



# Diversity Management in der Berliner Polizei

Tagung FU - Berlin „Diversity und Diversity Management“

Schwerpunktthema:  
Ethnizität, Migrationshintergrund

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ Hintergrund

Der demographische Wandel in unserer Gesellschaft bedingt eine zunehmende Partizipation aller Bevölkerungsteile und damit eine interkulturelle Öffnung der Berliner Polizei.

Um diesen Herausforderungen einer sich verändernden Bevölkerungsstruktur gerecht zu werden, ist die Berliner Polizei aufgefordert, sich sowohl in der sprachlichen als auch in der interkulturellen Kompetenz weiterzuentwickeln.

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ Hintergrund

Der Beitritt zur Europäischen Koalition der Städte gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung vom 14. März 2006 verpflichtet (Verpflichtung Nr. 6) die Berliner Polizei den Anteil der Migranten und Migratinnen im Polizeidienst zu erhöhen.

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ **Wie gewinnen wir Jugendliche ?**

- Erster Kontakt von Interessenten für den Polizeiberuf durch ein Schülerpraktikum
- Einstellung in den Vorbereitungsdienst des Polizeivollzugsdienstes

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ Wie gewinnen wir Jugendliche ?

- Einstellung in den Vorbereitungsdienst des  
Polizeivollzugsdienstes

Laufbahn	angenommen	sofort abgelehnt	gesamt
Kriminalpolizei	1781	1208	2989
mit Migrationshintergrund	156	199	355
g.D. Schutzpolizei	1047	869	1916
mit Migrationshintergrund	101	115	216
m.D. Schutzpolizei	3183	2165	5348
mit Migrationshintergrund	370	401	771

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ Blick in die Behörde

- Polizeiinterne Studie des Psychologischen Dienstes der Berliner Polizei aus dem Jahr 2000
  
- Schlussfolgerung dieser Studie:
  - Die türkischstämmigen Polizeibeamten übten ihren Beruf gerne und mit Stolz aus und wurden von ihren Familien dabei unterstützt.
  - Kenntnisse in der türkischen Sprache und über die Mentalität wurden von allen Kollegen insbesondere in Konfliktsituationen als nützlich beschrieben
  - Negative Erfahrungen waren u.a. Beleidigungen als „Verräter“ und Beleidigungen auf sexueller Grundlage.

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ **Blick in die Behörde**

- Polizeiinterne Studie des Psychologischen Dienstes der Berliner Polizei aus dem Jahr 2000
  
- Empfehlungen aus dieser Studie:
  - Die Bemühungen der Kollegen nichtdeutscher Herkunft nach Normalität weiter zu fördern, auch durch weitere Anwerbung und Einstellung von Migranten bei der Polizei.
  - Auf Sonderkonditionen zu verzichten (Erleichterung bei Einstellungstests)
  - Um Neidgefühle bei Kollegen deutscher Herkunft zu vermeiden, sorgfältig auf Gleichbehandlung beider Gruppen achten.
  - Polizeibeamtinnen in „Ausländerkiezen“ mit großer Sensibilität einsetzen.
  - Polizeibeamte nichtdeutscher Herkunft „flächendeckend“, also auf verschiedene Dienststellen einsetzen.

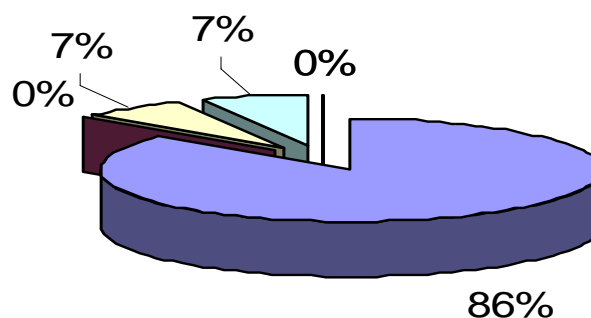
# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ Blick in die Behörde

- Im März 2006 wurde eine nicht repräsentative Befragung mit Polizeibeamten mit Migrationshintergrund durchgeführt.

