

## **Wortprotokoll**

## Öffentliche Sitzung

### **Ausschuss für Inneres, Sicherheit und Ordnung**

11. Sitzung  
17. Oktober 2022

Beginn: 09.06 Uhr  
Schluss: 12.00 Uhr  
Vorsitz: Herr Abg. Herrmann (CDU); stellv. Vorsitzender

#### Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

#### Punkt 1 der Tagesordnung

##### **Besondere Vorkommnisse**

Siehe Inhaltsprotokoll.

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Wir kommen zu

#### Punkt 2 (neu) der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0056](#)  
**Ergebnisse und Empfehlungen der ersten Berliner Po-** InnSichO  
**lizeistudie**  
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis  
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

#### Hierzu: Anhörung

Als Anzuhörende begrüße ich Frau Christiane Howe von der Technischen Universität, die die Leitung der Berliner Polizeistudie innehatte. Ihnen ein herzliches Willkommen! Sie sind da-

rauf hingewiesen worden, dass diese Sitzung live auf der Website des Abgeordnetenhauses gestreamt wird und dass im Nachgang eine Aufzeichnung abrufbar sein wird. Ich darf feststellen, dass auch Sie mit diesem Vorgehen, insbesondere mit der Liveübertragung und den Bild- und Tonaufnahmen einverstanden ist. – Ich gucke mal, und ich sehe keinen Widerspruch von Ihnen, Frau Howe. Dann danke ich Ihnen dafür vielmals! – Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht ist und gucke in die Runde. – Kollege Balzer nickt. Wunderbar! Dann ist ein Wortprotokoll gewünscht, und wir kommen zur Begründung. Wird das Wort zur Begründung seitens der Koalition gewünscht? – Das scheint nicht der Fall zu sein. Dann kommen wir zur Stellungnahme durch die Senatsverwaltung.

**Staatssekretär Torsten Akmann (SenInnDS):** Vielen Dank! – Ich war damals dabei, als die Studie in Auftrag gegeben wurde; das ist ja schon ein bisschen her. Lassen Sie mich zu Beginn einfach noch mal sagen: Die Polizei genießt in unserer Bevölkerung – zu Recht – ein hohes Ansehen. Die Menschen vertrauen unserer Polizei, und wir wollen, denke ich, alle, dass das auch so bleibt. Deshalb müssen wir ständig an uns arbeiten, wir müssen uns ständig verbessern, hinterfragen und weiterentwickeln.

Diskriminierung und Rassismus stellen gesamtgesellschaftliche Herausforderungen dar, wie wir wissen. Das alles beeinflusst natürlich auch die Arbeit von Sicherheitsbehörden. Es ist Aufgabe der Polizei, tagtäglich das staatliche Gewaltmonopol durchzusetzen. Aufgrund der weitreichenden Befugnisse, die Polizei hat, aber auch einer Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes insgesamt sind wir hier, wie ich finde, in ganz besonderer Verantwortung, auch als Senatsinnenverwaltung. Leider gab es in der Vergangenheit, in den letzten Jahren sehr medienwirksame Fälle, unter anderem zu rechten Chatgruppen, NSU 2.0 will ich hier noch einmal erwähnen, aber natürlich gab es in der Vergangenheit auch Debatten um sogenanntes Racial Profiling. Das hat alles deutlich gemacht, dass die Polizeien des Bundes und der Länder und insoweit auch die Polizei Berlin vor Herausforderungen stehen.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns unter anderem im Sommer 2020 ein Konzept mit elf Maßnahmen – das ist hier schon oft besprochen worden – zur internen Vorbeugung und Bekämpfung von möglichen extremistischen Tendenzen gegeben. Das haben wir hier damals auch ausführlich diskutiert und vorgestellt. Einer dieser elf Punkte betraf das Thema Polizeistudie. Um nachhaltige Veränderungen anzustoßen, können auch gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse nämlich einen Beitrag leisten, wie wir finden. Berlin hat sich daher zur Durchsetzung einer eigenen qualitativen Polizeistudie entschieden. Sie erinnern sich vielleicht: Auch der Bund – das war damals sehr umstritten, ich sag jetzt einfach mal, Bundesinnenminister Seehofer wollte am Anfang nicht so in meiner Erinnerung – hat sich entschlossen, eine Studie in Auftrag zu geben. Die nennt sich MEGAVO; das steht für Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten. Diese Studie hat damals das BMI bei der Deutschen Hochschule der Polizei in Auftrag gegeben. Daran hat sich Berlin beteiligt und beteiligt sich auch aktuell noch.

Wir haben aber gesagt, das ergänzen wir durch einen eigenen Blick von außen, den wir hier zulassen wollen, und haben dann eben diese unabhängige Studie in Auftrag gegeben. Das Zentrum für Technik und Gesellschaft der TU Berlin wurde dann 2021 beauftragt. Ich freue mich sehr, dass die Projektleiterin Frau Howe hier ist. Frau Howe und ihr Team haben sich von Juni 2021 bis Mai 2022 insbesondere der Untersuchung von Mechanismen und Prozessen, die Diskriminierung und Rassismus im Arbeitsalltag der Berliner Polizei befördern, ge-

widmet. Vor allem standen im Fokus – ich will jetzt gar nicht groß vorgreifen, Frau Howe wird das, denke ich, gleich selbst ausführen – der beauftragten Untersuchung zwei Untersuchungsschwerpunkte: Zum einen die Wahrnehmung der Polizei durch potenziell von Diskriminierung und Rassismen Betroffene, indem Vertreter und Vertreterinnen entsprechender Beratungsstellen durch Frau Howe und ihr Team befragt wurden. Der zweite Schwerpunkt war der polizeiliche Arbeitsalltag. Dessen Routinen, Strukturen und Prozessabläufe wurden beobachtend von Frau Howe und ihrem Team begleitet.

Ich möchte mich an dieser Stelle noch einmal bei Frau Howe für die Ergebnisse sehr bedanken und möchte auch noch einmal sagen: Die Studie ist am 7. Oktober, also vorletzte Woche, veröffentlicht worden und umfasst rund 140 Seiten. Sie liegt Ihnen allen vor. Ich möchte hier abschließend noch einmal sagen, dass wir aktuell quasi erst am Anfang der Prüfung sind, welche der Handlungsempfehlungen, die Frau Howe uns aufgegeben hat, wir umsetzen werden. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank! – Wir kommen damit zur Anhörung der Projektleiterin Frau Howe. Ich bitte um einen Blick auf die gesetzte Zeit; fünf Minuten wären ganz wunderbar! – Bitte sehr, Frau Howe!

**Christiane Howe (TU Berlin):** Haben Sie ganz herzlichen Dank für die Einladung und für die Möglichkeit, hier in aller gebotenen Kürze die Studie vorzustellen! Herr Akmann hat jetzt dankenswerterweise schon relativ gut eingeführt, das heißt, auf das brauche ich jetzt nicht noch mal zu verweisen. Ich will, bevor wir in die Diskussion gehen, noch einmal auf den Ansatz der Studie und auf die Arbeitsbegriffe fokussieren und dann ganz kurz die Ergebnisse und die Empfehlungen skizzieren, weil das, denke ich, sehr wichtig ist in dem, was die Studie sozusagen an Ergebnissen gebracht hat.

Vielleicht ganz grundsätzlich, weil das immer wieder sehr viele Wellen geschlagen hat: Wir sind grundsätzlich davon ausgegangen, dass Alltagsrassismus in unserer Gesellschaft komplett eingebettet ist, das heißt, dass wir alle, auch die, die hier sitzen, komplett von Alltagsrassismus betroffen sind, sei es in einer positiven oder in einer negativen Art und Weise. Das heißt, Menschen müssen sich, um sich ihre Welt überhaupt zu erschließen, beobachten, unterscheiden, kategorisieren. Das machen wir alle. Wir haben alle Deutungsmuster, wir haben alle Handlungsstrategien, die gesellschaftlich mitgegeben und anerkannt sind und die sich dann noch mal im Zuge von, ich sage jetzt mal, Profession – polizeilich, wissenschaftlich, politisch – im Alltag herausbilden. Diese Deutungen bilden einen Verständigungshintergrund für uns alle. Sie sind wirkmächtig, wir orientieren uns daran situativ, um Handlungssicherheit zu erlangen. Das ist die Grundlage, von der wir ausgegangen sind, und da sind Diskriminierungen und eine bestimmte Form von Rassismen, sage ich mal, eingelassen. Das heißt, sie sind in unserer Gesellschaft sozial erzeugt, sie werden permanent hergestellt, sie sind konstruiert, sie sind verbunden mit gesellschaftlichen Vorstellungen über soziale Ungleichheiten und mit Gruppierungen, Legitimationen, Pauschalisierungen, Abwertungen. Darüber werden aber auch Wirklichkeiten hervorgebracht. Es ist einfach ganz grundlegend für die Studie, dass wir gesagt haben: Wir haben keinen Generalverdacht, sondern wir gehen davon aus, dass wir es alle sind, und jetzt können wir mal schauen, was wir damit machen.

Zugleich ist – und das ist das, was unsere moderne Gesellschaft so herausfordernd macht – diese soziale Ungleichheit, sind Diskriminierung und Rassismus auch wesentliches Struktur-

prinzip unserer Gesellschaft. Das muss man sich einfach klarmachen, dass, wenn man dagegen arbeiten will, das eine Richtschnur ist. Es ist normativ. Gleichheitsgebot und Neutralitätsgebot können also immer nur in einer Annäherung an ein Ideal erreicht werden. – Das vielleicht ganz grundlegend vorweg.

Wir haben uns auf dieser Grundlage dann zwei verschiedene Bereiche angeguckt. Wir haben Expertinnen und Experten interviewt – insgesamt 23, davon war ein ganz kleiner Teil auch schon aus der Polizei, aber vor allem von Verbänden –, um festzustellen: Wo findet das statt? Wo ist das virulent? Wo schildern Betroffene diese Situationen? – Es wurde uns berichtet, dass es vor allem um Kontrollen geht, wo das vorkommt, wo diskriminiert wird, wo Rassismus auch virulent wird. Ich sage es mal so: Kontrollen sind halt sehr deutungsoffen, wenn wir jetzt auf diese Deutungsmuster und Deutungsprinzipien zurückgreifen, die ganz schwierig sind, Indikatoren festzustellen: Jetzt kontrollieren Sie mal, nach was für Indikatoren oder nach was für Grundlagen ich das mache!

Wir haben diese Expertinnen- und Experteninterviews ausgewertet und zusammengefasst, das finden Sie auch in der Studie noch einmal genauer beschrieben, und sind dann dreieinhalb bis vier Monate wirklich in die Polizeidienststellen gegangen, in fünf verschiedene – wir waren fünf Leute –, und haben versucht, Berlin abzubilden, also ganz im Osten, im Nordwesten, dann richtig Mitte, wir haben eine direktionsübergreifende Einheit begleitet, die ortsspezifisch arbeitet, und eine landesweite Einheit, die phänomenspezifisch arbeitet, und haben wirklich den Alltag der Polizeibeamten und -beamtinnen begleitet mit dem Hintergrund zu sagen: Wie geht die Arbeit? Wie nimmt Polizei die alltägliche Arbeit vor? Wie unterscheidet sie? Wie generiert sie Verdacht? Wie kategorisiert sie? Wie stellt sie das her? Wie ist auch die Arbeit?

Wir haben Feldprotokolle erstellt und die dann zusammengefasst, interpretiert, in Forschungswerkstätten ausgearbeitet und sind dann mit Ergebnissen wieder in die Dienststellen gegangen, haben ihnen Feldprotokolle vorgelegt, haben das mit ihnen diskutiert, hatten auch zwei Fokusgruppen mit den Verbänden und mit Polizeivertretern und -vertreterinnen. Wir haben auch da schon unsere ersten Ideen diskutiert. Der Bericht ist sehr schlank, weil er sehr zugeschnitten ist auf die Handlungsempfehlungen. Wir haben die dort sozusagen schon bewegt und diskutiert und waren dann noch mal in ausgewählten Aus- und Fortbildungseinheiten der Polizeiakademie. – Das vielleicht kurz zum Rahmen.

