

# **Sektionskategorie Polizei Menschenrechtsbildung in der Polizei**

## **- Arbeitspapier -**

Sektion der  
Bundesrepublik Deutschland e.V.  
Sektionskategorie Polizei  
10411 Berlin, Greifswalderstr. 4

Sprecher der Gruppe  
Alexander Bosch  
D-10243 Berlin, Warschauer Str. 69  
Tel.: 0179 / 9890389  
Email: [info@amnesty-polizei.de](mailto:info@amnesty-polizei.de)  
Internet: [www.amnesty-polizei.de](http://www.amnesty-polizei.de)

### **Einleitung**

Um zukünftig Menschenrechtsverletzungen durch Polizeibeamte zu verhindern, wenigstens aber zu minimieren, kann eine bewusst eingesetzte „Menschenrechtsbildung“ während der Aus- und Fortbildung von Polizeibeamten ein wichtiger Baustein sein.

Die Auseinandersetzung mit diesem Thema darf sich aber nicht nur auf die Inhalte der Menschenrechtsbildung von Polizeibeamten konzentrieren. M. E. sind aus unserer Sicht weitere Problemfelder zu berücksichtigen

- Wie erreicht man bei Entscheidungsträgern in der Politik und der Polizei die Einsicht in die Notwendigkeit einer veränderten Menschenrechtsbildung bei der Polizei
- Über welche Personen/ Institutionen transportiert man die Notwendigkeit einer besseren Schulung für Polizeibeamte
- Wie kann eine verbesserte Menschenrechtsbildung praktisch umgesetzt werden
- Aus- und Fortbildung der Ausbilder/ Lehrkräfte – externe Lehrkräfte
- Evaluierung der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungsumsetzung
- Ausbildung des Personal von privaten Sicherheitsdiensten



## **Menschenrechtsbildung ist ein interdisziplinäres Unterrichtsfach**

Menschenrechtsbildung darf in der Aus- und Fortbildung der Polizei nicht isoliert betrachtet werden. Menschenrechtsbildung darf nicht ein Unterrichtsfach unter vielen sein. Sie muss vielmehr auf die unterschiedlichen Aus- und Fortbildungsinhalte innerhalb der Polizei Einfluss nehmen. Die polizeiliche Menschenrechtsbildung darf sich zudem nicht nur auf die Ausbildung und auf Fortbildungsveranstaltungen konzentrieren. Menschenrechtsbildung hat kontinuierlich auch während des praktischen Dienstes stattzufinden. D. h.

- Menschenrechtsbildung ist nie abgeschlossen, sondern hat fortwährend, auch nach der Ausbildung statt zu finden
- Menschenrechtsbildung sollte zudem auf die verschiedenen Exekutivtätigkeiten und deren speziellen Einsatzkräfte abgestimmt werden

## **Menschenrechtsbildung ist die Herausbildung von Menschenrechtsbewusstsein**

Menschenrechtsbildung innerhalb der Polizei darf nicht nur auf rechtliche Inhalte ausgerichtet sein. Ziel einer Menschenrechtsbildung sollte es sein, bei den mit Machtbefugnissen ausgestatteten Polizeibeamten ein Bewusstsein für die Schutzfunktion der Menschenrechte und ihrer heutigen Bedeutung zu schaffen. Dazu gehört auch der historische Hintergrund und der Entwicklung der verschiedenen Menschenrechtsinstrumente.

Wenn PolizeibeamtInnen bewusst ist, dass ihre Handlungen Menschenrechte tangieren und verletzen können und dass für die Betroffenen die Verletzung ihrer Rechte nachhaltige Folgen hat oder haben kann, wird dies es zu einem angemessenen Umgang mit dem polizeilichen Gegenüber führen.

Die Bedeutung der Schutzfunktion, die den Menschenrechten nicht nur theoretisch innewohnt, sollte den Polizeibeamten genauso bewusst sein, wie ihnen ihre gesetzlichen Eingriffsbefugnisse bewusst sind.

