehen. Es konnte verdeutlicht werden, dass die Aufgabenwahrnehmung der Polizeibeauftragten grundsätzlich von einer wertschätzenden und wohlwollenden Haltung gegenüber der wichtigen und anspruchsvollen Arbeit der Polizei getragen ist. Den vielen Rückmeldungen der Bürger:innen ist zu entnehmen, dass eine unabhängige Befassung mit ihren Anliegen, die kurzfristige Ansprechbarkeit sowie die Verbindlichkeit im Prüf- und Informationsprozess dazu beigetragen hat, dass sich die Bürger:innen in ihrer Entscheidung, die Polizeibeauftragte mit ihrem Anliegen zu befassen, bestätigt fühlten.

Die bisherigen Vertrauensbildungserfolge haben damit eine gute Basis für die weitere Entwicklung geschaffen.

Die Etablierung der Polizeibeauftragten als unabhängige Meldestelle gewährleistet, dass Irritationen im Zusammenhang mit Polizeiarbeit in einen Aufarbeitungsprozess gesteuert werden können. Das ist nicht nur im Hinblick auf etwaiges Fehlverhalten, das aufgedeckt und abgestellt werden kann, von Bedeutung. Wichtig ist in diesem Zusammenhang vielmehr, dass Transparenz geschaffen wird, um damit ungerechtfertigten Vorwürfen entgegenzutreten oder Irritationen so aufzulösen, dass erschüttertes Vertrauen in die Polizei wiederhergestellt werden kann.

Je mehr Hinweise und Fälle in die Aufklärung kommen, desto genauer können Aussagen und Ableitungen zur Optimierung von Polizeiarbeit getroffen werden. Mit fortschreitender Aufgabenwahrnehmung ist zugleich eine zunehmende Qualifizierung und Erhöhung der Expertise in polizeiwissenschaftlichen, polizeistrukturellen und polizeirechtlichen Themenbereichen zu erwarten. Der Netzwerkausbau kann die Implementierung einer frühzeitigeren und stärkeren Berücksichtigung von gesellschaftlichen Veränderungen bei der Schwerpunktsetzung in der Polizei fördern. Schließlich stellt die parlamentarisch angebundene Ansprechstelle für polizeiliches Fehlverhalten unmittelbare Nähe zu den

Bewohner:innen im Land Bremen her und bietet damit die Möglichkeit, etwaiges Fehlverhalten der Polizei schnell und direkt zu melden. Diese Entwicklungen gilt es, in der Zukunft weiter auszubauen und zu verstärken.

Der Arbeit der Polizeibeauftragten liegt ein Gesetz zugrunde, das ihr durch die konkrete Amtsgestaltung und weitreichende Ermächtigungen die institutionelle Unabhängigkeit sichert. Umfassende Befugnisse tragen zu einer weitreichenden Unabhängigkeit bei der Einholung und Bewertung von Informationen und Prüfsachverhalten bei. Gleichzeitig gewährleistet das öffentlich-rechtliche Amtsverhältnis der Polizeibeauftragten ein umfassendes Vorrecht bei der Entscheidung über die Ausrichtung ihrer Arbeit und der daraus resultierenden Arbeitsausstattung in Art und Umfang. Sie wird insofern von jeglicher Einflussnahme freigehalten. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben soll sie deshalb mit hinreichenden Sach- und Personalmitteln ausgestattet sein und hat alleinige Hoheit über die Auswahl und Führung ihrer Mitarbeitenden.

Die Freie Hansestadt Bremen hat sich in diesen wichtigen Punkten für die im bundesweiten Vergleich weitreichendsten und umfassendsten Regelungen entschieden und so der Polizeibeauftragten eine starke und wirksame Rolle als unabhängiges Kontrollinstitut zugesprochen. Umso erstaunlicher ist es, dass trotz der gesetzlichen Verankerung (§ 18 Absatz 1 BremPolBG) eine für die Aufgabenwahrnehmung auskömmliche Personalausstattung weder im Entstehungsprozess, noch in der bisherigen Entwicklung bereitgestellt wurde.