Wir haben festgestellt, dass es in Ansätzen schon viel bis mehr in der Polizei gibt. Es ist nicht so, dass dieses Thema nicht in der Polizei bewegt wird. Die Berliner Polizei ist in Teilen sehr divers aufgestellt, es wird intern viel diskutiert, es wird auch konträr diskutiert. Das ist nicht ein Thema, das außerhalb der Berliner Polizei liegt, aber es gibt Angelegenheiten, wo wir uns angeguckt haben: Was wäre notwendig, um das zu verbessern? – Orientiert haben wir uns daran, dass mehr oder weniger in allen Dienststellen – ich nenne es mal: – Naturtalente da waren, die in der Kommunikation, in dem Kontakt mit Bürgern und Bürgerinnen, in dieser oftmals auch schwierigen Gemengelage, sage ich mal mit dem polizeilichen Begriff, sehr gut agiert haben. Das haben wir uns genommen und gefragt: Was braucht es, damit das gut unterfüttert wird, für diese Deutungsmuster und Handlungsstrategien, die wir mitbringen? Polizei ist da doppelt gefordert, auch als Behörde, einmal das, was gesellschaftlich mitgegeben ist, und einmal das, was sozusagen erfahrungswissensmäßig mitgegeben ist.

Ich nenne Ihnen mal ein ganz fiktives Beispiel, das hatte ich jetzt auch schon in anderen Zusammenhängen: Nehmen Sie an, es gibt einen Konflikt auf dem Alexanderplatz mit sehr vielen Touristen und Touristinnen, mit Sinti und Roma. Jeder von uns hat sozusagen gesellschaftlich mitgegeben eine Idee, um was für einen Konflikt es sich handelt; Terkessidis nennt das „rassistische Wissensbestände“, die wir mitbringen. Das ist etwas, dessen man sich bewusst sein muss. Wenn jetzt Polizeibeamte schon zum elften Mal dahin gerufen werden, und zehnmal war es die klassische Situation und Lage, dann müssen sie trotzdem beim elften Mal neu an die Sache herangehen, sie müssen ihren gesellschaftlichen Wissensbestand, den wir da mit haben, einklammern und reflektieren können, aber auch ihr berufliches und Erfahrungswissen reflektieren und einklammern, also in einer doppelten Art und Weise da herangehen, um neutral, das Gleichheitsgebot bedenkend, zugewandt auf bestimmte Situationen zuzugehen. Das erfordert extrem viel. Das hört sich weich an, weil es sich um Kommunikation und Reflexion handelt, ist aber extrem voraussetzungsvoll. Da wird an der Polizeiakademie und an der HWR an einigen Punkten was gemacht, aber unserer Einschätzung und unserem Ergebnis nach müsste das viel stärker eingeübt werden und viel stärker verpflichtend als zweite Säule in der Polizeiausbildung verankert werden. – So viel vielleicht erst mal dazu. Ganz herzlichen Dank!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank! – Das waren jetzt 8 Minuten, aber sehr wichtig, glaube ich, und trotz alledem gut auf den Punkt gebracht. Wir haben auch schon eine lange Liste an Wortmeldungen. – Kollege Jotzo darf gern beginnen!

**Björn Matthias Jotzo (FDP):** Herzlichen Dank, Frau Howe! – Ich danke auch der Innenverwaltung, dass es möglich war, diesen Bericht zu erstellen. Ich glaube, er war sehr wichtig, weil er ein Augenmerk auf viele Sachverhalte legt, bei denen wir in der Politik sonst immer nur spekulieren, wie sie denn tatsächlich im Alltag der Polizisten und Polizistinnen aussehen.

Ich will eines vorwegschicken, das mich besonders gefreut hat an der Studie, und das ist, dass das, was hier oftmals mitschwingt, auch in der politischen Debatte, dass es also in der Polizei einen strukturellen Rassismus oder ein Polizeiproblem gäbe, sich in dieser Studie nicht wiedergefunden hat. Das schließt natürlich nicht aus, dass es Probleme gibt, die werden hier ja auch thematisiert, aber diese strukturellen Ansätze, die oftmals insbesondere von linker Seite in den politischen Dialog eingebracht werden, haben sich in dieser Studie nicht bestätigt, und das ist auch gut so.

Aber das täuscht natürlich nicht hinweg über die problematischen Dinge, die Sie auch festgestellt haben, Frau Howe. Da ist mir besonders wichtig, dass Sie festgestellt haben – das schließt ein bisschen an das an, was Sie gesagt haben –, dass der Ansatz oftmals learning by doing sei, also insbesondere die kritische Reflexion des eigenen Tuns, die Abgrenzung gegenüber problematischem Einsatzgeschehen und immer wieder unbefangen an den nächsten Einsatz heranzugehen. Da ist aus meiner Sicht insbesondere wichtig, dass Sie dort noch mal erläutern, was Ihre konkrete Empfehlung wäre. Sie haben ja in der langen Studie ein paar Ausführungen dazu gemacht, aber wie müsste eine solche Schulung, also laufende Aus- und Fortbildung zum Thema Empathie und Reflexion des Einsatzgeschehens für Polizeibeamtinnen und -beamte eigentlich aussehen, damit sie erfolgreich wäre, und wie müsste sie am besten gestaltet sein?

Sie haben dann – das ist der zweite problematische Punkt – auch hingewiesen auf die sehr mangelhafte, miserable Ausstattung von Gebäuden, Autos und Materialien, die es erschweren, den Einsatzalltag zu bewältigen. Das ist natürlich auch ein sehr wichtiger Punkt, dem wir uns widmen müssen. Wir hatten ja vorgeschlagen, dass eine Infrastrukturgesellschaft gebildet werden sollte, die sich um diese Probleme kümmert. Ich glaube, da ist noch ein weiter Weg zu gehen.

Letztlich ist Ihr Hinweis, glaube ich, sehr hilfreich gewesen, dass viele Bürgerinnen und Bürger gar nicht wissen, wofür die Polizei zuständig ist, was sie tun muss, was sie nicht tun darf. Damit beschäftigen sich sehr viele, aber insbesondere immer dann, wenn von „Polizeigewalt“, sage ich mal in Anführungszeichen, die Rede ist, wird ja oftmals ausgeblendet, dass das Gewaltmonopol beim Staat liegt und dass deswegen auch ein bestimmtes polizeiliches Handeln durchaus vom Recht gedeckt sein kann. Ich glaube, da wäre es sehr sinnvoll, wenn man Ihrer Empfehlung folgt und dafür sorgt, dass Bürgerinnen und Bürger auch darüber aufgeklärt werden, dass es beispielsweise sinnvoll ist, wenn man festgenommen wird, einer solchen Anordnung auch Folge zu leisten, denn das hilft, Polizeigewalt vorzubeugen. Ich glaube, da müsste die Innenverwaltung sagen, wie sie eine solche Aufklärung, eine verstärkte Aufklärung der Bürgerinnen und Bürger, wie sie von der Studie empfohlen wurde, vorzunehmen gedenkt.

Abschließend bleibt noch mal mein Dank, weil es eine wirklich wichtige Studie ist, ein Werk, das sicherlich noch an vielen Stellen Erwähnung finden wird. Ich bedanke mich sehr, dass es möglich war, eine solche Studie hier zu erstellen!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank! – Der Nächste ist Herr Schrader.

**Niklas Schrader (LINKE):** Danke! – Auch von uns, Frau Howe, erst mal vielen Dank für diese Studie, und auch an Ihr ganzes Team! Ich finde die Studie extrem wichtig für die Diskussion. Ich fange mal an mit der These, dass wir sehr oft eine festgefahrene Diskussion haben, wenn es um das Thema Rassismus bei der Polizei geht, das sich immer wieder festmacht an einer Diskussion, die entsteht, wenn es Fälle gibt, die bekannt werden, in denen ein Handeln der Polizei als rassistisch kritisiert wird, und dann sehr oft in Institutionen der Polizei oder die der Polizei nahestehen eine Abwehrreaktion erfolgt und so begründet wird: Hier wird der Vorwurf aufgemacht, die Polizei sei in Gänze rassistisch, und das sei mitnichten so, wenn, dann seien vielleicht einzelne Personen rassistisch, aber insgesamt haben wir dieses Problem nicht.

Diese Studie geht ja mit einer ganz anderen Grundannahme an die Sache heran, wie Sie es ja auch schon in Ihrem Eingangsstatement dargelegt haben. Die grundlegende Annahme ist, dass Rassismus bei uns allen vorhanden ist, in unserer gesamten Gesellschaft vorhanden ist und somit natürlich auch in der Polizei vorhanden ist. Ich glaube, erst wenn man so an die Sache herangeht, kann man versuchen, Maßnahmen zu entwickeln, wie man dagegen arbeiten kann, was natürlich beim Thema Polizei besonders wichtig ist, weil es sich hier nicht um irgendeine Institution handelt, sondern um eine Institution, die eben das Gewaltmonopol besitzt und ausübt und besondere Befugnisse zu Grundrechtseingriffen hat. Natürlich ist es an dieser Stelle ganz besonders wichtig, dass sich der potenziell stets vorhandene Rassismus in unserer Gesellschaft nicht auf das Handeln auswirkt oder dass man ihn, so weit es geht, reduziert. Insofern finde ich die Gegenmaßnahmen und Handlungsempfehlungen, die Sie da entwickelt haben, sehr spannend.

Das bringt mich zur ersten Frage: Haben Sie eine Einschätzung, inwieweit diese Grundannahme, dass Rassismus in der Gesellschaft breit und in allen irgendwie vorhanden ist, in der Polizei überhaupt verbreitet ist? Oder herrscht dort sowohl in der breiten Masse als auch bei Funktionsträgerinnen und -trägern eher noch das Bild vor, bei Rassismus handelt es sich um Einstellungen einzelner Personen, die man entsprechend sanktionieren muss, und damit wäre das Problem behoben? – mal vereinfacht gesagt.

Vielleicht wäre es gut, noch ein paar Worte zu der Eigenschaft der Studie als qualitative Studie zu sagen. Ich verstehe das so – ich habe Soziologie studiert und habe diese Begrifflichkeiten da auch intensivst behandelt –, dass es in der Studie nicht darum ging, die Quantität von bestimmten Einstellungen, aber auch Handlungsweisen zu untersuchen, also beispielsweise Polizeikontrollen, die rassistisch sein können. Sie können sich das natürlich in einzelnen Fällen anschauen, aber inwieweit das ein Ausmaß hat, das problematisch wird, oder wie groß das ist, ist nicht Gegenstand dieser Studie gewesen. Aber vielleicht können Sie das noch mal in Ihren Worten hier erläutern, damit es bei der Auswertung keine Missverständnisse gibt.

Dann habe ich noch die Frage, was man aus Ihrer Sicht vielleicht noch untersuchen könnte. Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, möglicherweise auch Gesetze, Dienstvorschriften oder Regeln der Datenspeicherung bei der Polizei auf die Frage hin zu untersuchen, ob sie rassistische Kategorisierungen möglicherweise befördern oder verstärken und somit Rassismus reproduzieren? – Wir hatten beispielsweise kürzlich eine Diskussion um die Speicherung des Migrationshintergrunds bei Tatverdächtigen in den Polizeidatenbanken; mal als ein Beispiel. Wäre das noch mal ein Thema, dem man sich widmen könnte, um der Frage nach einem strukturellen Rassismus näher auf den Grund zu gehen, was ja viel mehr sein kann als das, was diese Studie sich angeguckt hat? – weil Sie, Herr Jotzo, das angesprochen hatten.

Dann habe ich noch eine Frage zu einer Ihrer Handlungsempfehlungen zum Thema Fortbildungen. Sie plädieren dafür, dass man Fortbildungen zum Thema Rassismus verbreitert und auch verpflichtender macht. Wie kann man aus Ihrer Sicht besser die breite Masse, wie Sie es in Ihrer Studie sagen, erreichen? Wäre es sinnvoll, das verpflichtend auch für das „Fußvolk“, sage ich mal etwas abwertend, in der Polizei zu machen und nicht nur für die Führungskräfte? Was ist da im Moment der Stand der Dinge, und was wäre aus Ihrer Sicht da zu verbessern? Inwieweit wäre auch eine Verbreiterung des Angebots an Fortbildungen durch externe Institutionen sinnvoll, dass das also nicht nur von der Polizeiakademie, sondern zunehmend auch

von externen Einrichtungen durchgeführt wird, bei denen wir ja, wenn man sich die Zuwendungsempfänger aus Berlin anguckt, wirklich geeignete Institutionen haben.

Eine Frage zur Transparenz: Sie haben ja gesagt, es wäre sinnvoll, die Transparenz bei polizeilichen Maßnahmen zu erhöhen, haben dort auf die Bodycam abgestellt, aber auch auf das Filmen oder die Dokumentation von Polizeieinsätzen durch Dritte. Ist das aus Ihrer Sicht etwas, was hilfreich sein kann im Zusammenhang mit dem, was Sie untersucht haben? Dass polizeiliche Maßnahmen, wenn sie im öffentlichen Raum stattfinden, auch durch Dritte dokumentiert werden können, wird ja mitunter durch die Polizei immer wieder unterbunden.

