



Birgitta Sticher / Günter Schicht

Gute Vernehmungen – Lernen kann jedeR

Wie können die Kompetenzen der PolizeibeamtInnen während der gesamten Berufsbiographie gefördert werden, um gute Vernehmungen zu gewährleisten?

Berlin · November 2019

Birgitta Sticher / Günter Schicht

Gute Vernehmungen – Lernen kann jedeR

Wie können die Kompetenzen der PolizeibeamtInnen während der gesamten Berufsbiographie gefördert werden, um gute Vernehmungen zu gewährleisten?

Berlin ■ November 2019

Impressum:



Diese Publikation wird unter den Bedingungen einer Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>. Sie dürfen das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen. Dabei gelten folgende Bedingungen: Sie müssen den vollständigen Namen der AutorInnen und des Herausgebers nennen. Das Werk darf nicht bearbeitet oder abgeändert werden. Eine kommerzielle Nutzung oder Veräußerung des Werkes wird ausgeschlossen.

Birgitta Sticher / Günter Schicht:

Gute Vernehmungen – Lernen kann jedeR. Wie können die Kompetenzen der PolizeibeamtInnen während der gesamten Berufsbiographie gefördert werden, um gute Vernehmungen zu gewährleisten?

FÖPS Digital Nr. 1

Hrsg.: Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit (FÖPS Berlin) der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.

www.foeps-berlin.org

DOI: <https://doi.org/10.4393/3934.3>

Druck: HWR Berlin

Berlin im November 2019

Inhalt

Einleitung	5
Teil A: Die Bedeutung der Vernehmung für die Polizeiarbeit	7
Kriterien für „gute“ Vernehmungsdurchführung“ (Qualitätskriterien)	7
Qualitätssicherung als Aufgabe der Personalentwicklung	8
Teil B: Das Projekt „Qualitätssicherung der Vernehmungsdurchführung in der Berliner Polizei“	11
Erste Phase des Projektes: Start 2005 – Erhebung des Ist-Zustandes der Vernehmung in der Praxis der Schutzpolizei sowie in der Aus- und Fortbildung und Verbesserungsvorschläge	11
Vernehmungserfahrungen von SchutzpolizistInnen im Berliner Modell 2005	12
Erhebung über Ausbildung und Fortbildung zur Vernehmung für die Studierenden des gehobenen Polizeivollzugsdienstes an den Fachhochschulen der Länder im Jahr 2005	12
Übersicht 1: Vernehmungsrelevante Lehrinhalte	14
Fortbildung von PolizeibeamtInnen der Schutz- und Kriminalpolizei	16
Vernehmungsfortbildung der Berliner Polizei im Jahr 2005	17
EXKURS: Vernehmungsausbildung in England	21
Das PEACE-Training (seit 1992)	21
FIVE TIERS-Modell	23
Zweite Phase des Projektes:	
Neustart zur Verbesserung der Vernehmungsqualität 2015	24
Die Erfassung des Ist-Zustandes der Vernehmungsaus- und Fortbildung in Berlin 2016	27
Die Vernehmungsausbildung im mittleren Polizeivollzugsdienst der Berliner Polizei	27
Befragung zur Umsetzung der Lernziele in der Ausbildung des Mittleren Dienstes	29

Die Vernehmungsausbildung im Bachelorstudiengang für den gehobenen Polizeivollzugsdienst der Berliner Polizei	29
Zusammenfassung: Ausbildung für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst	35
Die Vernehmungsfortbildung nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (Stand 2018)	35
Probleme der bestehenden Vernehmungsfortbildung in der Berliner Polizei	37
Teil C: Konzeptentwurf für die Vernehmungsaus- und -fortbildung in der Berliner Polizei – Überlegungen zum grundsätzlichen Qualifizierungsbedarf	40
Möglichkeiten zur Erhebung des Qualifizierungsbedarfs	43
Überlegungen zu Elementen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Vernehmung	46
Lebenslanges Lernen fördern durch Schaffung eines verbindlichen Rahmens	46
Exkurs: Lebenslanges Lernen für eine professionelle Vernehmungsdurchführung	49
Wissensvermittlung in der Ausbildung zum mittleren und gehobenen Dienst	52
Übungen in den Praxisphasen während der Ausbildung / des Studiums	53
Die Qualifizierung der AnleiterInnen für die Praxisphase während der Ausbildung und zum Berufseinstieg	54
Verpflichtendes Basistraining: Grundlegende Vernehmungsfortbildung vor bzw. zu Beginn der Vernehmungstätigkeit	55
Spezialisierte Angebote zur Vernehmungsfortbildung	56
Verpflichtendes Aufbauseminar Vernehmung	56
Exkurs: Das „Professional Training in Interviewing“ (PTI) in den Niederlanden	57
Bedarfsorientierte freie Wahl von Fortbildungen	59
Angebote der Behörde, die verbindlich umgesetzt werden sollten:	61
Zusammenfassung des Konzeptentwurfs	65
Kernaussagen für die Gestaltung der Qualifizierung zur Vernehmungsdurchführung	67
Literaturverzeichnis	70
Verzeichnis der Abbildungen und Übersichten	74
Anhang 1: Auszug aus dem fünften Buch Sozialgesetzbuch	75

Einleitung

Straftaten aufzuklären war und bleibt eine der wichtigsten polizeilichen Aufgaben. Im Strafverfahren wird zwischen Sach- und Personenbeweis unterschieden. Auch wenn mit dem naturwissenschaftlich-technischen Fortschritt der Umfang und die Genauigkeit der Methoden, Sachbeweise zu erlangen, stark zugenommen haben, sind die meisten Strafverfahren ohne Personenbeweis nicht erfolgreich durchzuführen. Personenbeweise von Zeugen und Beschuldigten werden durch Vernehmungen erlangt – in der gerichtlichen Hauptverhandlung oder im vorgelagerten Ermittlungsverfahren. Da sich die Anklage des Staatsanwalts bereits auf ein Beweisgerüst stützen muss, kommt der Vernehmung von Zeugen und Beschuldigten durch die Staatsanwaltschaft und ihre Ermittlungsbeamten, der Polizei also, ein hoher Stellenwert zu. Ist die Berliner Polizei dieser Aufgabe in ausreichendem Maße gewachsen? Wie werden die dafür notwendigen Kompetenzen erworben? Genügen eine einmalige Schulung und „learning by doing“ oder bedarf es eines systematischen, lebenslangen Lernens, um optimale Vernehmungsergebnisse zu erreichen?

Jagemann, der als einer der Pioniere der deutschen Kriminalistik angesehen werden kann, bemerkte bereits 1838, dass ein „wissenschaftlich geordnete(s) und kunstgerecht ausgeführte(s) Criminalverhör“ (Jagemann 1838, S. 394) eine höchst anspruchsvolle Angelegenheit sei. Bedenkt man die enorme Vielfalt und Facettenhaftigkeit zwischenmenschlicher Kommunikation, beachtet man weiterhin, dass Vernehmungen komplexe Kommunikationssituationen sind, fällt die Einsicht nicht schwer, dass hierin eine gewisse Meisterschaft zu erlangen nur auf der Basis längerfristiger und reflexiver Lernprozesse gelingen kann. Zwar erwirbt jeder Mensch im Laufe seiner Sozialisation eine „Grundausstattung“ kommunikativer Fähigkeiten, jedoch sind die stets begrenzt durch den individuellen Erfahrungshorizont. Nur mit systematischem Lernen lässt sich dieser erweitern.