Die Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit der Polizeibeauftragten, sowie die daran anknüpfende Akzeptanz ihrer Tätigkeit, hängen maßgeblich von den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab. Die derzeitige defizitäre Personalausstattung führt an vielen Stellen dazu, dass die gesetzlich vorgegebene Aufgabenwahrnehmung nur unzureichend, ineffektiv oder teilweise gar nicht vorgenommen werden kann. Dies gilt gerade im Hinblick auf die Aufbau- und Etablierungsphase. So haben auch im Berichtszeitraum die knappen Ressourcen paralleles Arbeiten an den Aufbaustrukturen, der Beschwerdebearbeitung sowie an der Bewertung und Begleitung der polizeilichen Entwicklungen nicht zugelassen. Dort, wo Überlegungen zur Öffentlichkeitsarbeit erforderlich wurden, mussten Prüfprozesse vernachlässigt werden. Wenn die Sachverhaltsaufklärung Gespräche und Einsatzbegleitungen verlangte, musste die Befassung mit dem Aufbau der Internetpräsenz in den Hintergrund rücken. War eine Befassung mit haushaltsrechtlichen Aspekten erforderlich, konnte eine Rechtsprüfung polizeilicher Maßnahmen nicht stattfinden. Schließlich hat auch die Erstellung des vorliegenden Berichts die Organisationseinheit in dieser Zeit in nahezu allen anderen Bereichen erheblich beeinträchtigt und eine Beschwerde- und Eingabeprüfung zeitweise auf ein Mindestmaß beschränkt. Diese Ressourcenkonflikte wurden durch die parallele Wahrnehmung der Aufgaben der Feuerwehrbeauftragten zusätzlich verstärkt, denn wenn Aufgaben der Feuerwehrbeauftragten wahrgenommen werden, tritt die gleichzeitige Aufgabenwahrnehmung der Polizeibeauftragten zurück. Die bisherigen Arbeitsergebnisse stehen daher maßgeblich unter dem Einfluss dieser Auswirkungen.

Die Fähigkeit zur weiteren Entwicklung und zum Auf- und Ausbau des Amtes der Polizeibeauftragten ist daher für die Effektivität und Unabhängigkeit der Aufgabenwahrnehmung von besonderer Wichtigkeit. Aus diesem Grund muss die Polizeibeauftragte zukünftig eine Ausstattung erfahren, die es ihr ermöglicht,

- ▷ den Etablierungsprozess und Organisationsaufbau mit allen wichtigen administrativen Arbeitsbereichen auszubauen und nachhaltig auszuüben,
- ▷ Prüfsachverhalten in erforderlichem Umfang unter Ausübung der zur Verfügung stehenden Befugnisse nachzugehen und einer fundierten Bewertung zuzuführen,
- ▷ polizeiwissenschaftliche Erkenntnisse zu würdigen und auf die Polizeiarbeit in Bremen zu übertragen,
- ▷ ihren umfangreichen Berichtsrechten und -pflichten gegenüber der Bürgerschaft und der Deputation für Inneres in erforderlichem, erwartbarem und geeignetem Umfang nachzukommen,
- ▷ eine geeignete Öffentlichkeitsarbeit zu konzipieren und umzusetzen, um die Bürger:innen in erforderlichem Maße über der Arbeit zu informieren,
- ▷ die Netzwerkarbeit auszubauen und weiterzuentwickeln,
- ▷ sowie durchgehend eine niedrigschwellige Ansprechbarkeit für alle Bremer:innen und Polizeibesetzten zu gewährleisten,
- ▷ die Aufgaben der Polizeibeauftragten und Feuerwehrbeauftragten organisatorisch auseinanderzuziehen, um eine kontinuierliche Bearbeitung beider Bereiche durch die Entwicklung jeweiliger Fachexpertise zu gewährleisten.

So ausgerichtet würde die Aufgabenwahrnehmung den gesetzlichen Vorgaben, den berechtigten Erwartungen der Öffentlichkeit und den Qualitätsansprüchen an die Aufgabenerledigung der Polizeibeauftragten gerecht. Dieses Ziel fest vor Augen führt die Polizeibeauftragte zuversichtlich und entschlossen ihre Tätigkeit fort.

13 LITERATUR

Abdul-Rahman, Laila / Espín Grau, Hanna / Klaus, Luise / Singelstein, Tobias

(2023) Gewalt im Amt Übermäßige polizeiliche Gewaltanwendung und ihre Aufarbeitung

<https://kviapol.uni-frankfurt.de/index.php/publikationen/buch-gewalt-im-amt>

(abgerufen am 7.10.2024)

Aden, Hartmut / Bosch, Alexander (2022) Unabhängige Kontrolle als Schutz vor

Rassismus und Diskriminierung? In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.)