Dann möchte ich eine letzte Frage stellen und es dabei belassen: Wir haben in unserem Doppelhaushalt 2022/2023 jetzt eine Verlängerung der Studie ermöglicht. Was ist da geplant? Was wäre sinnvoll, mit dieser gewonnenen Zeit und den gewonnenen Mitteln noch zu machen und zu untersuchen, um die erlangten Kenntnisse zu erweitern? – Danke!

**Vorsitzender Alexander Herrmann (CDU):** Vielen Dank! – Das Wort hat nun die Kollegin Bozkurt.

**Tuba Bozkurt (GRÜNE):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich bin heute hier als Gästin. Ich bin antidiskriminierungspolitische Sprecherin meiner Fraktion und bin sehr froh, dass ich heute dabei sein und ein paar Fragen an Sie richten darf. Vor allen Dingen möchte ich als antidiskriminierungspolitische Sprecherin einmal kurz sagen, was Rassismus eigentlich bedeutet, weil das offensichtlich nicht ganz Konsens ist – Kollege Schrader ist ja schon mal in die Richtung gegangen –: Rassismus ist nicht nur ein Übergriff, ein physischer Übergriff, Rassismus ist auch etwas, was dem System immanent ist. Wenn Sie Frau Howe gerade zugehört haben, wovon ich ausgehe, dann haben Sie das auch gehört. Rassismus ist kein Generalverdacht, dass alle boshaft sind und rassistisch auf Menschen zugehen, die rassifiziert oder migrantisiert sind, sondern wir sind so sozialisiert. Das ist keine Schuldzuweisung, sondern das ist unser System. Wenn wir über strukturellen Rassismus reden, dann meinen wir genau das, nicht die absichtlich-intentionale Boshaftigkeit, sondern das, womit wir sozialisiert wurden. – Das mal vorweg.

Dann habe ich ein paar Fragen. Ich bin nicht nur antidiskriminierungspolitische Sprecherin meiner Fraktion, ich habe auch mein Büro im Soldiner Kiez, der ja bekannt ist für sehr viele gewaltvolle Auseinandersetzungen in der Vergangenheit. Sie kennen sicherlich, Frau Polizeipräsidentin Slowik, den kiezbezogenen Netzwerkaufbau, den es dort gibt. Mit dem Ersten Hauptkommissar Eckhart Manthey, der jetzt im Ruhestand ist, wurde ein Verein gegründet, der sich das große Ziel Konfliktprävention auf die Fahnen geschrieben hatte. Dieser Verein war in der Vergangenheit sehr erfolgreich und hat es geschafft, dass die rassifizierten Jugendlichen dort in einen sehr konstruktiven Austausch mit der Polizei kamen. Mich würde interessieren, welche Lehren daraus für die Polizei allgemein gezogen wurden. Ich weiß, Sie sind in großem Austausch darüber, ich bin auch im Austausch mit Herrn Manthey und auch mit Yousef Ayoub, der das Projekt begleitet. Mich würde vor allen Dingen interessieren, welche antirassistischen Haltungen, die durch dieses Projekt gestärkt werden konnten, auch innerhalb der Polizei Berlin weiterhin Verbreitung finden.

Dann gibt es das Thema – Sie sprachen es auch an, Frau Howe –, dass es Rassismus oder rassistische Einstellungen innerhalb der Polizei selbst gibt. Ja, die Polizei ist sehr divers, das

stimmt, es ist eine der diversesten Einrichtungen im Land Berlin, aber die Schaffung von Diversität heißt nicht, dass wir internalisierten Rassismus überwunden haben, will heißen, dass wir trotzdem rassistische Übergriffe erleben können, die, auch wenn sie nicht beabsichtigt sind, dann thematisiert werden müssen. Mich würde interessieren, welche Maßnahmen da ergriffen werden, um diese zu überwinden.

Dann das große Thema – in der Studie kommt es nur am Rande vor – der Selbstverständlichkeiten innerhalb der Gesellschaft: Inwieweit werden diese adressiert? – Rassismus, ich sagte es eingangs, ist nicht nur ein Übergriff, Rassismus ist auch, wenn eine Polizeibeamter zu einem migrantisierten Menschen, also einem Menschen, der als Migrant, migrantisch gelesen wird, sagt: „Das ist mein Land, du bist hier Gast.“ – Das ist Rassismus, weil man die andere Person zum Fremden macht, also „other“ in der Fachsprache, „andert“. Da ist die Fragestellung: Inwieweit findet die Selbstverständlichkeit, dass dieses Land die Heimat von allen ist, Niederschlag?

Wir hatten ganz lange Diskussionen, als das LADG verabschiedet wurde. Gerade von der Polizei wurde das sehr kritisch begleitet. Es wurden Massenklagen befürchtet, es wurde ein Generalverdacht oder ein allgemeiner Rassismusverdacht befürchtet. Was davon ist eingetroffen? Welche Massenklagen sind eingetroffen? Sind sie überhaupt eingetroffen? Was genau wurde gemacht, welche Maßnahmen wurden ergriffen, um genau diese Massenklagen zu verhindern, also um die Diskriminierung, die besteht oder begangen wird, zu umgehen?

Ich bin außerdem Wirtschaftspolitikerin meiner Fraktion. Wir haben von der Senatswirtschaftsverwaltung eine Studie der HWR bekommen, die die Gewerbeüberwachung überprüft. Die Gewerbeüberwachung in Berlin wird unzureichend wahrgenommen, sie wird durch die Polizei vollzogen. Sie wissen es vielleicht, es werden sensible Bereiche oft gar nicht überprüft, während migrantisches Gewerbe noch mal häufiger überprüft wird, Stichwort Razzien. Da würde mich interessieren, auf welchen Kriterien die Auswahl beruht und welche Maßnahmen ergriffen werden, um auch Rassismen in diesen Bereichen nicht zu reproduzieren. – Das wären erst mal meine Fragen. Ich bedanke mich!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank! – Wir haben dann auf der Rednerliste die Herren Franco, Vallendar, Schreiber, Balzer und Koçak, und ich würde damit dann erst mal, damit wir mindestens noch in eine Antwortrunde durch unsere Anzuhörenden kommen, die Rednerliste schließen. – Ich sehe keine weiteren Wortmeldungen. Dann ist jetzt der Kollege Franco dran. – Bitte sehr, Herr Kollege!

**Vasili Franco (GRÜNE):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank, Frau Howe, auch von meiner Seite und der Seite meiner Fraktion! Ein Dank auch an die Studierenderinnen und -ersteller für diese sachliche und ideologiefreie Herangehensweise. Auch ein sehr großer Dank an die Polizei Berlin, die sich bereiterklärt hat, an dieser wissenschaftlichen Studie teilzunehmen. Da ist viel Offenheit zu sehen gewesen, und ich glaube, das ist auch der richtige Weg, wenn es darum geht, Strukturen innerhalb der Polizei zu verbessern und das anhand von wissenschaftlichen Grundlagen. Ich finde, wenn man sich das durchliest, auf die Konzeption schaut und sich die Frage stellt: Gibt es Rassismus innerhalb der Polizei? –, dann ist es richtig, davon auszugehen, es gibt strukturellen Rassismus, strukturelle Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen, und bei der Polizei ist es nur besonders problematisch, weil die Polizei eben sehr wichtige, sehr tiefgreifende Eingriffsbefugnisse hat. Deshalb ist es auch im

originären Eigeninteresse der Polizei, solche Fälle zu vermeiden, dafür zu sorgen, dass sie nicht stattfinden, und dafür auch die richtigen Mittel an die Hand zu bekommen. Deshalb ist es auch sehr wichtig, dass wir diese Debatte hier führen.

Es geht dabei ja auch nicht um eine Diffamierung, sondern darum, eine bessere Polizei zu bekommen. Ich finde, die Studie macht schon sehr klar, wo wir Ansatzpunkte haben, reinzugehen, und zwar eben nicht mit einem Vorwurf, sondern mit Maßnahmen, die wirken, sei es in der Verbesserung des Umgangs mit Fremdsprachigkeit, sei es im Umgang mit psychisch erkrankten Personen; wir hatten das ja heute auch hier unter dem Tagesordnungspunkt Besondere Vorkommnisse. Da gibt es Luft nach oben, und da müssen wir auch schauen, dass wir Polizistinnen und Polizisten besser schulen, damit sie die richtigen Kompetenzen für jegliche Einsatzlage an die Hand bekommen.

Besonders wichtig finde ich auch den Punkt der Kommunikation. Das ist, glaube ich, das, was aus Ihrer Studie ganz deutlich hervorgeht. Kommunikation ist Key, sie ist das A und O für Polizeiarbeit, sie entscheidet auch darüber, ob Situationen eskalieren oder als eskalierend wahrgenommen werden, und da fand ich besonders die Hinweise gut, dass es auch in der Polizei Raum für Einsatznachbereitung, Intervention und Supervision braucht – das sind ja alles auch Ansätze, die schon durch die Berliner Polizei verfolgt werden. Ich glaube, da müssen wir aber noch besser werden, gerade wenn wir darauf schauen, dass Betroffene immer noch einen sehr großen Vertrauensverlust haben – das schildern Sie ganz eindrücklich auch in Ihrer Studie –, dass es Schülerinnen und Schüler gibt, die migrantisiert sind, die in einem Coronalockdown sagen: Ist doch gar nicht so schlimm, dass wir einen Lockdown haben, dann werden wir nicht ständig kontrolliert. – Ich glaube, es ist ein ganz wichtiger Punkt, den man anerkennen muss, dass eben nicht alle in dieser Gesellschaft das gleiche Bild von und das gleiche Vertrauen in die Polizei haben, und wir müssen daran arbeiten, dass die Polizei für alle da ist und das von allen so wahrgenommen wird.

Unter diesen Aspekten hätte ich drei Fragen, einmal explizit zum Vertrauen: Verlorengangenes Vertrauen, nicht dagewesenes Vertrauen, vielleicht auch die Angst und das Misstrauen, verstärkt kontrolliert zu werden – was wären da aus Ihrer Sicht Maßnahmen, die besonders hilfreich sind oder tatsächlich dazu führen, dass dieses Vertrauen wieder aufgebaut werden kann? – Dann eine Frage zur Ausbildung, die Sie auch als wesentlichen Faktor identifiziert haben; dort hat sich auch schon sehr viel getan in der Polizeiakademie in den letzten Jahren. Da würde mich interessieren: Haben Sie in Ihren Beobachtungen bei den Altersunterschieden gemerkt, dass jüngere Polizistinnen und Polizisten da eine andere Sensibilität und auch einen anderen Anspruch haben? Wie waren da Ihre Erfahrungen? – Die letzte Frage mit Blick auf die Fortführung: Die Polizei Berlin ist ja bekanntlich sehr groß mit ihren 25 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie konnten jetzt nur einen beschränkten Einblick gewinnen. Was wären aus Ihrer Sicht Bereiche, wo Sie aus Ihren ersten Studienergebnissen ziehen, dass es sich da noch mal lohnen würde, tiefer reinzugehen und das noch mal wissenschaftlich zu betrachten? – So weit von mir erst mal an dieser Stelle. Vielen Dank! Ich glaube, wir haben hier einen sehr guten ersten Aufschlag. Wir werden weitermachen zum einen in der wissenschaftlichen Aufarbeitung und Bearbeitung dieses Themas, aber ich glaube, da sind auch sehr viele Sachen drin, die wir uns als Innenpolitikerinnen und -politiker auf die Fahnen schreiben können, um damit tatsächlich die Polizei und zugleich die Betroffenen zu unterstützen. Das ist kein Widerspruch, und ich glaube, das ist mit dem, was diese Studie uns an Hausaufgaben

mitgibt, durchaus ein großer Meilenstein, den wir hier mit der ersten Berliner Polizeistudie gesetzt haben. Vielen Dank!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank! – Das Wort hat nun Herr Vallendar.

**Marc Vallendar (AfD):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank, Frau Howe, für Ihre Ausführungen! Wir betrachten diese Studie nicht ganz so enthusiastisch wie die Vorredner. Die Studie hat aus meiner Sicht einen sehr starken ideologischen Fingerabdruck und beinhaltet wenig Wissenschaft, aber viel Meinung. Ich will da mal ein Beispiel aus der Studie herausnehmen: Auf Seite 113 steht:

Soziale Ungleichheiten und Hierarchien sind darüber hinaus ein wesentliches Strukturprinzip moderner, kapitalistischer Gesellschaften. Sie stehen damit dem Anspruch von Chancengleichheit, Gleichheitsgebot und Neutralitätsgebot entgegen, der einen anzustrebenden (Ideal-)Zustand darstellt, an dem jede und jeder sich in einer demokratisch verfassten Gesellschaft hoffnungsvoll ausrichten kann und sollte.