In der polizeilichen Praxis sind immer wieder Auffassungen anzutreffen, gut zu vernehmen bedürfe zwar sicherer Kenntnisse des rechtlichen Rahmens, sei aber im Übrigen eine Frage der Praxis, der Vernehmungserfahrungen, mithin also Ergebnis eines „learning by doing“. Zweifellos ist echte Handlungssicherheit tatsächlich erst durch praktisches Handeln zu erlangen, als Erprobung im Leben, um zu erfahren, ob Annahmen richtig waren. Geht es jedoch ohne Theorie? Es ist der Unterschied zwischen Zufallsfund und systematischer Suche. So wie etwa auch das Auffinden und Auswerten wichtiger Spuren einer gedanklichen Vorarbeit, einer Suchheuristik am Tatort und der naturwissenschaftlichen Exaktheit bei der Sicherung und Auswertung bedarf, so ist es auch mit der erfolgreichen Kommunikation. Dem Vernehmenden sitzt ein Mensch gegenüber, ausgestattet mit einer komplexen Persönlichkeitsstruktur, unterschiedlichsten, teils widersprüchlichen Motiven, Aktions- und Reaktionsmustern und daraus resultierenden Verhaltensweisen. Diese

möglichst gut zu erfassen und sich dementsprechend darauf einzustellen und unter diesen Bedingungen die eigenen Kommunikationsziele zu erreichen, mag mit guter Menschenkenntnis in gewissem Maße gelingen, bedarf jedoch für eine Treffgenauigkeit und damit höhere Erfolgswahrscheinlichkeit einer adäquaten Wissensbasis. All das spricht dafür, dass gute Vernehmungsfähigkeiten nur auf der Grundlage einer fundierten Aus- und Fortbildung erlangt werden können. Es liegt im Wesen des Gegenstands, der Tiefe und Vielfalt menschlicher Persönlichkeitsstrukturen und Kommunikationsformen, dass hierüber ein „endgültiges Wissen“ zu erlangen unmöglich ist. Mithin bedarf es des lebenslangen Lernens, um die entsprechenden Kompetenzen immer weiter zu verbessern und zu verfeinern.

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Studie untersucht, wie der Ist-Zustand bei der Aus- und Fortbildung zur Vernehmung bei der Berliner Polizei ist, welche Veränderungen es aus welchen Gründen bedarf und wie diese aus Sicht der Autorin und des Autors in die Wege geleitet werden können.

Die vorliegende Arbeit ist in drei Teile gegliedert:

Im Teil A werden grundsätzliche Ausführungen zur professionellen Vernehmungsführung gemacht. Im Teil B wird das Projekt „Qualitätssicherung der Vernehmungsführung in der Berliner Polizei“ dargestellt, das sich in die Phase 1 (ab 2005) und die Phase 2 (ab 2015) aufteilt. Im Teil C wird das Konzept für die Vernehmungsaus- und -fortbildung für die Berliner Polizei vorgestellt, das mit Kernaussagen für die Gestaltung der Qualifizierung zur Vernehmungsdurchführung abschließt.

Die Autorin und der Autor hoffen mit dieser Arbeit eine Anregung für die Weiterentwicklung der bestehenden Aus- und Fortbildung zu geben.

Teil A: Die Bedeutung der Vernehmung für die Polizeiarbeit

Die Durchführung von Vernehmungen zählt für die Polizei zu einer der wichtigsten Aufgaben und stellt vor allem für die KriminalbeamtenInnen eine Kernaufgabe dar. Von der Qualität der Vernehmungen hängt ganz entscheidend der Erfolg der polizeilichen Ermittlungstätigkeit und letztendlich der Strafverfolgung ab. Darüber hinaus beeinflusst der Umgang der Polizei mit den zu vernehmenden Personen aber auch die Akzeptanz der polizeilichen Arbeit in der Öffentlichkeit. Die im Rahmen der Vernehmungen von den BürgerInnen gewonnenen Erfahrungen, die auch in den sozialen Netzwerken weiterverbreitet werden, bilden eine wichtige Grundlage für die Bereitschaft der Bevölkerung zur Kooperation mit der Polizei.

Kriterien für „gute“ Vernehmungsdurchführung“ (Qualitätskriterien)

Mit einer „guten“ Vernehmungsdurchführung wird gewährleistet, dass das Ziel der polizeilichen Vernehmung erreicht wird. Das Ziel besteht darin, bei (Opfer-)Zeugen sowie bei Beschuldigten präzise und verlässliche Informationen zu gewinnen, um die Wahrheit über Vorgänge herauszufinden, die Gegenstand polizeilicher Ermittlungen sind. Um dieses Ziel zu erreichen, sind alle rechtlich relevanten Vorgaben (Zeugen- und Beschuldigtenrechte) zu beachten.

Wie dies am besten geschehen kann, dazu liegen inzwischen umfangreiche empirische Forschungsergebnisse vor. Besonders wichtige Erkenntnisse stammen aus England (z.B. Gudjonsson 2003; Milne & Bull 1999; Bull 2014). Dort besteht bereits seit 1984 die Verpflichtung, Vernehmungen auf Video aufzuzeichnen. Dadurch ist die Vernehmungspraxis der Forschung besser zugänglich als in Deutschland (Shawyer & Milne 2015).¹

Unter Bezugnahme auf die rechtlichen Vorgaben und psychologischen Forschungsergebnisse kann übereinstimmend festgehalten werden, dass die Ziele der Vernehmung am besten erreicht werden, wenn die Vernehmenden gut vorbereitet und dennoch offen für neue Erkenntnisse und Vorgehensweisen in die Vernehmung gehen.

Die Vernehmung durchläuft einen klar strukturierten Prozess, der sich in verschiedene Phasen aufteilen lässt (s. Kraheck-Brägelmann 1998; Sticher 2010; Berresheim & Capellmann 2013; Vernehmungsleitfäden von Hermanutz 2018):

¹ Ausgehend von diesen Daten wurden Veränderungsbedarfe erkannt und intensive Fortbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Vernehmungsdurchführung gestartet.

1. Vorbereitung
2. Kontakt und Orientierung
3. Freier Bericht
4. Befragung
5. Abschluss
6. Auswertung

Während des gesamten Prozesses sollte die vernehmende Person Fairness walten lassen. Es ist erstrebenswert, dass es ihr gelingt, eine vertrauensvolle, möglichst angstfreie Arbeitsbeziehung zu der zu vernehmenden Person aufzubauen und aufrecht zu erhalten.