M. E. ist es besonders wichtig, dass dieses Bewusstsein gerade auch bei den Polizeibeamten geschaffen wird, die keine Führungsfunktionen inne haben, sondern bei denjenigen, die täglich polizeiliche Einsätze zu verantworten haben.

Menschenrechtsbewusstsein wird nicht nur durch theoretischen Unterricht erzielt. Genauso wie man nicht nur in der Theorie Brandsachbearbeitung oder die Verkehrsunfallaufnahme erlernen kann, so ist auch in der Menschenrechtsbildung eine interaktive Vermittlung der Schutzfunktion von Menschenrechten von Bedeutung.

So könnte die Diskussion über Urteile des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte und des Europäischen Gerichtshofes während der Ausbildung und Fortbildung einen Beitrag dazu leisten, die Bedeutung der Schutzfunktion der Menschenrechte zu erkennen.

Interessant wäre im Übrigen die Frage, in welchem Verhältnis der zur Verfügung stehenden jährlichen Fortbildungstage für einen Beamten die Anzahl der Tage für die Menschenrechtsbildung stehen.

### **Diskriminierender Sprachgebrauch**

Diensthandlungen von Polizeibeamten werden ganz wesentlich beeinflusst durch einen diskriminierenden Sprachgebrauch, der auf Dienststellen der Polizei nicht unüblich ist.

Eine Verrohung des Sprachgebrauchs ist durchaus auch in anderen Berufsgruppen festzustellen (z. B. Krankenhaus- u. Rettungspersonal). Neben der Verrohung der Sprache, ist die Sprache von Polizeibeamten häufig auch von Geringschätzung des polizeilichen Gegenübers, Respektlosigkeit, Vorurteilen, Verständnislosigkeit und Diskriminierung geprägt.

Diskriminierender Sprachgebrauch schafft ein Bewusstsein, dass das Handeln im Einsatz beeinflusst. Wenn der Sprachgebrauch eines Polizeibeamten von Geringschätzung, Diskriminierung, Respektlosigkeit und Verständnislosigkeit geprägt ist, wird auch das Auftreten, Reden und das Handeln des Polizeibeamten von diesen Faktoren bestimmt werden.

Diesem Sprachgebrauch kann sich der einzelne innerhalb der polizeilichen Einsatzkräfte nur schwer verschließen. Pflegt ein einzelner einen anderen Sprachgebrauch oder weist er/ sie auf einen diskriminierenden Sprachgebrauch hin, dann grenzt sich der/ diejenige bereits aus. Hier sind insbesondere die unmittelbaren Vorgesetzten gefordert, während der Dienstbesprechungen auf einen respektvollen, sprachlichen Umgang zu drängen.

Eine veränderte Menschenrechtsbildung innerhalb der Polizei und ein veränderter Sprachgebrauch bedingen einander.

### **Fehlende Sprach- und Kulturkenntnisse als Hindernis für Konfliktlösungen während des Einsatzes**

Opfer polizeilicher Handlungen sind den vorliegenden Berichten nach sehr häufig Ausländer. Konflikte zwischen Polizei und Gegenüber eskalieren deswegen häufig, weil beide Parteien sich miss- oder gar nicht verstehen. Bei unüberwindbaren Sprachbarrieren zwischen Polizei und polizeilichem Gegenüber, entscheidet häufig die nonverbale Kommunikation über den Fortlauf des Konfliktes.

Unterschiedliche Kulturen wiederum bedienen sich häufig auch unterschiedlicher nonverbaler Kommunikation (der Indianer bewegt den Kopf hin und her und signalisiert damit Zustimmung,

der westliche Polizist verbindet mit dieser Gestik ein „Nein“ und vermutet Widerstand, der Konflikt eskaliert )

Gerade eine sprachliche Aus- und Fortbildung ist daher von immanenter Bedeutung, um Konflikte auch verbal lösen zu können. Dabei sollte wie z. B. im kaufmännischen Bereich, die sprachliche Ausbildung nicht nur allgemein, sondern auf ein Vokabular bezogen sein, welches speziell auch auf die unterschiedlichen Einsatzerfordernisse abgestimmt ist.