Das klingt für mich eher nach Marx und Engels, die Kapitalismuskritik, die darin zum Ausdruck kommt. Ich teile auch nicht Ihre Auffassung, Gleichheit sei das Ideal, das es anzustreben gilt in einer Gesellschaft. Es gilt die Gleichheit vor dem Gesetz, das ist richtig, und das ist auch wichtig. Es gibt auch den Grundsatz der Gleichberechtigung und die Gleichheit der Wahl, aber die Gleichheit in der Gesellschaft anzustreben, mit Verlaub, das ist auch nicht im Grundgesetz niedergelegt. Wir haben ein Sozialstaatsprinzip, das ist richtig, aber wir haben kein Gleichheitsprinzip in dem Sinne, wie es im Kommunismus angestrebt werden soll. Insofern kann ich diesen Teil, der in der Studie enthalten ist, nicht teilen.

Das andere: Auch in der Zusammenfassung wird das kritisiert, was als struktureller Rassismus definiert wird, also dass eine Kategorisierung, Generalisierung, Naturalisierung, Hierarchisierung und dann Legitimierung zusammen strukturellen Rassismus darstelle, und alle Menschen, egal wer, würden diesen strukturellen Rassismus ständig in ihrem Alltag ausüben. – Ich will dafür mal ein Beispiel nennen: Natürlich gibt es diese Kategorisierung, es gibt zum Beispiel Umfragen zu Berufsgruppen, also was die Bevölkerung von Berufsgruppen hält, und dann gibt es Berufsgruppen, die besonders angesehen sind, und Berufsgruppen, die nicht so angesehen sind. Beispiel: Versicherungsvertreter, Politiker und Journalisten haben einen sehr schlechten Ruf, hingegen haben Richter, Polizisten oder auch BSR-Mitarbeiter einen sehr guten Ruf. Ist das nun struktureller Rassismus, dass die Menschen bestimmte Berufsgruppen so oder so bewerten? – Aus meiner Sicht ist das nicht so. Wenn Sie das so sehen, dann frage ich mich: Ist das denn was Schlimmes, also ist es etwas Schlimmes, so eine Kategorisierung vorzunehmen? Und inwiefern kann die Polizei davon profitieren, dass man das kritisiert? – Ich sehe da nicht so das Problem.

Ich sehe das Problem bei echtem Rassismus, wo in Rassen eingeteilt wird und negative Werturteile getroffen werden über Personen, die eine unterschiedliche Hautfarbe haben. Aber dann haben wir klare Fälle, die auch auf juristischer Ebene eine Bedeutung haben. Alles andere davorgeschaltet sehen wir jedenfalls nicht als großes Problem an. Die eine Kollegin hat es schon angesprochen: Man kann sich ja schon allein über den Satz streiten „Das ist mein Land, du bist hier Gast.“ – Die Bundesministerin für Inneres sieht das übrigens nicht als Rassismus an, und ich teile diese Meinung, denn auch die Äußerung, das Land gehöre allen, ist eine fal-

sche Aussage, denn wenn Sie letztendlich die Staatsrechtslehre mal verfolgen – Staatsgewalt, Staatsvolk und Staatsgebiet –, ist es natürlich, dass ein Land und ein Staat überhaupt nur dann aus diesen drei Kategorien bestehen kann, ansonsten hätten wir überhaupt keinen Staat. – [Zuruf von den GRÜNEN: Das Mittelalter hat angerufen!] – Das ist kein Mittelalter, das ist Staatsrechtslehre, Jura erstes Semester, können Sie sich gerne auch noch mal anhören. Ich fand eher den Satz „Halt die Klappe!“ problematisch, den der Polizeibeamte gesagt hat. – [Niklas Schrader (LINKE): „Halt die Fresse!“ war das!] – Oder „Halt die Fresse!“ – Das ist ein Satz, der unangemessen für einen Polizeibeamten ist, deswegen möchte ich nur darauf eingehen. Es ist aus unserer Sicht jedenfalls die Studie nicht allzu wertschöpfend. Aus unserer Sicht bringt die nicht allzu viel. – Vielen herzlichen Dank!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Das Wort hat jetzt Kollege Schreiber!

**Tom Schreiber (SPD):** Herzlichen Dank! – Herzlichen Dank auch noch mal an Frau Howe und ihr Team für diese Studie, auch mit Blick auf den Zeithorizont. Man hätte wahrscheinlich durchaus noch viel mehr machen können, nichtsdestotrotz ist es ein guter Aufschlag, ein guter Auftakt, um nicht über gefühlte Fragestellungen, sondern in diesem Fall über konkrete zu sprechen. Der Blick in den Arbeitsalltag der Berliner Polizei, den wir hier mal so, mal so verfolgen – will sagen: öffentlich –, skizziert ganz gut, welcher Belastung auch die Beamtinnen und Beamten tagtäglich ausgesetzt sind. Das ist ein wesentlicher Punkt. Es ist, glaube ich, einer der spannendsten Berufe, die es gibt, aber auch einer, der sehr belastend ist bis tief in die Psyche hinein, denn es gibt auch Einsatzsituationen, die der eine oder andere nicht so einfach wegstecken kann. Das will ich dazusagen, weil das oft untergeht.

Ich habe drei Fragen. Zum einen: Sie haben bei den Handlungsempfehlungen das Thema verpflichtende Schulungen und Fortbildungen herausgestellt. Da würde mich interessieren, warum aus Ihrer Sicht der Punkt „verpflichtend“ relevant ist. Gerade in Bezug auf Fortbildungen haben wir immer das Problem, das sich der eine oder andere das vielleicht wünscht, es aber zeitlich – Stichwort Schichten und das, was ansteht – leider nicht möglich ist; da stoßen immer zwei Dinge aufeinander. Der zweite Punkt ist – das haben Sie beim Thema Einstellungen von Auszubildenden und anderen genannt – soziale Empathie. Heißt das im Kern, dass man wieder zu dem Modell zurückkommen sollte, dass auch Psychologen bei Einstellungen dabei sind, oder, andersrum gefragt, dass man sich das noch viel genauer angucken sollte, also nicht nur die Noten und Tests, sondern die Empathie für Themen und Rollensituationen? So würde ich erst mal das verstehen, was Sie hier aufgeschrieben haben. Der dritte Punkt ist: Politische Bildung sehe ich übrigens nicht nur bei der Polizei als großes Thema, sondern insgesamt für den öffentlichen Dienst. Mein Eindruck ist, dass viele gar nicht wissen, was wir hier im Parlament machen und warum Gesetze so und so entstehen und welchen Hintergrund die eigentlich haben. Warum ist das für Sie ein Wesenskern, wo Sie sagen, da muss mehr interne und externe Vermittlung oder Diskussion stattfinden? Das würde ich gern wissen wollen.

Dann noch zwei ergänzende Punkte – das liegt mir am Herzen, weil ich da auch selber eine Bachelorarbeit mitbetreuen durfte –: Wir dürfen in der Diskussion nicht vergessen, dass es auch Rassismus gegen Polizeibeamte geben kann. In einer Bachelorarbeit, die ich betreuen durfte, war es ein Drittel bis ein Viertel von nicht nur jungen Menschen, die das erlebt haben. Also auch das Thema spielt eine Rolle; das will ich dazusagen. Anknüpfend daran, Frau Howe: Welche Rolle spielten bei Ihren Diskussionen – weil man das ja immer schwer messen kann – Lebens- und Berufserfahrung von Polizeibeamten im täglichen Dienst, also die, die ein

Stück weit Erfahrungswissen und auch einen bestimmten Ansatz haben, an bestimmte Themen heranzugehen bis hin zu Personenkontrollen beispielsweise? – Herzlichen Dank!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank! – Der Nächste auf der Rednerliste ist Kollege Balzer. – Bitte sehr!

**Frank Balzer (CDU):** Sehr geehrte Frau Howe! Auch im Namen meiner Fraktion ganz herzlichen Dank für Ihre Studie! Ich will den Dank erweitern an die Innenverwaltung, die ja durchaus den Mut hatte, diese Studie in Auftrag zu geben, denn wie so häufig: Wenn man so etwas in Auftrag gibt, weiß man nicht, was am Ende des Tages herauskommt. Es ist immer sehr leicht gesagt: Die Berliner Polizei ist rassistisch –, weil man den einen oder anderen Einzelfall kennt, davon gehört hat oder einzelne Bilder gesehen hat. Ich finde, die Studie hat deutlich gemacht, dass die Berliner Polizei kein strukturelles Rassismusproblem in ihren Reihen hat. Sie haben ja das Thema Alltagsrassismus unserer Gesellschaft generell dargestellt und es damit verglichen. Ich finde auch gut, dass in der Studie deutlich geworden ist, welchen Situationen sich die Polizistinnen und Polizisten der Berliner Polizei aussetzen müssen. Das ist Gewalt, das ist Aggression, das sind Pöbeleien, Beschimpfungen, sehr häufig gepaart mit zwanzig-, dreißigfachen Videoaufzeichnungen, Fotos, die dann ausschnittsweise im Netz verbreitet werden und wo dann sehr schnell mit so einer Momentaufnahme kundgetan wird: Ach, guck mal, der ist gewalttätig, der ist rassistisch! –, ohne dass man den gesamten Ablauf sieht. Von daher gebührt unseren Kolleginnen und Kollegen großer Respekt, die dort eine sehr schwierige Arbeit vollziehen. Da können wir danke sagen. Ich glaube, dass die Polizei Berlin sehr vielfältig und breit aufgestellt ist und auch in ihren Reihen schon sehr viel tut.

Nichtdestotrotz haben Sie ja Handlungsempfehlungen ausgesprochen. Das über Aus- und Fortbildung kann ich alles teilen. Das wäre natürlich schön, aber wenn man die Lebenswirklichkeit im Alltag von Polizistinnen und Polizisten sieht, was Überstunden angeht, was die Arbeitsbelastung angeht, wird man auch sehr schnell an Grenzen stoßen, sodass dieses schwer umzusetzen ist. Ich fand es auch interessant, dass Sie so harte Fakten wie die Ausstattung und die Infrastruktur angesprochen haben, die für die Kolleginnen und Kollegen durchaus belastend ist, wenn man zum Beispiel in der Dienststelle auf Toiletten gehen muss, auf die man zu Hause niemanden und erst recht nicht Gäste lassen würde. Auch das sind ja Faktoren, die für die weichen Themen ganz wesentlich sind. Von daher ist es insgesamt sehr geglückt. Sie haben das Thema Bodycams in ihrer Studie angesprochen als ein Zeichen, dass man hier deutlich mehr Transparenz schaffen könnte. Das ist ja auch ein Wunsch der Polizei; vielleicht setzt das bei der Koalition noch mal einen kleinen Nachdenkprozess in Gang, nicht auf eine dreijährige Evaluation zu bauen, sondern sehr schnell hier auch für die Kolleginnen und Kollegen eine bessere Arbeitsmöglichkeit und -grundlage zu schaffen. Von daher sind Arbeitsaufträge für die Polizei Berlin niedergeschrieben worden, und ich freue mich auf die weitere Diskussion.

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank! – Als Letzter steht Herr Koçak auf der Rednerliste. – Bitte sehr!

**Ferat Koçak (LINKE):** Vielen Dank, Frau Howe, für die Zusammenfassung! Das meiste, was ich jetzt sagen und fragen wollte, haben Herr Schrader von der Linkspartei und Frau Bozkurt von den Grünen schon eingebracht, also vielleicht nur noch einige Punkte, um mich kurz zu fassen. Ich finde, dass die Studie ganz deutlich macht, dass die Berliner Polizei ein

Riesenproblem mit Rassismus hat und aktuell noch zu wenig dagegen getan wird. Das Wort „strukturell“ in dem Zusammenhang hat Frau Bozkurt Ihnen ja schon erklärt.

Mich würde noch interessieren: Wie wurden Betroffene in die Studie miteinbezogen? Also wie wurden Betroffene von Rassismus durch die Polizei und rassistischer Polizeigewalt ausgewählt, und wie wurden ihre Erfahrungen und die Zahlen dazu in die Studie miteingebracht? Wie ist da das Verhältnis von Interviews mit der Struktur, der Berliner Polizei versus Interviews mit Betroffenen und Beratungsstellen im Interesse der Betroffenen?