Um diese Anforderungen umzusetzen, benötigt die vernehmende Person zahlreiche persönliche bzw. soziale Kompetenzen, die überwiegend erlernbar sind. Hierbei handelt es sich vor allem um die Fähigkeit, die Perspektive des Gesprächspartners nachzuvollziehen sowie die Fähigkeit, das eigene verbale und nonverbale (Gesprächs-)Verhalten selbstkritisch wahrzunehmen und situationsangemessen zu steuern. Diese Kompetenzen, wie z.B. die Art, offene Fragen zu stellen, Pausen zuzulassen, Inhalte prägnant wiederzugeben, sind zum Teil durch Übung zu erwerben. Allerdings bedarf es darüber hinaus einiger zugrundeliegender Einstellungen, um diese Kompetenzen auch in schwierigen Situationen abzurufen bzw. abrufen zu wollen.

Von ebenfalls sehr hoher Bedeutung sind neben den sozialen Kompetenzen umfangreiche fachliche Kompetenzen aus den Fächern Recht, Kriminalistik, Kriminologie, Soziologie und Psychologie. Außerdem ist ein gutes Allgemeinwissen von großem Vorteil.

Qualitätssicherung als Aufgabe der Personalentwicklung

Die Durchführung „guter Vernehmungen“ muss durch Aus- und Fortbildung sichergestellt werden. Ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hinreichend qualifiziert ist, um dieser Aufgabe gerecht zu werden, fällt in die Zuständigkeit des Personalmanagements, speziell in den Bereich der Personalentwicklung. Personalentwicklung verfolgt „... die Aufgabe, die Mitarbeiter in ihrem Wissen, ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten beständig so zu schulen, dass sie den sich ggf. wandelnden Anforderungen des Arbeitsplatzes stets gewachsen sind“ (Kanning 2015).² Folglich sind die Vernehmungsausbildung und -fortbildung untrennbar mit der Personalentwicklung verbunden (s. PDV 350).

² Im Folgenden wird auf die Ausführungen von U. P. Kanning (2015) Bezug genommen.

Das gilt auch für die Berliner Polizei. Hier bildet die Geschäftsanweisung PPr Stab Nr. 05/2012 über die „Personalentwicklung im Polizeivollzugsdienst in der Polizei Berlin“ die Grundlage für alle Entwicklungsmaßnahmen. Einleitend heißt es in dieser Geschäftsanweisung:

„Personalentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess, der sich über das gesamte Berufsleben erstreckt. Sie umfasst alle Maßnahmen, die es ermöglichen, die Leistungs- und Lernpotentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der oder des Einzelnen und dem Bedarf der Behörde zu fördern.“

Die Ausführungen nehmen auf den § 6 Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG) Bezug, in dem Grundlagen und Instrumente des Personalmanagements in der Berliner Verwaltung zusammengefasst werden.

Es ist wichtig hervorzuheben, dass die Personalentwicklung zwar eine originäre Aufgabe der Führungskräfte ist, aber auch die MitarbeiterInnen selbst aufgerufen sind, „die Chancen für ihren eigenen beruflichen Werdegang zu nutzen und dies als in ihrer eigenen Verantwortung liegend zu begreifen“. Von ihnen wird Engagement und Offenheit erwartet (2012, S. 7). Die Führungskräfte sind aufgefordert, die Stärken und Schwächen der MitarbeiterInnen (bezogen auf die Bewältigung der Arbeitsprozesse) einzuschätzen und dann im Dialog „die für die Planung und Durchführung von Entwicklungsmaßnahmen notwendigen Informationen zu vermitteln, Initiativen zu ergreifen und konkrete Empfehlungen für die Verbesserung der aktuellen Aufgabenerfüllungen sowie für die Wahrnehmung von zukünftigen Aufgaben zu geben.“

Dieser Prozess der Personalentwicklung ist allerdings eingebettet in einen größeren Kontext – die Organisation der Berliner Polizei. Damit die notwendigen individuellen „Maßnahmen“ eingeleitet werden können, müssen seitens der Organisation klare Regelungen und Angebote vorliegen, auf die die Führungskräfte im Dialog mit ihren Mitarbeitenden zurückgreifen können. Führung des/der Einzelnen erfolgt immer im Kontext eines Systems mit Zielen und Regeln, in die die individuellen Absprachen eingebettet sein müssen.

Somit ist der Blick auf die Berliner Polizei als System gerichtet. Es stellen sich zunächst folgende Fragen, die für die Berliner Polizei beantwortet werden müssen:

1. Welche Kompetenzen sind für die Vernehmungsdurchführung notwendig?
2. Wie werden die Vernehmenden bisher aus- und fortgebildet?
3. Inwieweit entspricht diese Aus- und Fortbildung den Qualitätskriterien?

Erst aufbauend auf den Antworten auf diese Fragen ist die Gestaltung (ggf. Veränderung) der Qualifizierung (Inhalt und Methoden) zur Vernehmungsdurchführung zu klären. Dabei kann einerseits auf bestehende erfolgreiche Praktiken in der Aus- und Fortbildung aufgebaut werden, andererseits ist zu untersuchen, wo für eine „gute“ Vernehmung im oben beschriebenen Sinne Anpassungen nötig sind.

Aber selbst wenn die aufgeführten Fragen (1-3) beantwortet sind, muss der konkrete Fortbildungsbedarf für den Einzelnen/die Einzelne noch erhoben werden: Wer benötigt welche Bildungsmaßnahme? Wie kann diesem Fortbildungsbedarf am besten entsprochen werden? Auf die hierbei auftretenden Differenzen und damit verbundenen Probleme zwischen der Selbstsicht und Fremdsicht wird unter „Erhebung des Qualifizierungsbedarfs“ noch eingegangen.

Teil B: Das Projekt „Qualitätssicherung der Vernehmungsdurchführung in der Berliner Polizei“

Das Projekt „Qualitätssicherung der Vernehmungsdurchführung in der Berliner Polizei“, das seinen Anfang im Jahr 2005 nahm und im Jahr 2015 fortgesetzt wurde, enthält Antworten auf die drei formulierten Fragen. Zunächst werden die Ergebnisse der ersten Phase des Projektes dargelegt, die trotz der zurückliegenden Zeit in vielen Punkten noch gültig sind, um dann den aktuellen Ist-Zustand der Vernehmungsaus- und -fortbildung darzustellen. Im Anschluss daran wird ein erster Entwurf eines Konzeptes zur Qualitätssicherung bei der Vernehmungsdurchführung durch Aus- und Fortbildung für die gesamte Berufsbiographie der PolizeibeamtInnen vorgestellt.