Ein kontinuierliches, sprachliches Training sollte sich nicht nur an dem Ziel orientieren, eine bessere Kommunikation der Polizeien unterschiedlicher Länder untereinander ( Frankreich/ Deutschland, Dänemark/ Deutschland ) zu gewährleisten, sondern es sollte sich gerade auf Sprachen beziehen, die während eines Einsatzes am ehesten gefordert werden. Es werden also die Sprachen sein, die von den im Inland wohnenden Ausländern am häufigsten gesprochen werden. Schleswig – Holstein führt modellhaft vor, wie z. B. die dänische Sprache innerhalb der Polizei zum Erlernen angeboten werden kann.

### **Erlernen interkultureller Kompetenz**

Neben der sprachlichen Aus- und Fortbildung ist es erforderlich, dass Polizeibeamte Verständnis für die spezielle Problemsituation von Ausländern ( Migranten, Asylbewerber, Flüchtlinge ) in unserer Gesellschaft entwickeln. Ausländer dürfen nicht als Fremdkörper in unserer Gesellschaft empfunden werden, sondern als bereichernd für uns alle. Mit dem Verständnis für die Probleme und Verhaltensweisen von Ausländern in unserer Gesellschaft – ob kulturell oder materiell bedingt – werden Polizeibeamte in den Einsätzen „menschlicher“ agieren und reagieren. Dieses wiederum kann zur Deeskalation bei Konflikten während polizeilicher Einsätze führen. Die regelmäßigen Glienicker Gespräche, die unter Federführung des Landes Brandenburgs in Zusammenarbeit mit dem „Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland“ und der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg im Zusammenwirken mit Vertretern anderer Länderpolizeien geführt werden, geben hilfreiche Ansätze zum Erlernen interkultureller Kompetenz.

### **Menschenrechtsbildung während des praktischen Polizeidienstes**

Menschenrechtsbildung ist nicht nur eine Aufgabe der Lehrkräfte in der Aus- und Fortbildung, sondern auch eine Aufgabe der unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Dazu gehören auch die Leiter von Dienststellen kleinerer Einheiten.

Diese Aufgabe bedingt eine besondere Schulung der Dienststellenleiter kleinerer Einheiten. Gerade der tägliche Dienst und die damit verbundenen, täglich zu lösenden Konflikte mit dem polizeilichen Gegenüber bieten Gelegenheiten, während der Dienstbesprechungen und Dienstversammlungen polizeiliches Handeln auch unter menschenrechtlichen Gesichtspunkten zu besprechen.

Einsatzvorbereitungen, Einsatzbesprechungen und Einsatznachbereitungen sollten immer auch unter dem Aspekt der Einhaltung von Menschenrechten stattfinden. Die Lösung des vor

einem Einsatzes fast immer absehbaren Konfliktes kann vor einem Einsatz bereits besprochen werden ( z. B. Durchsuchung der Wohnung einer türkischen Familie. Durchsuchungskräfte mit Schuhen/ ohne Schuhe/ mit Plastikschiel für die Schuhe ). Für immer wiederkehrende Standardkonflikte könnten auch Standardkonfliktlösungsstrategien entwickelt und weitergegeben werden.

Gerade die Nachbereitung von Einsätzen ( auch bei kleineren Routineeinsätzen ) sollte dazu dienen, Konfliktlösungsstrategien zu entwickeln, die dem Schutz der Menschenrechte des polizeilichen Gegenübers gerecht werden.. Die Rückkoppelung der Einsatzkräfte hinsichtlich „ihrer“ Konfliktlösungsstrategie bei einem Einsatz an andere Polizeibeamte und an die mit der Aus- und Fortbildung betrauten Lehrkräfte ist dabei ebenfalls von Bedeutung.