Aus den Aussagen der Expertinnen lässt sich unter anderem deuten, dass die kbOs, die ja sehr in der Kritik vor allem von antirassistischen Gruppen stehen, bei von Rassismus Betroffenen wegen diskriminierender Polizeikontrollen eher zu geringerem beziehungsweise keinem Sicherheitsempfinden führen. Dazu auch direkt meine Frage an den Senat und an Sie, Frau Howe: Die Idee von kbOs sollte ja eigentlich genau gegenteilig sein, dass es zu einem größeren Sicherheitsempfinden führen soll. Hier sagt die Studie eigentlich das Gegenteil aus. Meine Frage an den Senat: Wie gehen wir mit diesem Ergebnis um?

Eine weitere Frage: Erschließt sich Ihnen aus den Ergebnissen dieser Studie, dass wir mehr Investitionen in die Polizei Berlin benötigen, um dann vor allem die offenstehenden Punkte zu klären? Beispielsweise kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass in der Polizeiausbildung kommunikative, soziale und politische Skills nur eine marginale Rolle spielen. In dem Zusammenhang wäre die Frage: Brauchen wir mehr Investitionen, um das zu klären, oder wird das im Prinzip mit dem jetzigen beschlossenen Haushalt auch umgesetzt?

Eine Frage ausschließlich an den Senat: Wie geht es weiter mit der Studie? Die Prüfung der Umsetzung hat gerade erst begonnen, dennoch würde mich interessieren, wie der Prozess hierbei ist und vor allem, ob aus Perspektive des Senats Kosten auf uns zukommen.

Eine Frage an Herrn Schreiber: Was meinen Sie mit Rassismus gegen die Polizei? – Das finde ich übrigens sehr interessant, auch wenn wir in dem Zusammenhang nicht vergessen sollten, wie die Privilegien verteilt sind, wenn es auf der Straße zu einem Rassismusvorfall kommt. Der Polizeibeamte hat dann natürlich seine Waffe dabei und auch die Macht, Gewalt auszuüben, beziehungsweise in dem Moment das Recht hinter sich, was bei Personen, die gerade nicht in Uniform dastehen und Rassismus erleben, gegenteilig ist. Dennoch finde ich diese Frage sehr interessant. Das sollten wir uns noch mal genauer anschauen.

**Vorsitzender Alexander Herrmann (CDU):** Nach dieser kontroversen Wortmeldung hat sich Frau Senatorin Spranger noch mal zu Wort gemeldet, um darauf kurz zu erwidern. Die Beantwortung der an den Senat gestellten Fragen erfolgt danach. Anschließend ist dann die Anzuhörende Frau Howe dran.

**Senatorin Iris Spranger (SenInnDS):** Herzlichen Dank! – Es hat mich jetzt doch gereizt, ein paar sehr klare Worte zu sagen. Insbesondere finde ich es immer sehr interessant, dass man sich dann hier gegenseitig Fragen stellt, die mit Sicherheit auch selbst beantwortet werden könnten, wenn man es will. Also noch einmal: Ich möchte an der Stelle betonen, dass die Untersuchung – deshalb bedanke ich mich noch mal für den Inhalt der Studie – nicht darum ging, über die Kolleginnen und Kollegen der Polizei den Daumen nach oben oder nach unten zu halten, um das ganz deutlich zu sagen. Die Studie ist so aufgebaut, dass wir sehr klare Arbeitsempfehlungen bekommen haben. Das, Herr Koçak, müssten Sie, wenn Sie sich das genau durchgelesen haben, erkannt haben. Dann wären nämlich einige Fragestellungen, die Sie gerade hier genannt haben, dazu, was wir noch gemeinsam zu tun haben, sehr klar.

Ich habe hier im Innenausschuss mehrfach gesagt, dass wir die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen verbessern müssen; auch mein Kollege Tom Schreiber hat sehr deutlich danach gefragt. Sie sagen hier, dass Sie nicht davon wissen, dass auch die Polizei einzelne Maßnahmen zu ertragen hat; im Übrigen auch ich. Auch ich habe einen Anschlag auf mein Bürgerbüro durch. – Da müssen Sie nicht so die Hand heben. – [Ferat Koçak (LINKE): Ich verstehe den Zusammenhang nicht!] – Ja, das gehört aber auch alles in den Zusammenhang mit rein! Rassismus erlebt auch die Polizei jeden Tag, um das ganz deutlich zu sagen. Wir haben einen Migrationsanteil von über 30 Prozent in der Polizei. Vielleicht sollten Sie mit mir – dazu lade ich Sie herzlich ein, Herr Koçak – einfach mal in der Nacht mit einem Polizeiauto durch die Gegend fahren und mal wirklich erleben, wie auch Rassismus gegenüber Polizeibeamtinnen und -beamten ausgeübt wird. Deshalb möchte ich hier eindeutig eines sagen: Diese Studie war sehr notwendig, sie ist richtig, und es ist eine Analyse zu machen, wie wir damit umgehen.

Wir haben bereits in der letzten Wahlperiode – auch das ist dem Hohen Haus sehr wohl bekannt – elf Punkte eingeführt. Wir haben sehr klar in der Ausbildung der Kolleginnen und Kollegen eine vorbildliche Ausbildung gemacht. Denn es gibt Krisensituationen, in denen die Polizei so zu reagieren hat, wie man es von ihr erwartet. Die Arbeitsbedingungen gehören natürlich dazu. Ich bitte das Hohe Haus immer wieder darum, auch in den nächsten Haushaltsberatungen – die Koalitionsfraktionen können dabei selbstverständlich vorangehen –, dass wir Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen haben, die dem angemessen sind. Das heißt also, ich möchte gerne, dass wir zum Beispiel ein Sonderprogramm machen – deshalb bin ich unter anderem in die BIM gegangen –, mit dem wir genau diese Arbeitsbedingungen verbessern können. Wir haben einen Rückstau von über 1,8 Milliarden Euro in den Sanierungen. Sie können gerne mit mir mal dorthin gehen, auch zu den Direktionen. Ich bin sehr dankbar für jedes Geld, das das Hohe Haus hier mit reingibt.

Die nächste Sache: Wir haben – Herr Koçak, Sie können sich an die Spitze der Bewegung setzen – die Bodycams und auch die Kontrollquittungen beschlossen. Das haben wir festgelegt. Alles das gehört dazu. Das ist die Erhöhung der Transparenz des polizeilichen Handelns. Machen Sie es mit mir zusammen! Wir haben 300 Bodycams, die jetzt bis Ende des Jahres kommen. Dann lassen Sie uns doch mehr Bodycams einsetzen! Das gehört alles zu dieser Transparenz mit dazu. Dann stellen Sie sich positiv zu diesen Bodycams! Ich finde es gut, wenn das gemacht wird. Wir wollen eine Transparenz der Polizei, der polizeilichen Arbeit, sowohl für die eine als auch für die andere Seite. Das heißt also, auch so etwas gehört mit dazu. Dann lassen Sie es zu! Lassen Sie es bitte zu! Ich kaufe sofort noch mehr als diese 300 Bodycams, denn die müssen dann auch angestellt werden.

Wenn ich dann immer die Nachrichten auf Twitter und so etwas alles lese: Das lesen auch unsere Kolleginnen und Kollegen. Wir haben den ganz großen Teil, den größten Teil unserer Kolleginnen und Kollegen bei der Polizei, der Feuerwehr, den Rettungskräften, die auch alle immer angegriffen werden, die sehr ordentlich arbeiten, um das ganz deutlich mal hier zu sagen. – [Beifall von Tom Schreiber (SPD), bei der CDU, der AfD und der FDP] – Da könnte meine Koalition auch mal mitklatschen und nicht nur die Opposition! Darüber bin ich auch entsetzt. Das muss ich mal ganz deutlich sagen. Ich bin sauer darüber, dass immer wieder Kolleginnen und Kollegen angegriffen werden und wir im Gegenzug dann aber behaupten, es ist Rassismus auf breiter Reihe. Ich habe jetzt die ganze Zeit dahinten gesessen und mir das ruhig angehört, aber auch ich werde langsam sauer darüber. Sie kennen mich und wissen, dass ich sicherlich alles mache, damit wir für die Kolleginnen und Kollegen gute Arbeitsbedingungen schaffen. Ich versuche es auf allen Ebenen. Wir müssen das ASOG entsprechend ändern. Gehen Sie mit mir da rein, damit diese Taser endlich mehr ausgefüllt werden, damit wir die mehr anschaffen, dass wir das ASOG verändern. – Herr Koçak, tun Sie mir einen Gefallen! Ich habe Sie so verstanden, dass Sie eher jemanden die Schusswaffe gebrauchen lassen – das haben Sie so gesagt –, als dass Sie sagen – – Entschuldigung, wenn ich jetzt ein bisschen emotional werde, ich kann es mir von hinten nicht mehr anhören, deshalb bin ich reingegrätscht. Sie sagen hier offiziell, dass die Polizei sich in Situationen eventuell wehren kann. Ja, wie sollen sie sich denn wehren? Sollen sie die Schusswaffe einsetzen? Ich denke nicht! Herr Koçak, tun Sie mir einen Gefallen, stellen Sie das bitte richtig, und lassen Sie es so nicht stehen! – Danke schön!

**Vorsitzender Alexander Herrmann (CDU):** Vielen Dank, Frau Innensenatorin, für die klaren Worte! – Ich spare mir jetzt jeden Kommentar. Ich glaube, wir müssen weitermachen. Ich

bitte jetzt unsere Anzuhörende Frau Howe, auf die vielen Fragen, die im Vorfeld gestellt wurden, zu antworten. Dann schauen wir mal – wir hatten uns ja 11 Uhr gesetzt –, dass wir dann vielleicht noch in eine zweite Nachfragerunde kommen, wenn es noch Fragen geben sollte.

**Christiane Howe** (TU Berlin): Ganz herzlichen Dank! – Ich fange einfach von vorne an. Ich habe mir das notiert, es ging um die konkreten Empfehlungen bezüglich der Aus- und Fortbildung. Vielleicht ist es wichtig, sich in dem Zusammenhang noch mal ins Gedächtnis zu rufen, dass es im Grundprinzip eine Schwierigkeit innerhalb der Behörde gibt, der andere Behörden so nicht unterliegen; ich sage das Stichwort Legalitätsprinzip. Das Legalitätsprinzip bezüglich der Polizei umfasst nicht nur, dass sie nach außen wirkmächtig ist und sie dem folgen müssen, sondern dass sie das auch nach innen müssen. Das heißt, sie sind beamtenverpflichtet, sie müssen Sachen melden, es gibt ganz starke Abstufungen von Disziplinarrecht bis hin zu strafverfolgenden Angelegenheiten. Das heißt aber, dass es, was wir auch innerhalb der Polizei diskutiert haben, ganz schwierig ist, dort Reflexionsräume zu eröffnen, wenn man Fehler gemacht hat, die zu besprechen, weil diese ganz schnell anzeigepflichtig sind und sich dann in disziplinarrechtlichen Grundlagen erschöpfen, sage ich mal an dieser Stelle. Bezüglich der Aus- und Fortbildung ist es per se angesichts der Rechtsgrundlage, was diese Behörde angeht, extrem wichtig, dass Externe dabei sind, die diesem Prinzip nicht unterliegen. Es gibt innerhalb der Polizei Psychologinnen und Psychologen, die man ansprechen kann, und es gibt auch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter. Die sind aber relativ dünn gesät, in Anbetracht dessen, wie viele Beamtinnen und Beamte es gibt. Es ist unserer Meinung nach auch nicht erschöpfend, weil es immer ein Add-on ist, es ist immer ein Zusatz. Diese Aus- und Fortbildungen müssten so gestaltet sein, dass sie den Beamtinnen und Beamten etwas an die Hand geben, was im Alltag umzusetzen ist und direkt im Alltag angewandt werden kann.

Wir haben das so diskutiert: Es ist wichtig, dass Polizeibeamtinnen und -beamte Einsatztaktik und Verhaltenstraining lernen, dass sie wissen, wie sie die Waffen einsetzen et cetera, dass sie auch Zwangsmaßnahmen durchsetzen können. Das müssen sie üben. Das kann auch lebensgefährlich werden. Es ist lebensnotwendig, das einzuüben. Aber zugleich ist es unserer Einschätzung nach genauso und fundamental wichtig, die Kommunikation und Reflexion verpflichtend einzuüben und nicht nur theoretisch darüber etwas zu erfahren oder sich in einzelnen Wahlmodulen vielleicht mal einen Vormittag in einem halben Jahr damit zu beschäftigen, sondern das genauso einzuüben und in den Alltag mitzugeben wie das andere, auch als Grundlage. Es müsste eine genauso schwergewichtige Grundlage sein und nicht ein Nice-to-have.