Erste Phase des Projektes: Start 2005 – Erhebung des Ist-Zustandes der Vernehmung in der Praxis der Schutzpolizei sowie in der Aus- und Fortbildung und Verbesserungsvorschläge

Die Autorin übernahm 1998 die Professur für Psychologie und Führungslehre in der Fachhochschule für Verwaltung und Recht Berlin (heute: Hochschule für Wirtschaft und Recht – HWR Berlin). Schnell wurde deutlich, dass bei den Studierenden für das Thema „Vernehmung“ großes Interesse bestand. Grundlegende Themen sowohl des Fachs Psychologie (z.B. Wahrnehmung, Gedächtnis, Emotion, Persönlichkeit, normale und abweichende Entwicklung, psychische Störungen) sowie des Fachs Führungslehre (z.B. persönliche und soziale Kompetenzen, Werte und Organisationskultur) sind für die Vernehmungsdurchführung von hoher Relevanz, um die Ziele der Vernehmung zu erreichen. Im deutlichen Kontrast zu der hohen Bedeutung dieses Themas und dem Interesse – vor allem der angehenden KriminalbeamtInnen – sich auf die Anforderungen der Praxis vorzubereiten, stand die Ausbildung im Rahmen des damaligen Diplomstudiengangs. Auch für die Schutzpolizei war in Berlin mit der Einführung des „Berliner Modells“ im Jahr 1998 die Anforderung verbunden, nicht nur – wie es schon immer Teil des Aufgabenfeldes der Schutzpolizei war – Anzeigen aufzunehmen, sondern auch bei bestimmten Delikten wie z.B. Diebstahl, Wohnungseinbruch und einfache Körperverletzung Vernehmungen durchzuführen, um „alles in einer Hand“ zu lassen. Für die Studierenden wurde zwar an der damaligen Fachhochschule in den verschiedenen Fächern umfangreiches Wissen zu Recht, Kriminalistik und sozialwissenschaftlichen Themen vermittelt, das für die Vernehmung notwendig bzw. wichtig ist. Aber es fehlte die Möglichkeit, dieses Wissen in Handeln in Vernehmungssituationen umzusetzen. Diese Sachlage war Anlass, sich

eingehender mit dem Thema zu beschäftigen, um spätestens mit der Einführung des Bachelorstudiums im Wintersemester 2010/2011 das Defizit im neuen Curriculum beheben zu können. Im Sommersemester 2005 hatte die Autorin die Möglichkeit, ein Forschungssemester durchzuführen, in dem die folgenden Teilprojekte durchgeführt wurden.

Vernehmungserfahrungen von SchutzpolizistInnen im Berliner Modell 2005

Um einen Einblick in die Vernehmungserfahrungen von SchutzpolizistInnen im Berliner Modell zu gewinnen, wurden 27 BeamtInnen aus drei ausgewählten Abschnitten eingehend befragt (Sticher 2006).

Zwei zentrale Ergebnisse sollen an dieser Stelle hervorgehoben werden: Die Erhebung der Vernehmungsrealität der SchutzpolizistInnen hat deutlich gemacht, dass der mit dem Berliner Modell verbundene Anspruch, dass jede Polizistin bzw. jeder Polizist Vernehmungen durchführen soll, nicht umgesetzt wurde. Hierzu fehlte die Bereitschaft vieler BeamtInnen, viele fühlten sich durch diese Aufgabe überfordert. Ein Grund war u.a., dass die Durchführung der Vernehmung spezielles Wissen aus vielen Bereichen und ein hohes Maß an personaler und sozialer Kompetenz voraussetzt. Stattdessen hatte sich eine „sanfte Spezialisierung“ etabliert, d.h. die Vorgangsbearbeitung erfolgte durch eine kleine Zahl von BeamtInnen in jeder Dienstgruppe. Es wurde aber auch deutlich, dass sich diese Personen für die Übernahme der anspruchsvollen Aufgabe ebenfalls nicht hinreichend qualifiziert fühlten und sich mehr fachliche Unterstützung wünschten.

Die Ergebnisse der Befragung aus dem Jahr 2005 sind inzwischen durch die am 1.1.2014 gestartete Reform des Berliner Modells (Hasselmann, Tagesspiegel 2013) nicht mehr aktuell. Das Grundprinzip „Schupo macht Kripo“ wurde gekippt, die Bearbeitung der Kriminalität vor Ort aber hat weiterhin Bestand. Die Funkstreife vor Ort nimmt den Einbruch oder die Schlägerei auf, macht in diesem Rahmen auch Vernehmungen (wie auch bei der Anzeigenaufnahme), die Abschnittskommissariate bearbeiten diese dann weiter.

Erhebung über Ausbildung und Fortbildung zur Vernehmung für die Studierenden des gehobenen Polizeivollzugsdienstes an den Fachhochschulen der Länder im Jahr 2005

Um einen Überblick über bestehende Aus- und Fortbildungskonzepte zur Vernehmung in den Polizeien (inklusive des Bundeskriminalamtes und der Bundespolizei) in Deutschland zu gewinnen, wurden alle Fachhochschulen und Fortbildungseinrichtungen angeschrieben und das Material gesichtet und sortiert, um nach einer „best practice“ zu suchen. Das Ergebnis für das Jahr 2005 lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Die klassische, d.h. überwiegend vertretene Variante der Ausbildung zum Thema Vernehmung an den Fachhochschulen bestand in einer umfangreichen Vermittlung von Fachinhalten aus den Rechtsfächern, sozialwissenschaftlichen Fächern – vorwiegend der Psychologie – und der Kriminalistik. Die Curricula der Länder wiesen eine große Ähnlichkeit auf. Es gibt folglich einen Grundkonsens, welches Fachwissen für die Vernehmung notwendig ist. Allerdings fanden sich diese Inhalte länderspezifisch in verschiedenen Fächern und wurden teilweise parallel in den Fächern Recht, Kriminalistik und Psychologie angeboten. Die Fachinhalte fasst Übersicht 1 zusammen.

Übersicht 1: Vernehmungsrelevante Lehrinhalte

Rechtliche Grundlagen der Vernehmung³

Zeugenpflichten und -rechte: Zeugen vor Richter (§ 52-54 StPO) und vor der Polizei (§ 163a Abs. 5 StPO); Zeugenschutz (§ 55 StPO); Opferrechte

Beschuldigtenpflichten und -rechte: § 163a; erlaubte und verbotene Vernehmungsmethoden (§ 136a); evtl. unter Einbeziehung ethischer Aspekte; Aussageverweigerungsrecht/Auskunftsverweigerungsrecht/Zeugnisverweigerungsrechte/Verwertungsverbot

Psychologische (Grund-)Kenntnisse

Wahrnehmung: Sozialpsychologie der Wahrnehmung; (Selektivität der Wahrnehmung/Wahrnehmungsfehler)

Gedächtnis: Speicherung, Enkodierung und Abruf; Hilfen zur Verbesserung der Erinnerung (erweitertes kognitives Interview); spezielle Probleme (bei Kindern, alten Menschen)

Emotionen: Emotionen und deren Auswirkung auf das Gedächtnis; Trauma und Gedächtnis; Steuerung der Emotionen (der vernehmenden/ der zu vernehmenden Person); Lügendetektion (Aussagepsychologie); Umgang mit Widerständen (RPM-Methode / Reid-Methode)

Kommunikation: Verbale und nonverbale Kommunikation; (Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun; Neurolinguistisches Programmieren)

Fragetechniken und deren Wirkung: offene Fragen, geschlossene Fragen, Suggestivfragen, Auswahlfragen, Lenkungsfragen, Testfragen, Anstoßfragen, Vorbehaltsfragen, Fangfragen

Grundlagen der Aussagepsychologie: Einschätzung der Glaubhaftigkeit der Aussage; Aussagefähigkeit, Aussagequalität, Aussagezuverlässigkeit; Motivation von Verhalten / Gründe für Aussageweigerung