Rassismus in der Polizei. Heidelberg: Springer Eine wissenschaftliche

Bestandsaufnahme, Seite 729 - 742

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3> (abgerufen am

[7.10.2024](https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3))

Bosch, Alexander / Thun, Roman (2022) Strukturell - Institutionell - Dimensionen des

polizeilichen Rassismus: Versuch einer Begriffserklärung. In: Hunold, Daniela /

Singelstein, Tobias (Hg.) Rassismus in der Polizei. Heidelberg: Springer Eine

wissenschaftliche Bestandsaufnahme, Seite 181 - 198

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3> (abgerufen am

[7.10.2024](https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3))

Feltes, Thomas / Alex, Michael (2020) Polizeilicher Umgang mit psychisch gestörten

Personen. In: Hunold, Daniela / Ruch, Andreas (Hg.), Polizeiarbeit zwischen

Praxishandeln und Rechtsordnung. Empirische Polizeiforschungen zur

polizeipraktischen Ausgestaltung des Rechts. Wiesbaden: Springer, Seite 279 - 299

Gaspar, Hande Abay (2024) (Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhang,

Frankfurt) Rassismuskritische Perspektiven auf die Islamismusprävention

Demokratiezentrum Land Bremen, Fachvortrag 18.06.2024

Jacobsen, Astrid / Bergmann, Jens (2021) Kurzfassung zum Forschungsbericht:

Diskriminierungsrisiken in der Polizeiarbeit (Hg.) Institut für Kriminalitäts- und

Sicherheitsforschung (IKriS)

Keller, Christoph (2020) Disziplinarrecht Für die polizeiliche Praxis. Verlag Deutsche

Polizeiliteratur GmbH

Niemz, Johannes / Singelstein, Tobias (2022), Racial Profiling als polizeiliche Praxis.

In Hunold/Singelstein, Rassismus in der Polizei, In: Hunold, Daniela / Singelstein,

Tobias (Hg.) Rassismus in der Polizei. Heidelberg: Springer Eine wissenschaftliche

Bestandsaufnahme, Seite 337 - 359

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3> (abgerufen am

[7.10.2024](https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3))

Sammet, Emma (2023) Polizeibeauftragte zwischen Anspruch und Realität, In: Die

Öffentliche Verwaltung Juli 2023 Heft 13 (Seite 534 - 544)

Schulz, André / Feltes, Thomas (2024) Compliance-Management für die Polizei: Der

Zusammenhang von Führungsversagen und mangelnder Fehlerkultur als institutioneller

Risikofaktor. In: Seidensticker, Kai (Hg.), "Fehlerkultur in der Polizei: Ausprägung, Einflussfaktoren und Möglichkeitsräume"

Schulz, André (2022) Die Vermittlung transkulturellen Wissens in der Aus- und Fortbildung als wesentlicher Baustein gegen individuellen und strukturellen Rassismus in der Polizei. In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.) Rassismus in der Polizei. Heidelberg: Springer Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme, Seite 647 - 667
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3> (abgerufen am 7.10.2024)

Töpfer, Eric / John, Sonja / Aden, Hartmut (2023) Analyse Parlamentarische Polizeibeauftragte/Menschenrechtliche Empfehlungen für die Stellen in Bund und Ländern https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_Parlamentarische_Polizeibeauftragte.pdf (abgerufen am 7.10.2024)

Walburg, Christian (2022) Kriminell oder kriminalisiert? Die Rolle der Polizei bei Verdachtsschöpfung und Konstruktion der „Ausländerkriminalität“. In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hg.) Rassismus in der Polizei. Heidelberg: Springer Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme, Seite 285 - 404
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3> (abgerufen am 7.10.2024)

Zühlke, Daniel (2021) Polizeiliche Fehlerkultur – Progressivität im strafrechtlichen Korsett?, In: Kriminalpolitische Zeitschrift 4/2021, Seite 238 - 244
<https://kripoz.de/wp-content/uploads/2021/07/zuehlke-polizeiliche-fehlerkultur.pdf> (abgerufen am 7.10.2024)



Das PFB-Team: Die Polizeibeauftragte und ihre Stellvertreterin, Lena Himmelmann.

Herausgegeben von:

Polizeibeauftragte für die Freie Hansestadt Bremen

Haus der Bürgerschaft
Am Markt 20 | 28195 Bremen
Telefon: 0421 361-21111
E-Mail: office@pfb.bremen.de
www.pfb.bremen.de

Bildnachweise:

Foto von Sermin Riedel: Tristan Vankann/Fotoetage

Collage Kapitel 11: Büro der Polizeibeauftragten // Bild Nr. 13: Schirin Al-Madani