Das ist kann nicht nur im Arbeitsalltag eingeübt werden; das muss es sowieso. Als junger Polizeibeamter und als junge Polizeibeamtin muss ich sowieso in dem Moment, da ich in der Uniform tätig werde, meine Rolle als Polizeibeamter oder -beamtin klären. Dafür muss etwas an die Hand gegeben werden. Es gibt ein Handwerkszeug, das gibt es in anderen Berufssparten schon, das nennt sich dann Intervision. Das gibt es in verschiedenen Formen. Man müsste sich das mal polizeitauglich anschauen, müsste sich genauer angucken, was hilfreich, sinnvoll und auch erleichternd wäre. Es bräuchte nicht nur Taktiknachbereitungen, wo man guckt, wie der Einsatz taktisch gelaufen ist, sondern es ist ein ganzheitlicher Ansatz von Denken, Handeln, Fühlen, dass man das insgesamt mitgibt und in der Ausbildung schon so einübt, dass die Besatzungen in den Wagen, die ja selbstständig unterwegs sind und vor Ort ihre Entscheidungen treffen müssen, die oftmals nicht einfach sind, das mit an der Hand haben und für sich selbst gestalten können.

Verpflichtend müssen Dinge sein, weil, wenn wir die politische Bildung oder gerade diese sogenannte weiche Kommunikation angucken, das meistens die Beamtinnen und Beamten sind, die Interesse haben, die Interesse anmelden, die von sich aus schon ein Interesse mitbringen und die, auch entgegen diesen engen Besetzungen, weil das Personal straff ist, zur Fortbildung gehen. Das heißt, sie brauchen das Häkchen seitens ihrer Leitungen. Sie müssen argumentieren, sie müssen das begründen. Verpflichtend deswegen: Wenn das in dem Gesamten eingelassen würde und verpflichtend wäre – was weiß ich, jedes Jahr oder alle zwei Jahre, das müsste man sich angucken –, müssten alle hin, es gäbe keine Diskussion, die müssten abgestellt werden, dann erreicht es alle und ist eingelassen in dieser Behörde. Politische Bildung, weil jenseits von Reflexion und kommunikativen oder sozial-empathischen Kompetenzen politische Bildung deshalb wichtig ist, weil das die aktuellen Diskurse abbildet, weil es deutlich macht, dass es jetzt nicht nur um einen neuen Sprachgebrauch geht, der einen nervt, sondern weil es vielleicht auch deutlich macht, dass sich unsere Gesellschaft verändert hat, weil man erkennen muss – das hatten wir bei einem Seminar von Polizeianwärterinnen und -anwärtern –, was sie bedeuten, dass man sie in Kontexte stellen muss, dass man sehen muss, was an bestimmten Angelegenheiten rassistisch ist. Das ist sehr wichtig und muss deswegen verpflichtend sein.

Zu unserer Grundannahme bezüglich der Polizei, wie weit das verbreitet ist: Das betrifft das, was auch hier in dieser Debatte, in der es gerade ein bisschen hoch herging, eine Rolle spielte, den Rassismusbegriff. Es gibt zwei Rassismusbegriffe in unserer Gesellschaft. Der eine ist in unserem Land nach unserer Geschichte sehr lange tragend gewesen. Das ist der Rassismusbegriff, der Rassismus mit Rechtsextremismus, Nationalsozialismus, bewusster Einstellung, mit Bösartigkeiten und Gewalttätigkeiten annimmt und im Prinzip an den Rand der Gesellschaft stellt. Wenn man diesen Begriff grundlegend nimmt, hätte die Studie anders ausgesehen, und dann hätten wir auch methodisch nicht unbedingt so vorgehen können. Es gab große Befürchtungen, natürlich auch innerhalb der Polizei, dass wir rumlaufen, bespitzeln, die Sprachpolizei sind und gucken, was die einzelnen Beamten von sich geben und dann den Daumen rauf oder runter machen. Das war aber nicht die Zielsetzung, und das war auch nicht unser Ausgangspunkt.

Ich habe vorhin noch mal deutlich gemacht, dass wir von dem alltagsrassistischen Begriff ausgegangen sind. Wir haben geguckt, was für Strukturen innerhalb der Polizeiarbeit, der Arbeit selbst, das befördern und was das minimiert. Das macht es schwerer, und das macht es auch schwieriger, sich das anzugucken. Die Grundannahme von Alltagsrassismus können wir nicht einschätzen, denn wir haben keine quantitative Studie gemacht. Wir hätten eine Befragung machen müssen. Und es ist unterschiedlich, kreuz und quer. Unsere Erfahrung war, dass die Vorstellung bei den Dienststellenleitungen und dann bei den Beamtinnen und Beamten, die wir begleitet haben und mit denen wir mit gesprochen haben, sehr wohl und sehr gut verstanden worden und auch gut mitgegangen worden ist. Es ist auch gesagt worden, es ist gut, dass mal jemand von der Seite draufguckt. Ich sage es jetzt auch mal hier in diesem Hohen Hause: Je höher man in den politischen Raum kam, desto angstbesetzter war das Thema, desto schwieriger war es auch für uns zum Teil, unseren Ansatz zu erklären und ihn verständlich zu machen, weil natürlich ganz viele mit diesem rechtsextremistischen, rassistischen, althergebrachten, in unserer Gesellschaft sehr wahrscheinlich neurotisch besetzten Begriff, sage ich mal, umgegangen sind. Deshalb kann man das so nicht sagen. Es gab Führungen, die das sehr befürwortet haben. Wir hätten diese Studie – danke natürlich noch mal, dass Sie unser Konzept ausgesucht haben – ohne die Kräfte innerhalb der Polizei, die das unterstützt haben, die

verstanden haben, wie wir herangehen wollen, die nach innen gewirkt haben, auch gegen die Widerstände, die es auch innerhalb der Polizeibehörde natürlich gab, nicht machen können. Auch da ist also viel in Bewegung und in der Diskussion.

Vielleicht noch mal zur qualitativen Studie: Es ist eben nicht quantitativ, prozentual oder irgendwie in diese Richtung – da müssen Sie auf die MEGAVO-Studie warten, die das noch mal anders fasst –, sondern wir haben uns Strukturen, Muster, Logiken, Alltag angeguckt, auf drei Abschnitten und in der Form wie beschrieben. Wir haben uns Prozesse, also Interaktionsprozesse angeguckt. Wie findet was statt? Wie finden die Begegnungen statt? Wie entsteht etwas? Wo geht auch etwas aus dem Ruder? Wir haben durchaus auch Einsätze begleitet, wo Zwangsmaßnahmen in verschiedenster Form und andere Maßnahmen eine Rolle gespielt haben.

Zu dem Vertrauen in die Polizei, Angst und Misstrauen: Wir haben Verbände gefragt, wir haben nicht direkt Betroffene gefragt, sondern wir haben 17 Verbände zu unterschiedlichsten Feldern – antimuslimischem Rassismus, Antiziganismus, Schwarzenrassismus, Antisemitismus – aufgesucht und befragt. Das sind auch Verbände, die nicht nur spezifisch zur Diskriminierung innerhalb der Polizei arbeiten, sondern mit Betroffenen, wo Menschen sich hinwenden, die von Diskriminierung betroffen sind. Mit denen sind wir ins Gespräch gekommen; manche von ihnen haben auch schwerpunktmäßiger den Bereich Polizei. Es ist Fakt – das kann man sehen, ich würde sagen, das ist evident –, dass Menschen – Schwarze, People of Colour –, die so gelesen werden, im Durchschnitt mehr und öfter kontrolliert werden als weiße Personen und dass unter Umständen Kontrollen dort durchaus an Schärfe gewinnen können. Jetzt ist natürlich die Frage, wie sich das deckt. Denn wir haben Polizeibeamtinnen und -beamte begleitet, zum Beispiel auch in diesen Bereichen der kbOs, und nicht festgestellt, dass es auf der Grundlage von phänotypischem Aussehen oder Zuschreibungen Kontrollen gibt. Der Punkt ist, dass es sie nichtsdestotrotz gibt. Es ist etwas, was nicht im Alltag von dem, wie die Arbeit geleistet wird und dem, was evident ist, deckungsgleich ist, wo wir selber wirklich noch ein bisschen am Brüten sind, was sicherlich etwas mit alltagsrassistischen Zuschreibungen zu tun hat, die reflektiert werden müssen.

In diesem Zusammenhang vielleicht noch etwas zu kbO: Da wir nicht grundlegend festgestellt haben, dass anlasslos, oder sagen wir mal situationsunabhängig, kontrolliert wird, haben wir uns eher die Frage gestellt, ob es überhaupt die spezifische Rechtsgrundlage für einen kbO braucht und ob ASOG nicht ausreicht. Denn wenn die Beamtinnen und Beamten aufgrund von einer Verdachtsgenerierung agieren – da findet in irgendeiner Art und Weise und Form Drogenhandel statt, das überprüfen wir, da hängt einer schon zwei Stunden rum, keine Ahnung was –, haben wir uns gefragt, wofür es eigentlich die kbOs braucht. Das ist noch mal ein anderes Fragezeichen, das wir dahinter gesetzt haben. Wir haben das sozusagen andersrum diskutiert. Die Polizeibeamtinnen und -beamten kontrollieren ja nicht den schwarzen Menschen, der mit seiner Familie auf der Decke sitzt und dort picknickt. Es ist nicht komplett unabhängig, es mag natürlich trotzdem das eine oder andere Vorkommnis geben, aber die Frage ist, ob es diese Grundlage braucht. Das war eher unsere Frage, die wir uns gestellt haben.

Was ich noch sagen wollte: Es geht nicht um Gleichheit, es geht um Gleichbehandlung. Es geht um das Neutralitätsgebot. Es geht nicht darum, dass alle Leute gleich sind und alle Menschen gleichgemacht werden sollen – das wäre ja auch schlimm –, sondern es geht um das

Gleichbehandlungsgebot und das Neutralitätsgebot; was schwer ist. Es ist ja schon schwer, wenn man zwei Kinder hat. Es ist ein anzustrebendes Ideal in diesem Sinne.

Soziale Empathie ist natürlich etwas, was ich durchaus noch thematisch benennen würde. Ich würde, Herr Schreiber, da mit Ihnen mitgehen, beziehungsweise ich würde sagen, es müsste bei der Einstellung erheblich nachgebessert werden. Die soziale Kompetenz und Empathie von Polizeibeamten und -beamtinnen sind etwas, wo es schwer ist, das Menschen, die das mit 20 Jahren gar nicht mitbringen, über eine Ausbildung angedeihen zu lassen. Das ist erheblich schwieriger als bei Fachkompetenz oder anderen Kompetenzen. Von daher sollte der Blick darauf noch mal stärker gelegt werden, weil das absolut zentral ist. Um das vielleicht noch mal zu konkretisieren: Wenn Sie zu einem Konflikt gerufen werden, den Sie klären sollen, müssen Sie Täterinnen oder Täter identifizieren, Sie müssen einen Unterschied zwischen relevanten und nichtrelevanten Zeugen machen, haben noch Opfer im Spiel, Aufgeregtheiten, ganz viele Menschen sind in solchen Situationen sehr belastet. Sie als Polizeibeamtin oder -beamter müssen das klären. Es ist natürlich sinnvoll, dort eine bestimmte Art von kommunikativer Kompetenz, Reflexion, Achtsamkeit und Empathie mitzubringen, die extrem viel auch für die Eigensicherung bedeutet, weil die Dinge dann nämlich nicht eskalieren oder nicht eskalieren müssen. Das ist als Grundlage zu nehmen.

Zu den Bodycams von unserer Seite: Wir haben das bei uns im Team länger diskutiert. Wir halten es für wichtig, sie einzusetzen und zu evaluieren. Denn es wird gefilmt, und es wird zunehmend gefilmt. Es ist die Frage, wie man das einsetzen kann. Das ist schwierig, auch für die Polizeibeamtinnen und -beamten. Möchten Sie die ganze Zeit während Ihrer Arbeit eine Bodycam bei sich tragen, die Ihre Arbeit dokumentiert? Was macht das mit den Menschen? Es gibt ganz viele Fragen und Fragestellungen. Wir haben das länger diskutiert, weil wir die Einschätzung haben, dass man sich dem in einer bestimmten Art und Weise stellen muss. Es gehört auf jeden Fall evaluiert. Man müsste sich das angucken, weil eben auch gefilmt wird.