Entwicklungspsychologisches Basiswissen: z.B. Entwicklung von Kindern und Jugendlichen

Soziologische / sozialpsychologische Kenntnisse: Zugehörigkeit zu kulturellen Milieus und die Auswirkung auf das Aussageverhalten (z.B. „Kultur der Ehre“); subjektive Legitimität von gewalttätigem Verhalten

Kriminologisches / kriminalpsychologisches Wissen

Deliktsspezifische Täterverhaltensmuster / Opferverhaltensmuster

Kenntnisse der Durchführungsroutinen / kriminalistische Kenntnisse

Geschäftsanweisungen, polizeiliche Dienstvorschriften, Formulare, Vorladung

Vorbereitung der Vernehmung: Tatortbegehung; Vernehmungsraum; Technische Hilfsmittel; Informationsaufbereitung (z.B. SE3R-Konzept⁴); Dolmetscherproblematik

Vernehmungsablauf: Phasen der Vernehmung (Befragung zur Person und zur Sache); Belehrung, freier Bericht, Befragung; Vernehmungsstrategien und -techniken

Arten der Protokollierung (schriftlich / Ton- und Videoaufzeichnung)

Gegenüberstellung: Vorbereitung und Durchführung

Polizeibeamte als Zeuge vor Gericht

Kooperation von Polizei und Staatsanwaltschaft

³ Die Geschäftsanweisung LKA Berlin Nr. 2/1994 (neu: LKA Nr. 10/2010) über die polizeiliche Vernehmung bei der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten umfasst zahlreiche Paragraphen der StPO [§ 46 Abs. 2; § 48; § 51 Abs. 1; § 52 Abs. 1, 2, 3; § 53 Abs. 1, Abs. 2; § 53a Abs. 1, 2; § 54 Abs. 1; § 55 Abs. 1, 2; § 68 Satz 1 (+ § 111 Abs. 1 OWIG) und Satz 2; § 70; § 77; § 85; § 133 Abs. 2; § 136 Abs. 1, Satz 2 und 3; § 136a Abs. 3; § 161 Satz 2; § 161 Abs. 1, Satz 1; § 161 a; § 163, Abs. 1; § 163a, Abs. 1, 2, 4, 5; § 163b; § 395; § 406e; § 406f; § 406g; § 406 h], sowie aus dem StGB (§ 343), BGB (§ 1909), dem OWIG (§ 35 Abs. 1; § 46 Abs. 1, 2, 3, 5; § 53 Abs. 1; § 55 Abs. 1; § 56; § 111 Abs. 1) und dem RiSTBV (Nr. 66).

⁴ SE3R steht für die englischen Anfangsbuchstaben der 5 Phasen bei der Verarbeitung eines Textes: 1. Skim = rasches Lesen, 2. Extract = Extrahieren, 3. Read = Gründliches Lesen, 4. Review = Überprüfen und 5. Recall = Erinnern. Ausführlicher hierzu in Milne & Bull 1999, S. 71 f.

Die Wissensvermittlung in Vorlesungen oder seminaristischen Veranstaltungen wurde in mehreren Fachhochschulen durch Trainingselemente in unterschiedlichem Umfang ergänzt, die zum Teil in der Verantwortung der VertreterInnen des Fachs Psychologie, zum Teil in der Verantwortung der Vertreter des Fachs Kriminalistik lagen.

Zum damaligen Zeitpunkt gab es drei Modelle:

- Das Projekt Alibi (Baden-Württemberg), das die Vermittlung geeigneter Befragungsstrategien mit der Einschätzung der Glaubhaftigkeit von verbalem und non-verbalem Material verbindet.⁵
- Das Modell, das sich an der strukturierten Zeugenvernehmung (SZV), wie sie am IAF in Neuss durchgeführt wurde, orientiert und mnemotechnische Strategien integriert, um gerichtsverwertbare Aussagen zu erzielen (Bremen/ Saarland/ Thüringen). In diesem Zusammenhang sind auch die Länder zu nennen, die einzelne Elemente der Vernehmungsdurchführung trainierten: Sachsen, Schleswig-Holstein.
- Das Modell, das verstärkt auch Selbsterfahrungselemente in das Training integriert. Es handelt sich hier um das Seminar von Dr. Belitz, das an den Fachhochschulen Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern angeboten wurde.

Neben der Ergänzung der klassischen Variante (Wissensvermittlung) mit Trainingselementen sind zwei Länder zu nennen, die einen ganz neuen Ansatz erprobten: Das für die Durchführung einer Vernehmung notwendige Wissen wird zeitlich und inhaltlich eng miteinander verzahnt und Übungselemente werden in diesen Vermittlungsprozess integriert. Zum einen ist Bayern mit seinem „Leitthema Vernehmung“ zu nennen, zum anderen Hamburg mit seinem „interdisziplinären einwöchigen Grundlagenmodul Vernehmung“.⁶

Das Ergebnis der Vernehmungsausbildung an den Fachhochschulen in den Ländern lässt sich so zusammenfassen:

⁵ Unter den FachvertreterInnen war umstritten, ob das Training zur Einschätzung der Glaubhaftigkeit einer Aussage, wie es in Villingen-Schwenningen durchgeführt wurde, für Polizeibeamte überhaupt sinnvoll ist.

⁶ Die Auseinandersetzung mit diesen von den Studierenden positiv evaluierten Ansätzen wirft allerdings die Frage auf, ob die vernetzte interdisziplinäre Wissensvermittlung im Rahmen des Leitthemas bzw. des Grundlagenmoduls Vernehmung die fachspezifisch getrennte Wissensvermittlung in den Fächern Recht, Kriminalistik und Psychologie *ersetzen oder ergänzen* soll. Im Falle der Ersetzung der fachspezifischen Vermittlung wird die Gefahr eines Niveauabfalls der Fachhochschulausbildung gesehen, vergleichbar mit der Versorgung mit „Fertiggerichten“.

Es erfolgte eine umfangreiche Wissensvermittlung, die von den FachvertreterInnen des Eingriffs- bzw. Strafprozessrechts, der Kriminalistik und der Psychologie übernommen wurde. Über den Kanon des notwendigen Wissens bestand weitgehend Konsens.

Der überwiegende Teil der Institutionen (12) integrierte Übungselemente in die Ausbildung. In den wenigen Fällen (5), in denen dies nicht geschah, wurde entweder auf die Praxisphasen des Studiums verwiesen oder das Fehlen der Übungselemente mit Bedauern festgestellt.

Bei den Übungselementen handelte es sich allerdings meistens nur um vereinzelte Rollenspiele. Ein systematisches Training, das den Anforderungen an den Erwerb von Handlungskompetenz entspricht, war nur in seltenen Fällen vorhanden. Die hierfür notwendigen Voraussetzungen (kleine Gruppen, Rückmeldung, mehrmalige Übungsmöglichkeit etc.) waren meistens nicht gegeben. Selbsterfahrungselemente (wie z.B. die Reflexion von Einstellungen) waren in einem Seminarentwurf ansatzweise integriert und fanden evtl. in der Diskussion im Rahmen der Wissensvermittlung statt, wurden explizit aber nicht erwähnt.