### **Menschenrechtsbildung, durch wen ?**

Der mit der Menschenrechtsbildung für die Polizei beauftragte Personenkreis darf sich nicht nur auf Lehrkräfte beschränken, die rechtstheoretischen Unterricht geben. Mit einbezogen werden müssen auch die Dienststellenleiter, bis hinunter in die einzelnen Polizeireviere. Neben den Lehrkräften und Dienststellenleiter sollten „Einsatz-Ausbilder“ der Polizei ihren Beitrag zur Menschenrechtsbildung leisten. Ausbilder geschlossener Einheiten, Ausbilder für Einsatz- und Schießtraining, Ausbilder für Sondereinsatzkräfte ( MEK/ SEK ) oder auch Ausbilder für Abschiebebehäftlinge oder Wachpersonal sollten Themen der Menschenrechtsbildung in den praktischen und theoretischen Unterricht mit einfließen lassen.

Da rechtstheoretischer Unterricht häufig die Realität nicht widerspiegeln kann, ist eine ständige Rückkoppelung von im Einsatz befindlichen Beamten an die Lehrkräfte erforderlich. Lehrkräfte wiederum sollten dazu verpflichtet werden, regelmäßig Praktika auf den Dienststellen zu absolvieren.

Die Innenministerien der Länder sind häufig auch die Herausgeber länderbezogener Fachjournale, die in der Regel auch an der polizeilichen Basis zur Kenntnis genommen werden. Diese könnten von den Innenministerien genutzt werden, um menschenrechtliche Aspekte zu thematisieren.

Zu einer fundierten, praxis orientierten Menschenrechtsbildung innerhalb einer multikulturellen Gesellschaft gehört auch die Kenntnis von unterschiedlichen Kulturen, die Sprachausbildung und die Kenntnis der Probleme von Randbevölkerungsgruppen. Zu einer Bildung in diesen Bereichen können Externe beitragen. Die Einbeziehung von NGO's sowie staatlichen und nichtstaatlichen sozialen Institutionen ( Caritas, Seelsorge, Drogenhilfe , Asylberatung, Leiter von Flüchtlings- oder Obdachlosenheimen ) in die Aus- und Fortbildung verschafft den Polizeibeamten Verständnis für mögliche Handlungsmotive derjenigen, die im Dienst häufig ihr Gegenüber sind.

Zur Berücksichtigung von Menschenrechten können auch medizinische Kenntnisse führen. Das Wissen um Gefährdungen bei Fesselungen, Waffengebrauch ( Schlagstock, Taser, Pfefferspray ), Brechmitteleinsatz, Gewahrsamnahme von Drogen- oder Alkoholabhängigen kann vor allem durch medizinisches Personal vermittelt werden.

Zu einer Menschenrechtsbildung können auch die Gewerkschaften beitragen. Gerade die Polizeibeamten sind in einem hohen Maße gewerkschaftlich organisiert. Die

Gewerkschaftsfunktionäre haben einen großen Einfluss auf ihre Mitglieder und sie üben zudem eine große Medienmacht aus. Die Gewerkschaften –sofern sie überzeugt sind von der Notwendigkeit einer verbesserten Menschenrechtsbildung - könnten über ihre Medien, Versammlungen und Seminar- und Schulungsangebote einen Beitrag zur Menschenrechtsbildung leisten. Dass die Gewerkschaften zur Zeit –zumindest in Deutschland – eher den Widerpart zu den menschlichen Forderungen von amnesty international spielen, sollte nicht dazu führen, ihre mögliche, einflussreiche Rolle für eine verbesserte Menschenrechtsbildung bei der Polizei zu unterschätzen.

### **Kontrolle/ Evaluation durch Vorgesetzte/ Lehrpersonal**

Meiner Meinung nach ist es unstrittig, dass dem an der Führungsakademie in Hilstrup ausgebildete polizeiliche Führungspersonal ( höherer Dienst ) die Gefährdung von Menschenrechten durch polizeiliches Handeln bewusst ist. Die Frage bleibt, wie das nachgeordnete Führungspersonal ( gehobener Dienst ) dazu veranlasst werden kann, bei der Einsatzplanung und –nachbereitung, sowie bei dem täglichen Dienstgeschehen, ein menschenrechtlich nicht zu beanstandendes Verhalten einzufordern, notfalls Kritik an Fehlverhalten zu äußern oder sogar disziplinar- oder strafrechtliche Ermittlungen zu initiieren. Hier könnte ein Defizit in der Ausbildung des höheren Polizeidienstes liegen.