Vertrauen in die Polizei ist auch das Thema. Wir haben mehrere Situationen gehabt, die durchaus gerade in Richtung Rassismusvorwurf hätten eskalieren können. In dem Moment, wo die Polizei die Maßnahmen transparent macht und in einer bestimmten Art und Weise auf Menschen zugeht, lässt sich vieles klären, was auch mit dem Vertrauen in die Polizei tun hat. Wir haben auch Polizeibeamte und -beamtinnen erlebt, die sich für Maßnahmen entschuldigt haben, die zu scharf waren. Es gibt extrem große Unterschiede in dem, wie umgegangen wird.

Bezüglich Investitionen: Wenn man das richtig mit Kommunikation und Reflexion untersetzen will – wir haben Train-the-Trainer, Tandemgeschichten oder Leute von extern, die aber sehr gut vorbereitet werden müssen, damit nicht alles nur oben drauf kommt –, dann müsste darin investiert werden. Man könnte auf jeden Fall gute Grundlagen schaffen.

Zur Verlängerung der Studie: Wir würden uns sehr freuen, wenn es im nächsten Jahr weitergeht. Wir würden vertiefend in zwei, drei Stellen der Polizei reinschauen wollen, ein bis zwei Monate. Vor allem würden wir uns mit der Polizei, mit denen, die wir begleitet haben, noch mal zusammenfinden, um diese Handlungsempfehlungen durchzugehen, sich an der einen oder anderen Stelle Module vorzunehmen, auszuarbeiten und ein Stück zu implementieren, vielleicht an bestimmten Stellen exemplarisch zu schauen, ob es funktioniert oder nicht. Denn wir würden gerne daran weiter arbeiten und das ein bisschen stärker voranbringen. Wir wollten nicht nur für das Regal einen netten Bericht formulieren. – Ganz herzlichen Dank!

**Vorsitzender Alexander Herrmann (CDU):** Vielen Dank, Frau Howe! – Mit dem Blick auf den von uns vereinbarten Zeitrahmen bitte ich jetzt um etwas Disziplin. Es gibt noch einige Fragen an den Senat, die es zu beantworten gilt. – Frau Senatorin Spranger, bitte sehr!

**Senatorin Iris Spranger (SenInnDS):** Ich würde jetzt einfach denken, dass vielleicht noch mal die Fragestellungen aus dem Parlament kommen. Ich habe, glaube ich, viele Fragen schon in meinem vorhergehenden Statement ziemlich deutlich beantwortet. Wir werden selbstverständlich auch in den neuen Haushaltsberatungen versuchen, die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Auch den Elf-Punkte-Plan und die Ausbildung werde ich mir mit den Hinweisen, die hier gekommen sind, natürlich noch mal sehr genau anschauen. Insofern würde ich denken, dass wir das angesichts der Zeit gerne noch mal im Innenausschuss aufrufen können. Wir werden sicherlich dann auch noch mal über Bodycams und so weiter im Ausschuss reden. Insofern wird das Thema fortlaufend weitergeführt.

Ich möchte meinen Dank noch mal an Sie, Frau Howe, richten, dass und wie Sie mit der Studie umgegangen sind, auch mit der Polizei zusammen. Ich fand das sehr gut. Selbstverständlich schauen wir uns das mit den nächsten Aufgaben, die Sie gerade besprochen haben, an. Ansonsten, denke ich, werden wir hier im Ausschuss noch mehrfach über das Thema reden. – Danke schön!

**Vorsitzender Alexander Herrmann (CDU):** Vielen Dank, Frau Senatorin! – Es gab jetzt noch drei Redner, die sich gemeldet haben, die Herren Schrader, Franco und Schreiber. Ich gucke in die Runde. – Weitere Wortmeldungen sehe ich nicht; dann schließe ich damit die Rednerliste. Wir kommen in die zweite Fragerunde. – Bitte sehr, Herr Kollege Schrader!

**Niklas Schrader (LINKE):** Ich habe noch mal eine Frage, die auch in Verbindung mit Ihrer Reaktion vorhin, Frau Spranger, steht, die ich mit einigem Unverständnis zur Kenntnis genommen habe. Ich fand die Fragen, die Herr Koçak gestellt, und die Anmerkungen, die er gemacht hat, in keiner Weise einen Grund dafür, hier solch einen Wutanfall zu bekommen. Herr Koçak hat nichts zum Thema Schusswaffen oder Taser gesagt. Er hat auch nicht Angriffe auf die Polizei gerechtfertigt oder verharmlost. Da ging es bei Ihrem Wortbeitrag dann schon in die Richtung eines bewussten Missverstehens. Sie haben ihm auch legitime politische Positionen zum Thema Taser, die auch ich vertrete, die viele andere vertreten, persönlich zum Vorwurf gemacht. Ich fand diesen Wortbeitrag in der Sache unangemessen, vom Thema weg und einfach daneben.

Die Frage, die Herr Koçak zum Thema Rassismus gegen die Polizei gestellt hat, finde ich absolut legitim. Das war jetzt auch nicht unfreundlich gegenüber dem Kollegen Schreiber gemeint, sondern ich finde es völlig richtig, diese Frage zu stellen und darüber zu diskutieren, was damit gemeint ist und was damit auch nicht gemeint ist. Natürlich gibt es – und dazu kann Frau Howe, das ist dann auch gleichzeitig eine Frage, also wenn Frau Howe dazu etwas sagen möchte, würde ich mich sehr freuen – in der Polizei viele Menschen, die migrantisch gelesen werden und die im Polizeialltag ganz sicher auch rassistische Diskriminierung erfahren; völlig unbestritten. Das ist doch überhaupt nicht das Thema, das ist doch klar. Aber jetzt eine generelle Abwertung der Polizei, die es auch gibt in unserer Gesellschaft, Angriffe auf die Polizei oder Angriffe auf Abgeordnetenbüros oder irgendwas in diese Richtung als Rassismus zu bezeichnen, finde ich einigermaßen absurd. Aber ich weiß, dass es mitunter auch diese Auffassung gibt. Es wurden schon seitens der Polizei – ich kenne jetzt in Berlin keinen Fall, aber das gab es – Anzeigen gefertigt gegen den Slogan ACAB wegen Volksverhetzung, weil die Polizei der Ansicht war, sie wären rassistisch diskriminiert oder beleidigt worden und das würde den Tatbestand der Volksverhetzung erfüllen. Sowa ist natürlich immer eingestellt worden, weil es nicht begründet ist, aber das wirft die Frage auf: Inwieweit kann man die Polizei als eine in der Gesamtheit von Rassismus betroffene Institution bezeichnen? – Das finde ich schon einigermaßen abwegig, und ich glaube, das ist auch entgegen jedem Forschungsstand und wissenschaftlichem Stand den es gibt. Aber diese Frage aufzuwerfen, um klarzustellen, wie das denn gemeint ist, finde ich völlig legitim. Das ist auch kein Angriff auf irgendwen, sondern das ist einfach eine Frage, und da habe ich schon den Eindruck, dass es sich einzig und allein um die Person von Herrn Koçak gehandelt hat, der diese Frage aufgeworfen hat, die hier offensichtlich bei einigen die Sicherungen durchbrennen lassen. – Danke!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Der Nächste auf der Rednerliste ist Kollege Franco. – Bitte sehr!

**Vasili Franco (GRÜNE):** Vielen Dank! – Ich möchte nur noch mal eine Anmerkung hier loslassen: Warum machen wir diese Studie denn eigentlich? – Diese Studie ist eine Reaktion auf Proteste, auf einen Vertrauensverlust, insbesondere von Menschen mit Migrationsgeschichte, auch in der ganzen Debatte um Black Lives Matter. Wir haben kritisiert, dass der Bundesinnenminister in Reaktion darauf nur eine Studie zu Arbeitsbedingungen in der Polizei macht. Kann man sich auch anschauen; wir haben in Berlin einen anderen Weg gewählt. Wir haben gesagt, wir machen eine wissenschaftliche qualitative Untersuchung, die Betroffene in den Mittelpunkt stellt, das, was dort kritisiert wird, anschaut und Lösungen erarbeitet, die dann natürlich auch die Polizei betreffen. Ich glaube, dass die Polizei dazu offen war; das ist heute auch rübergekommen. Ich bin echt sehr froh, dass wir diese Studie gemacht haben, und auch für Ihre sehr ruhigen und sachlichen Ausführungen danke ich Ihnen an dieser Stelle. Mir hilft das auf alle Fälle sehr für die parlamentarische Arbeit.

Einen Satz möchte ich auch noch verlieren: Ja, wir haben eine diverse Polizei. Es gibt auch Rassismus gegen Polizistinnen und Polizisten. Das stimmt, das ist auch nicht hinnehmbar, und das verurteilen wir auf das schärfste. Da sind sich in dieser Koalition auch sicher alle einig. Was es aber nicht gibt, ist Rassismus gegen die Institution Polizei. Was es hingegen schon wieder gibt, sind Angriffe auf Polizistinnen und Polizisten, auf Rettungskräfte, auf Wahlkreisbüros. Aber lassen Sie uns hier bitte in den Begrifflichkeiten ganz klar und sachlich bleiben. Es gibt auch rassistische Anfeindungen innerhalb der Polizei. Es gab ja auch schon Fälle, dass wir Auszubildende hatten, die es sich dann überlegt haben, die sich unwohl gefühlt

haben auf bestimmten Dienststellen. Unsere Aufgabe als Politik ist es doch, genau da hinzuschauen, damit wir diese Leute nicht verlieren, die hier für uns, für die Polizei Berlin, für das Land Berlin arbeiten wollen. Deshalb: Ich glaube, wir können heute, wenn wir hier gut zugehört haben, sachlich sehr viel mitnehmen. Wir werden heute auch die Frage der Bodycams mit einer Evaluation noch mal genauer angehen, und ich glaube, das ist der richtige Weg. Lassen Sie uns anhand von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Fakten sachlich über die Themen diskutieren, die tatsächlich die Polizei Berlin verbessern. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Das Wort hat Kollege Schreiber. – Bitte sehr!

**Tom Schreiber (SPD):** Herzlichen Dank! – Ich habe noch eine Frage an Frau Howe, und zwar mit Blick auf Ihre Studie: Welche Rolle nehmen eigentlich die Vorgesetzten und die unmittelbaren Vorgesetzten in diesem ganzen Sachzusammenhang ein? – Sie haben ja etliche Dienststellen begleitet, Sie haben Einsatzlagen miterlebt. Das würde mich noch interessieren.

Noch zwei ergänzende Punkte: Zu den kbOs: Es hört sich sicherlich nett an zu sagen, man kann die streichen, aber ich will darauf verweisen, dass das Orte mit Straftaten von erheblicher Bedeutung sind, wo meistens Gruppen organisiert schwere Straftaten durchführen. Das ist also etwas anderes, als wenn man ganz normal in einem Ortsteil unterwegs ist und dort Kriminalität stattfindet. Deswegen hat so ein kbO eine besondere Bedeutung.

Herr Koçak hatte eine Frage gestellt, die will ich wenigstens beantworten: Die Arbeit befasste sich mit der Fragestellung nach Erfahrungswerten von Schutzpolizisten in Berlin. Die Berliner Polizei beschäftigt immer mehr Polizeibeamte mit Migrationshintergrund. Inwieweit sind diese im Polizeialltag von Rassismus betroffen, und wie gehen sie damit um? – Das war die Fragestellung. Die Studie hat das wissenschaftlich betrachtet und beleuchtet und kam zu, wie ich finde, interessanten Ergebnissen, wo ich glaube, dass es sehr sinnvoll wäre, auch für die Berliner Polizei, dem noch viel intensiver nachzugehen, denn auch das macht der etwas mit Menschen, die so etwas im Alltag in Uniform oder auch in Zivil erleben. Das wollte ich einfach nur ergänzen.

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank! – Der letzte auf der Rednerliste ist Herr Kollege Krestel – ich hatte ihn eben vergessen –, und dann kommen wir in die Antwortrunde.

**Holger Krestel (FDP):** Ich hatte mich gemeldet, weil ich Ihnen, Frau Innensenatorin, für die klaren Worte vorhin ausdrücklich danken wollte. Ich weiß ja nicht, was Herr Schrader da aus den Äußerungen des Kollegen Koçak herausgelesen hat, aber für mich war es sehr befremdlich, dort die Erzählung zu hören, weil der Beamte ja dienstlich bewaffnet ist, könnte er gewissermaßen nicht beleidigt oder bedroht werden. Dabei auch noch auf die Schusswaffe zu rekurren: Es gibt bei uns hier sehr strenge Regeln, wann die überhaupt auch nur aus dem Holster genommen werden darf. Die muss noch nicht mal benutzt werden, sie dürfen sie in der Regel noch nicht mal aus dem Holster nehmen und dies nur in bestimmten Lagen tun.