Fortbildung von PolizeibeamtInnen der Schutz- und Kriminalpolizei

In fast allen Fortbildungseinrichtungen der Polizeien der Länder wurde ein Grundseminar angeboten, das in die Vernehmungslehre einführt. Dieses Seminar umfasst zwischen drei und sechs Tage und war immer eine Kombination von Wissensvermittlung, Diskussion und Übungselementen. Vereinzelt wurde auch ein auf diesem Grundseminar aufbauendes Vernehmungsseminar angeboten.

Mit weiteren Angeboten reagierte man auf den Bedarf der Dienststellen. Besonders häufig wurden Seminare zu den folgenden Themen / Delikten angeboten:

- Anhörung von Kindern / Vernehmung von Jugendlichen
- Opfer von Sexualdelikten
- Sexueller Missbrauch von Kindern
- Vergewaltigung
- Videovernehmung von sensiblen Zeugen

Vereinzelt gab es auch speziellere Angebote:

- Probleme der Vorgangsbearbeitung (K-Leiter der Schutzbereiche diskutieren mit Vertretern der Staatsanwaltschaft)
- Vernehmung von ausländischen Beschuldigten und Zeugen
- Vernehmung bei Schwerstkriminalität

- Tötungsdelikte (und Vernehmung)
- Vernehmungstaktiken für Mitarbeiter der Mordkommission
- Vernehmung und Islamistischer Terrorismus
- Reidsche Vernehmungstechnik.

Leider liegt keine Aktualisierung dieser Studie vor. Es ist aber davon auszugehen, dass die umfangreiche Wissensvermittlung an den Hochschulen oder Akademien, an denen die Ausbildung für den gehobenen Dienst stattfindet, sich ebenso wenig grundlegend verändert hat, wie die Vernehmungsbildung in den Ländern.

Vernehmungsbildung der Berliner Polizei im Jahr 2005

Besonders intensiv wurde die Vernehmungsbildung der Berliner Polizei untersucht, um einen Einblick in die Ist-Situation zu gewinnen. Die Autorin nahm an allen zum damaligen Zeitpunkt angebotenen Fortbildungsseminaren (Vernehmung I, II, III⁷, Vernehmungspsychologie von Dr. Belitz) teil und führte mit den TrainerInnen der Vernehmungsseminare I und II eine Gruppendiskussion durch, um am Ende Überlegungen über einen sinnvollen Trainingsaufbau zur Vermittlung von Vernehmungskompetenz zu entwickeln (Sticher 2005).

Bereits zum damaligen Zeitpunkt wurde bezogen auf die Seminare Vernehmung I und II ein Problem deutlich, mit dem die TrainerInnen konfrontiert waren: die Inhomogenität der TeilnehmerInnen des Seminars bezogen auf Wissen und Erfahrung zur Vernehmung – eine Problematik, die bis heute fortbesteht. Einige BeamtInnen besuchten die Basisfortbildung Vernehmung I, obwohl sie diese Tätigkeit schon mehrere Jahre durchführten – andere sahen sich das erste Mal mit dieser Thematik konfrontiert. Die Teilnehmenden hatten zu Beginn des Basisseminars in sehr unterschiedlichem Maße Zugriff auf erworbenes Wissen: Bei einigen war das Wissen gut verfügbar, bei anderen lag der Wissenserwerb schon zu lange zurück, um darauf aktuell noch Zugriff zu haben; wieder andere konnten sich nicht erinnern, dieses Wissen jemals erworben zu haben.

Als Ergebnis der Gruppendiskussion über die Erfahrungen der TrainerInnen der Vernehmungsseminare I und II wurden folgende Kernaussagen für die Trainingsseminarkonzeption erarbeitet, die auch heute noch uneingeschränkt aktuell sind:

⁷ Das Seminar Vernehmung III wurde von der Autorin mehrmals selber an der Landespolizeischule durchgeführt.

- Die Art der Vermittlung ist für den Trainingserfolg entscheidend.

Die Teilnehmenden sollten so aktiv wie möglich in das Training einbezogen werden. Die TrainerInnen sind mit ihrem Kommunikationsverhalten Modell für die wünschenswerten Verhaltensweisen der vernehmenden Person.

Die Trainer sollten fachlich und didaktisch kompetent sein. Gefragt ist eine dialogische Vermittlungsart, die möglichst die Vorerfahrungen und das Vorwissen der Anwesenden einbezieht. Alles, was die Eigenaktivität stärkt, hat Vorrang vor Monologen und Vorträgen.

- Die Auseinandersetzung mit den Zielen der Vernehmung sollte einen zentralen Stellenwert einnehmen.

Die Teilnehmenden sollten sich mit der Wert- und Grundorientierung der Strafprozessordnung auseinandersetzen, um daraus die Ziele der polizeilichen Vernehmung abzuleiten, vor allem aber auch § 160 Abs. 2 der StPO (Erhebung be- und entlastender Aspekte). Diese Wert- und Grundorientierung muss zum bestehenden beruflichen Selbstverständnis der PolizeibeamtInnen in Beziehung gesetzt werden. Dies gilt vor allem für die von der Schutzpolizei kollektiv geteilten Handlungsmaximen (s. Cop Culture nach Behr 2000), die z.B. dadurch charakterisiert sind, dass eine differenzierte Beschäftigung mit dem „polizeilichen Gegenüber“ nicht oder nur sehr eingeschränkt als sinnvoll angesehen wird. Eine erfolgreiche Vernehmung setzt aber gerade diese Perspektivübernahme voraus.

Die Teilnehmenden sollten sich darüber hinaus mit ihren persönlichen Motiven zur Vernehmungsdurchführung kritisch auseinandersetzen. So kann z.B. das Motiv, effektiv sein und unbedingt Einfluss auf die zu vernehmende Person nehmen zu wollen, kontraproduktiv wirken, indem es dazu führt, dass die vernehmende Person ihre Macht in der Situation ausspielt. Zudem birgt es die Gefahr, dass Widerstände bei der zu vernehmenden Person erzeugt werden, die für die Zielerreichung nicht hilfreich sind.

- Die Vermittlung von Handlungssicherheit für die Durchführung einer Vernehmung hat oberste Priorität. Dies ist durch die Vermittlung eines Ablaufplans gegeben.

Um die BeamtInnen zu befähigen, ihre Aufgabe gut zu bewältigen, ist es hilfreich, einen Ablaufplan der Zeugen- und Beschuldigtenvernehmung zu vermitteln. Die Art und

Weise, wie dieses Gerüst konkret in Verhalten umgesetzt werden sollte, ist sowohl rechtlich als auch psychologisch zu begründen. Dies ist die beste Voraussetzung für eine Verinnerlichung der Sicherheit gebenden Struktur, die dann auch in Verhalten umgesetzt werden kann.

- Die zentralen Voraussetzungen zur Durchführung der Vernehmung sollten zunächst in Einzelschritten vermittelt und eingeübt werden.