M. E. ist zwar eine gute Rückkoppelung zwischen den Einsatzkräften und ihren unmittelbaren Vorgesetzten im mittleren und gehobenen Dienst vorhanden, aber die Weitergabe von zu beanstandendem Fehlverhalten des Dienstvorgesetzten an die Führungsstruktur im höheren Dienst scheint mir mangelhaft. Dieses auch deswegen, weil Fehlverhalten des einfachen Beamten letztlich auch zurückfällt auf den unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Der hat damit verständlich kein Interesse daran, dass Informationen über Fehlverhalten an die Polizeiführung weitergeleitet wird.

Hier könnte das Führungspersonal des höheren Dienstes mehr in die Pflicht genommen werden. Bei Dienstleiterbesprechungen und –versammlungen könnten mündliche Berichte über Widerstandsanzeigen sowie Berichte über Anzeigen und Dienstaufsichtsbeschwerden zum Standard-Tagesordnungspunkt gemacht werden.

Die Lehrkräfte sollten sich eine kritische Beurteilung der Lehrenden stellen. D. h. sie sollten ein Feedback über eingelöste oder enttäuschte Erwartungshaltungen der Auszubildenden einfordern. Die Lehrkräfte sollten auch ein Feedback darüber einfordern, wie die Auszubildenden ihr Verhalten und ihre Einstellung wahrnehmen.

### **Inhalte einer Menschenrechtsbildung für die Polizei**

( Diese können in einzelnen Modulen aufbereitet in die unterschiedlichen Aus- und Fortbildungsgänge eingebaut werden. Die einzelnen Module sollten interaktive Ausbildungsmethoden in einem ausreichendem Verhältnis zu den theoretischen Methoden beinhalten )

- historische Entwicklung der Menschenrechte
- Rechtsgrundlagen der Menschenrechte
- Wertigkeit der Menschenrechte in unserem Rechtssystem
- Subsumieren von praktischen Einzelfällen im Kontext der Menschenrechte
- Rechtsprechung internationaler Gerichte ( EuGh, EuGhMR, intern . Strafgerichtshof, Sondertribunale der UN )
- Völkerrechtliche Institutionen/ Verträge zum Schutz der Menschenrechte
- Konfliktvorbereitung und Konfliktlösung bei Standardkonflikten polizeilichen Handelns ( auch in interaktiven Unterrichtseinheiten )
- Fortlaufendes Training von Deeskalationsstrategien
- Rhetorikkurse ( Führung von aggressionsabbauenden Gesprächen )
- Unterrichtsinternes ( interaktives ) Erarbeiten von Konfliktvermeidungsstrategien, ähnlich wie Vernehmungsstrategien oder die Tatortaufnahme erarbeitet und geübt wird.
- Verstärkte Ausbildung im Hinblick auf politische Entwicklungen, die im Zusammenhang mit zukünftiger oder aktueller Migration/ Fluchtbewegungen stehen.
- Aus- und Fortbildung in verschiedenen Sprachen/ Sprachtraining
- Vermittlung interkultureller Kompetenz ( z. B. durch Einbeziehung von NGO`s in den Unterricht )
- Medizinische Kenntnisse hinsichtlich von Fesselungen, Waffengebrauch oder Anzeichen von Selbstschädigung
- Schulung im Umgang mit Jugendlichen/ Minderjährigen/ Kindern
- Schulung von Dolmetschern mit der Absicht auch bei Ihnen diskriminierende Vorurteile gegenüber z.B. Festgenommenen, Inhaftierten oder Asylbewerbern abzubauen.  
Dolmetscher haben keine polizeilichen Befugnisse