Deswegen ist es ja für uns so wichtig, dass wir zum einen die entsprechenden Einsatzmittel erhalten wie zum Beispiel den Taser, um sich unterhalb der Schusswaffengrenze zur Wehr setzen zu können, und deswegen ist auch die Bodycam meines Erachtens hier den Versuch wert, da mal die ganzen Lagen mitzufilmen. Gerade die Bodycam, und nicht dieser sachfremde Einwand von Filmen durch Dritte, wäre dort eine Hilfe. Die Bodycam zeigt immer genau

an, wo der Beamte sich hinwendet, während die Aufnahmen durch Dritte – die haben wir ja im Internet zu genüge auf den einschlägigen Seiten – in der Regel nur bestimmte Ausschnitte zeigen, die den Betrachter in die eine oder andere Richtung manipulieren sollen.

Zu guter Letzt: Wir haben – das hatte Herr Schreiber hier schon verdeutlicht – inzwischen zum Glück einen hohen Anteil von Beamten mit Migrationshintergrund im Einsatz und auf der Straße. Die genießen natürlich in ihrem höchstpersönlichen Bereich genau die gleichen Rechte wie jeder Bürger. Die können genauso beleidigt oder in anderer Weise angegriffen werden wie jeder andere Mensch, und die müssen auch die Rechte haben, dagegen vorzugehen. Da ist es überhaupt nicht hilfreich, Herr Schrader, wenn Sie meinen, dass die Anzeigen der Beamten gegen diese ACAB-Schmierereien ständig ins Leere gehen. Sie haben insofern ein bisschen recht, als dass Polizeibeamte ja keine eigene Rasse sind, deswegen fällt das nicht unter Rassismus, aber wenn Sie den Satz mal aussprechen, dann stellen Sie fest: Es handelt sich hier sehr wohl um gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, und dagegen muss man vorgehen. – Vielen Dank!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank, Kollege Krestel! – Wir kommen in die letzte Antwortrunde, und das Wort hat unsere Anzuhörende Frau Howe. – Bitte sehr!

**Christiane Howe (TU Berlin):** Einmal bezüglich der Vorgesetzten in den Dienststellen, das bezieht sich zum Teil auch auf Ihre Frage mit der Lebens- und Berufserfahrung: Wir haben die Gruppen ja auch gewechselt, wir waren in unterschiedlichen Dienststellen, und die Erfahrungen waren unterschiedlich. Ich würde auch nicht dieses Bashing machen wollen mit: ältere, berufserfahrene weiße Männer – und dann macht man einen Haken dahinter, sondern es war sehr unterschiedlich, und es ist auch unterschiedlich geführt worden, auch die Dienststellen. Das war spürbar. Ja, man könnte sicherlich da noch mal ansetzen. Da wird viel angesetzt, aber dass man da vielleicht noch mal stärker auch das dort verpflichtend drin hat. Aber auch da ist es halt so: Wie führe ich? – hat ja ganz viel auch damit zu tun, wie reflektiert ich bin, wie gut ich kommunizieren kann, wie achtsam ich auch mit Sachen umgehe, wie stark ich wahrnehme, ob meine Mitarbeitenden jetzt belastet sind oder nicht belastet sind. Das hat ja auch ganz viel mit diesen Qualitäten zu tun, die manche mehr mitbringen und zutage treten lassen oder wirkmächtig werden lassen als andere. Das ist unterschiedlich, das kann man aber auch so nicht über einen Kamm scheren oder – wie soll man sagen? – in einer eindeutig zugeschnittenen Art und Weise beantworten.

Vielleicht noch zu den kbOs: Sie haben natürlich recht, es ist eine bestimmte Rechtsgrundlage. Wir haben das intern halt länger diskutiert im Hinblick darauf, ob das ASOG da nicht genug hergibt. Denn ich kann ja auch in meinem Abschnitt oder in meinem Direktionsbereich bestimmte Felder, wo mehr stattfindet und wo es kritischer ist, wo die Situationen kritischer sind, das durchaus auch mehr festlegen und dort mehr beobachten lassen. Dafür bräuchte ich keine kbO. Das war die Idee: Braucht es das wirklich? – Das noch mal abzuklopfen, wäre sicherlich anzuraten.

Ich habe noch eine Sache bezüglich der Gesetzes- und Dienstvorschriften: Das wäre sicherlich auch noch mal einen Blick wert, den wir dann aber eher in juristische Hand legen wollen würden. Man könnte sich vielleicht auch als Team angucken, inwieweit Gesetzes- und Dienstvorschriften auch so was befördern. Wir sind jetzt selbst da drauf nicht gestoßen, weil

die Dienstvorschriften selbst schon sehr stark auf die faktischen Handlungen abstellen, aber nichtsdestotrotz wäre das sicherlich auch noch mal einen Blick wert.

Bezüglich einer Forschung noch mal: Was jetzt sicherlich ganz spannend wäre, weil der Polizeibeauftragte ja auch eingesetzt worden ist und es auch intern bei der Polizei natürlich Beschwerdestellen gibt, ist die Frage, ob man sich das nicht noch mal näher anguckt, dass man also wirklich noch mal schaut: Wie funktioniert das? –, auch im Zusammenhang mit den Verbänden, weil die Fälle, die unterhalb des Disziplinarrechts sind oder auch unterhalb der Strafverfahren, sind ja relativ viele, wo oft eigentlich auch nicht Gerichtsprozesse gemacht werden sollen, sondern wo Menschen einfach die Beschwerde loswerden wollen oder wo sie sich miteinander besprechen wollen, wie auch immer. Dass man dem mal genauer nachgeht, also dass man es jetzt nicht einfach hinnimmt, sondern dass man wirklich schaut: Was für Fälle sind das, die wir uns mal genauer anschauen können, und wie läuft das in diesen Beschwerdeverfahren? –, das wäre sicherlich auch noch mal eine genauere Betrachtung wert. – So viel von meiner Seite. Danke schön!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Recht herzlichen Dank! – Frau Senatorin, bitte sehr!

**Senatorin Iris Spranger (SenInnDS):** Herzlichen Dank! – Wie gesagt: Ich bedanke mich noch mal, auch für die Studie. Zu dem, was jetzt zuletzt gesagt worden ist: Das Hohe Haus hat ja bereits einen Polizeibeauftragten eingeführt, genau um das eben auch entsprechend zu analysieren. Da sind wir schon einen Schritt weiter. Wir haben selbstverständlich auch Beschwerdestellen in der Polizei. Das heißt also, wir arbeiten dort auf allen Ebenen. Das hat ja auch die Studie ergeben, welche Arbeitsaufträge es noch mal gibt.

Was für mich ganz wichtig ist, ist, dass wir nicht verallgemeinern, das heißt also, dass nicht pauschal immer gesagt wird: Polizei. – Mehr sage ich jetzt dazu nicht. Die Betroffenen hier wissen genau Bescheid, was ich meine. Ich möchte gern, dass wir die Transparenz erhöhen, und da liegt sehr viel. Transparenz heißt immer auch, dass man gegenseitig das auch aufnimmt. Zurzeit ist es so, dass die Polizei gerade auch in Privaträumen immer wieder vor die Tatsache gestellt wird, dass Videoaufnahmen gemacht werden, die dann in die Öffentlichkeit gebracht werden. Auch im letzten Fall – das wurde ja gerade schon mal gesagt – sind Teile eines Videos rausgegangen, wo ich jetzt keine Bewertung dazu abgebe, aber ich möchte natürlich auch den weiteren Teil des Videos sehen. Auch das muss in der entsprechenden Ermittlung selbstverständlich auch der Fall sein. Wir haben vermehrt die Kolleginnen und Kollegen vor der Tatsache, dass auch sie gefilmt werden in den unterschiedlichsten Situationen, und sie haben, wenn sie nicht einer der 30 Leute sind, die eine Bodycam haben, keine Chance, das auch gegenseitig in die Transparenz zu bringen. Deshalb habe ich das vorhin so gesagt, und ich gehe davon aus, dass das Hohe Haus, auch aufgrund der Diskussion jetzt gerade hier, diese Transparenz noch wesentlich weiter fortsetzen möchte. Dazu gehört all das, was wir jetzt schon gemacht haben, dazu gehört der Elf-Punkte-Plan. Ich werde mir auch noch mal die Ausbildung dazu anschauen, selbstverständlich, denn auch ich habe ein sehr großes Interesse daran, dass man diese Transparenz herstellt. Das Hohe Haus wird sehr genau, und das gehört – Entschuldigung! – zu den Aufgaben des Gesetzgebers, überprüfen: Welche Gesetze müssen jetzt angegangen werden oder neu verändert werden, um diese Transparenz wesentlich mehr herzustellen? – Ich habe vorhin das ASOG benannt. Wir haben vorhin noch mal die Tatsache mit den Tasern gehabt, und der Gebrauch der Schusswaffe müsste auch klar geregelt werden. Ich allen anderen Bundesländern ist das klar geregelt.

Ich möchte noch mal eines sagen: Ich bin ja nun viel unterwegs. Deshalb: Herr Koçak, wir machen das beide. Ich nehme Sie mit, ich werde auch Frau Kapek mitnehmen, die hat mir auch schon geschrieben, die möchte auch mit dabei sein. Wir werden gemeinsam, ohne dass wir das vorher ankündigen, ich werde nichts vorher ankündigen, und da nehme ich auch Herrn Schreiber mit, der das sowieso schon die ganze Zeit immer macht, durch die Gegend fahren und werden zu solchen Einsätzen auch mit hinfahren. Dann schauen wir uns das an, und dann können wir nämlich wirklich mal eine Einschätzung geben mit dem, was Sie behaupten oder auch nicht behaupten. Diejenigen, die mich kennen, wissen, dass ich immer für klare Worte bin. Das kann man unterschiedlich einschätzen, das nehme ich zur Kenntnis, aber mehr auch nicht.

Also: Transparenz, bitte! Der Haushaltsgesetzgeber ist jetzt gefragt, was Geld betrifft und selbstverständlich was Gesetze betrifft. – Danke schön!

**Vorsitzender Alexander Herrmann:** Vielen Dank, Frau Senatorin Spranger, auch für die Bildung einer Fahrgemeinschaft! Ein ganz großes, herzliches Dankeschön natürlich auch an unsere Anzuhörende, dass Sie sich heute die Zeit genommen haben, hier mit uns über Ihre Studie zu sprechen, sicherlich auch noch mal Themen von hier mitbekommen haben, uns Anregungen gegeben haben! Es war kontrovers, und so soll es auch sein. Insofern recht herzlichen Dank! – Ich gehe davon aus, dass der Tagesordnungspunkt wie üblich vertagt werden soll, bis das Wortprotokoll vorliegt und ausgewertet werden kann. – Ich sehe kein Kopfschütteln. Insofern verfahren wir so.

#### Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0042](#)  
**Sprengplatz Grunewald – Ursachen, Aufklärung,  
Zukunft?** InnSichO  
(auf Antrag der Fraktion der CDU)

Siehe Inhaltsprotokoll.

#### Punkt 4 (neu) der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0038](#)  
**Probleme in der Bußgeldstelle** InnSichO  
(auf Antrag der AfD-Fraktion)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 (neu) der Tagesordnung

- a) Antrag der Fraktion der CDU  
Drucksache 19/0453  
**Verbindliche Stasi-Überprüfung der Mitglieder des Abgeordnetenhauses – Viertes Gesetz zur Änderung des Landesabgeordnetengesetzes** [0045](#)  
InnSichO  
Recht(f)
- b) Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, der Fraktion Die Linke und der Fraktion der FDP  
Drucksache 19/0481  
**Einsetzung eines parlamentarischen Ehrenrates** [0046](#)  
InnSichO  
Recht(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 (neu) der Tagesordnung

Petition  
Eingabe von Herrn K.  
**Lagebild Korruption** [0043](#)  
**Pet-Nr. 805/19**  
Der Petitionsausschuss bittet um Stellungnahme  
InnSichO

Vertagt.

Punkt 7 (neu) der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs  
**Entscheidung zur Herstellung des Einvernehmens über die unabhängigen wissenschaftlichen Sachverständigen nach § 24c ASOG** [0054](#)  
(auf Antrag aller Fraktionen)  
InnSichO

Vertagt.

Punkt 8 (neu) der Tagesordnung

**Verschiedenes**

Siehe Beschlussprotokoll.

\* \* \* \* \*