Zu diesen Voraussetzungen gehören z.B. die bewusste Gestaltung des eigenen nonverbalen und verbalen Verhaltens zum Beziehungsaufbau, die Fähigkeit, aktiv zuzuhören und die richtigen (nicht suggestiven, offenen und teiloffenen) Fragen zu stellen. Die Vernehmenden sollten nicht nur wissen, was sie wie tun sollen, sondern auch warum. In Rollenübungen mit anschließender konstruktiver Rückmeldung können die notwendigen Kompetenzen aufgebaut bzw. verbessert werden. Die Durchführung einer kompletten Vernehmung sollte diesen Einzelübungen nachgeordnet sein.

Für den Trainingsaufbau bietet es sich an, das Ablaufschema der Vernehmung als Grundgerüst zu nehmen und den Phasen der Vernehmung jeweils bestimmte Schwerpunkte zuzuordnen, die dann theoretisch und praktisch erarbeitet werden. Das folgende Schaubild ist eine grobe Skizze der Zuordnung von Trainingsinhalten zu der Grundstruktur der Vernehmung.

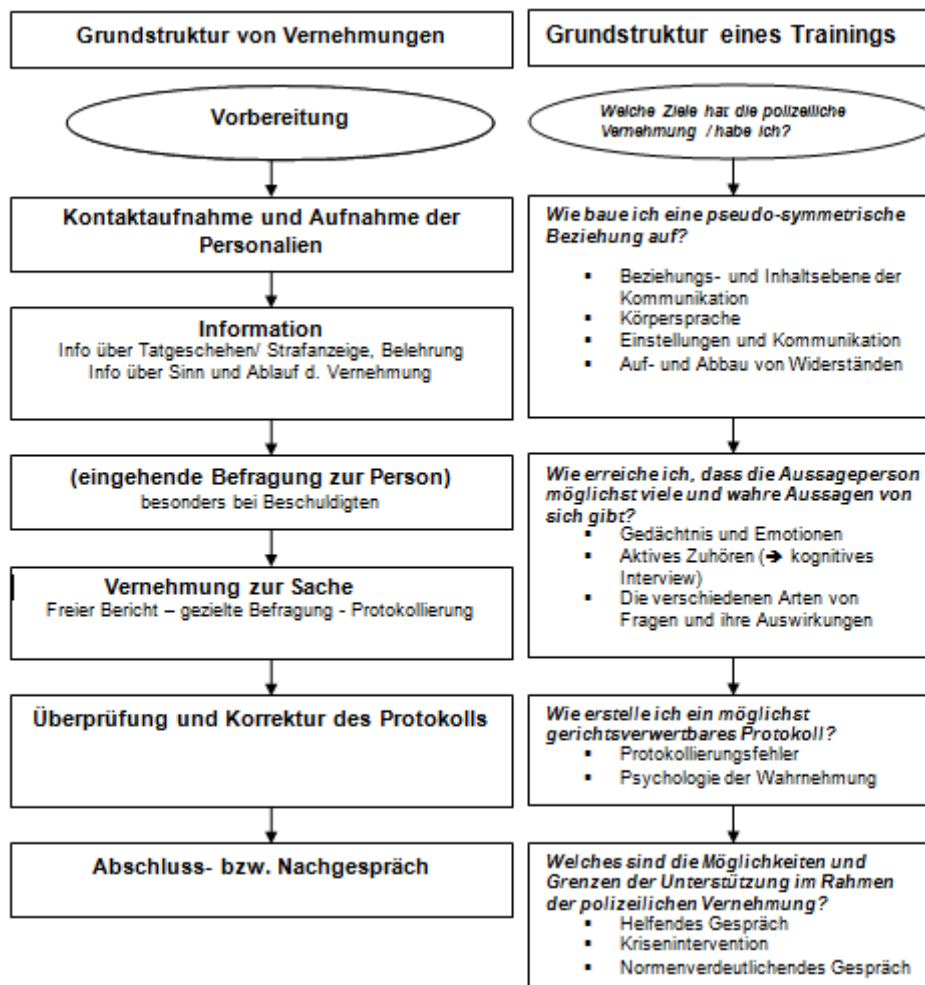


Abbildung 1: Trainingskonzept zur Ausbildung / Integration von Übungselementen

Die Erkenntnisse aus allen vorausgegangenen Teilaspekten sollten in ein Trainingskonzept integriert werden, das in die Ausbildung im Rahmen des neuen Bachelorstudiengangs und in der Fortbildung an der Landespolizeischule umgesetzt werden sollte. Hierzu wurde zusammen mit Studierenden ein Vernehmungstraining entwickelt und erprobt (Sticher 2010).

Zur Entwicklung dieses Konzepts wurden die zum damaligen Zeitpunkt bestehenden wichtigsten Trainingsmodelle gesichtet. Die Basislektüre hierfür, die ebenfalls noch heute uneingeschränkte Aktualität hat, sind die Bücher von Rebecca Milne und Ray Bull (2003) zur „Psychologie der Vernehmung“ und von Max Hermanutz und Sven Litzcke (2006) zur „Vernehmung in Theorie und Praxis“.

Mit der Einführung des Bachelorstudiums an der HWR Berlin konnte das geplante Training aus verschiedenen Gründen nicht implementiert werden. Auch in der Fortbildung der Berliner Polizei gab es keine grundlegenden Veränderungen.

EXKURS: Vernehmungsausbildung in England

Um mehr über Vernehmungsausbildung zu erfahren, lohnt sich der Blick nach England. Das dort seit 1992 flächendeckend eingeführte und umfassend ausgewertete PEACE-Modell als Basistraining für alle PolizeibeamtInnen gibt wichtige Anstöße zur Reflexion der deutschen Vernehmungsausbildung. Aus diesem Grund soll das PEACE-Modell an dieser Stelle in seinen wesentlichen Bestandteilen sowie seiner Weiterentwicklung zu den „Five Tiers“ vorgestellt werden.

Das PEACE-Training (seit 1992)

Das PEACE-Training soll die Basisqualifikation für die Vernehmung von Zeugen und Beschuldigten vermitteln und dauert eine Woche. Es umfasst theoretische Inhalte, die mit praktischen Rollenübungen der Trainingsteilnehmer verbunden werden. Die Grundstruktur des Trainings bildet das fünfstufige Prozessmodell der Vernehmung. Die Buchstaben des Trainingsnamens stehen jeweils für eine Stufe dieses Prozesses:

- Planung und Vorbereitung (*planning and preparation*):

Eine Vernehmung zu planen bedeutet, sich mental auf die bevorstehende Vernehmung einzustellen. Hierfür ist es grundsätzlich wichtig, sich den Zweck der Vernehmung zu verdeutlichen, der darin besteht, Sachverhalte aufzuklären und Hinweise zu gewinnen, die die Schuld der tatverdächtigen Person bestätigen oder widerlegen können. Die relevanten rechtlichen Grundlagen, aus denen sich die Aufgabenbeschreibung ableitet, müssen bekannt sein und angewendet werden können.

Die vernehmende Person muss unvoreingenommen die vorliegenden Daten zunächst genau analysieren und auf dieser Grundlage definieren, welche konkreten Ziele sie durch die Vernehmung verfolgt. Hieraus leitet sich u.a. auch ab, zu welchem Zeitpunkt der Vernehmung welche Beweismittel / Informationen der zu vernehmenden Person mitgeteilt werden.