Wie wirkt sich der Einsatz von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund im operativen Bereich aus?



■ eher vorteilhaft

■ problemlos

■ kein differenzierter Einsatz

■ un auffällig

■ nicht unproblematisch

■ eher nachteilig



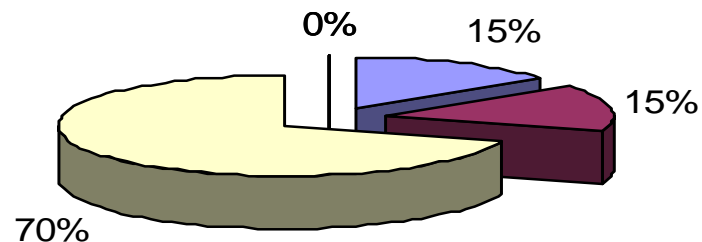
# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ Blick in die Behörde

- Im März 2006 wurde eine nicht repräsentative Befragung mit Polizeibeamten mit Migrationshintergrund durchgeführt.

Welche Erfahrungen gibt es bei Begegnungen zwischen Migranten im Polizeivollzugsdienst und der deutschstämmigen Bevölkerung?



■ sehr gute

■ gute

■ keine Auffälligkeiten

■ teilweise konfliktträchtig

■ keine guten

■ sehr schlechte

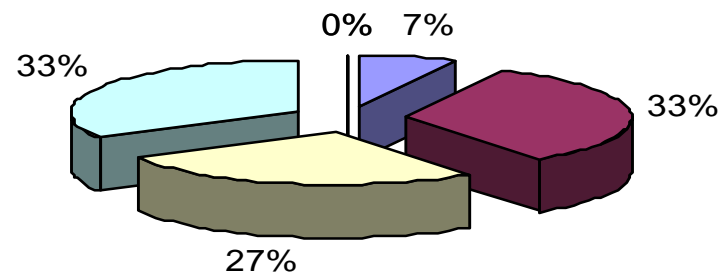
# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ Blick in die Behörde

- Im März 2006 wurde eine nicht repräsentative Befragung mit Polizeibeamten mit Migrationshintergrund durchgeführt.

Welche Erfahrungswerte gibt es bei Begegnungen zwischen Migranten im Polizeivollzugsdienst und ausländischen Mitbürgern?



■ sehr gute                      ■ gute                      ■ keine Auffälligkeiten  
■ teilweise konflikträtig    ■ keine guten            ■ sehr schlechte

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ **Blick in die Behörde**

- In der Berliner Polizei versehen ca. 150 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund ihren Polizeivollzugsdienst.
- Derzeit werden 56 Bewerber mit Migrationshintergrund (mittleren und gehobenen Dienst der Schutzpolizei sowie der Kriminalpolizei) ausgebildet.
- Probelauf zum Einsatz von ausgewählten Polizeiangestellten in den Polizeiabschnitten zur Stärkung der interkulturellen und sprachlichen Kompetenz

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ **Ausblick**

- Im Bereich der Landespolizeischule wurden Fachlehrer und Ausbilder bezüglich der „Kerndimensionen“ geschult.
- Das Gesundheitsmanagement der Berliner Polizei wird um die Themenfelder des Diversity Managements erweitert.
- Die Koordinatoren im Gesundheitsmanagement (Personalentwicklungsberater) werden speziell auf dem Gebiet des Diversity Management geschult.

# Diversity Management in der Berliner Polizei



## ➤ TICK-Projekt

Polizeidirektion 5 Stand: Januar 2005

**Polizei und Moscheevereine - Partner im Kiez  
- Erfahrungsbericht -**



The central image shows a building with a "POLIZEI" sign and a "Polizeidirektion 5" sign.

Partner für das Projekt „Polizei und Moscheevereine“



**Dachverband DITIB  
Türkisch-islamische Union der Anstalt für Religion**



**TGB - Türkische Gemeinde zu Berlin e.V.**

**Kooperationszweck:**

- Einbeziehung der islamischen Gemeinden in die Verantwortung
- Integration der Vereine in lokale Netzwerke