Planung allein reicht aber nicht aus: Konkrete Vorbereitungen müssen getroffen werden, die mit der Art der Einladung beginnen und die Raumauswahl sowie das Bereitstellen der nötigen Unterlagen und Hilfsmittel einschließen.

Eine gute Planung und Vorbereitung ermöglicht es der vernehmenden Person, mehr kognitive Kapazitäten für die Informationsverarbeitung während der Vernehmung verfügbar zu haben (vgl. Köhnken 1995 in Milne & Bull 1999, S. 172).

- Einvernehmen herstellen (*engage and explain*)

Zwischen der zu vernehmenden Person und der vernehmenden Person muss eine Arbeitsbeziehung hergestellt werden. Dies geschieht dadurch, dass die zu vernehmende Person angemessen in die Vernehmungssituation eingeführt wird. Die Art und Weise, wie die Belehrung durchgeführt wird, wie die Personalien erhoben und der Ablauf der Vernehmung erklärt werden, sind von entscheidender Bedeutung, um diese Beziehung herzustellen. Die verbale und nonverbale Kommunikation in dieser Phase vermittelt nicht nur den Inhalt (z.B. zu den Rechten und Pflichten von Zeugen und Beschuldigten), sondern zugleich auch zahlreiche Informationen über die Art, wie die vernehmende Person die Arbeitsbeziehung definiert: Wie stark ist sie um die Herstellung einer kooperativen Beziehung bemüht? Wer übernimmt im Gesprächsverlauf die Steuerung des Ablaufs? Das Wissen aus den Sozialwissenschaften, vor allem aus der Psychologie und Soziologie, findet hier Eingang in die Vernehmungsgestaltung. Richtungsweisend ist in diesem Zusammenhang die Forschung von Geiselman und Fisher (1997) die zu der Ausgestaltung des kognitiven Interviews geführt haben sowie das Gesprächsmanagement von Shepherd (1986).

Die Bedeutung der Beziehungsgestaltung für den Erfolg der Vernehmung ist durch Forschung (auch in Deutschland) inzwischen hinreichend belegt (s. Schroer 1994/2006; Hahn & Schicht 1992; Schicht 1996, S. 65-68; Schicht 2012).

- Rede und Antwort (*account*)

In dieser Phase geht es darum, wie die Informationen erhoben werden. Hierbei kommt dem freien Bericht und dem aktiven Zuhören eine besondere Rolle zu. Des Weiteren ist es von großer Wichtigkeit, wie von der vernehmenden Person Fragen gestellt werden: Suggestivfragen müssen vermieden und die verschiedenen Fragetypen mit der damit verbundenen Wirkung bewusst eingesetzt werden können.

Ob die zu befragende Person aber überhaupt bereit ist, zu reden oder von ihrem Recht zu schweigen Gebrauch macht, ist entscheidend von der Beziehungsgestaltung in der vorausgehenden Phase abhängig und der Art der Gestaltung der Arbeitsbeziehung im weiteren Vernehmungsverlauf.

- Abschluss (*closure*)

Zu einer effektiven und vollständigen Vernehmung gehört der Abschluss. Im PEACE-Training wird empfohlen, dass drei Bereiche abgedeckt werden: Erstens sollte der vernommenen Person erklärt werden, was in der Zukunft geschehen wird. Zweitens sollte ihr die Möglichkeit gegeben werden, Fragen zu stellen, die sich bei ihr ergeben haben, und drittens sollte das weitere Vorgehen geplant werden.

In Deutschland schließt diese Phase die Fertigstellung des Protokolls mit ein (falls – was der Regelfall ist – keine Videovernehmung durchgeführt wurde), das der vernommenen Person vorgelegt wird, damit sie ggf. Korrekturen anbringt.

- Auswertung (*evaluation*)

Die Auswertung der Vernehmung sollte Antworten auf folgende Fragen geben:

- Welche Informationen wurden in der Vernehmung gewonnen?
- Welche Bedeutung haben diese Ergebnisse für die gesamte Vermittlung?
- Wie bewerte ich meine eigene Vernehmungsleistung?
- Wie wird diese Vernehmungsdurchführung von den Kollegen bewertet?

Dieses PEACE-Training wurde in England umgesetzt, seine Wirkung evaluiert (s. Clarke & Milne 2001). Mit dem Ergebnis wurde klar, dass zwar deutliche Verbesserungen der Vernehmungsdurchführung festzustellen waren, die Aufrechterhaltung der Qualität aber von der gelingenden Implementierung in die Praxisroutinen abhängt. Und es wurde festgestellt, dass das PEACE-Training nur ein erster Schritt zur Qualitätssicherung ist und vor allem ein weiterer Differenzierungsbedarf in der Entwicklung von Ausbildungselementen bestand. Dies führte dann zu einer Weiterentwicklung - zu den sogenannten „Five Tiers“ in der englischen Vernehmungsausbildung, die seit 2002 existieren.

FIVE TIERS-Modell

Das neue fünfstufige Modell baut sowohl auf der wissenschaftlichen Forschung als auch auf neueren Entwicklungen im englischen Recht auf. Es wird stärker auf die unterschiedlichen Erfahrungen von PolizeibeamtInnen mit Vernehmungen (bezogen auf Dauer und Deliktarten) eingegangen:

Tier 1 ist eine Einführung in die Vernehmung für Beamte, die bisher keine Vernehmungserfahrung haben (das bisherige PEACE-Training).

Tier 2 baut auf Tier 1 auf und richtet sich an Beamte, die über mehr Erfahrung verfügen und die mit Delikten der Massenkriminalität, wie Diebstahl und Körperverletzung, zu tun haben.

Tier 3 bildet Personen aus, die mit komplexen und schwerwiegenden Kriminalitätsdelikten zu tun haben. Hierzu zählen drei verschiedene Ausbildungsangebote: Vernehmung von Verdächtigen, von Zeugen allgemein sowie von besonders verletzbaren oder eingeschüchterten Zeugen.

Tier 4 beschäftigt sich damit, die Qualität der Vernehmung zu sichern und Supervision durchzuführen.

Tier 5 bereitet die Personen vor, die die Ermittlungsarbeit bei komplexen und schwerwiegenden Delikten koordinieren.

Zweite Phase des Projektes: Neustart zur Verbesserung der Vernehmungsqualität 2015

Im Jahr 2015 startete in Berlin ein erneuter Versuch, die Aus- und Fortbildung der Vernehmung zu verbessern. Zusammen mit dem Diplom-Kriminalisten Günter Schicht wurde das Projekt „Qualitätssicherung in der Vernehmungsführung“ in Angriff genommen. Herr Schicht verfügt über Vernehmungspraxis, hat sich als Wissenschaftler mit Vernehmungsfragen beschäftigt und bietet seit vielen Jahren an der HWR Berlin, in der Brandenburger sowie der Berliner Polizei Aus- und Fortbildungen zur Vernehmung an. Von Beginn an wurde der Ansatz verfolgt, verschiedene Personen einzubeziehen, die an diesem Thema interessiert, beruflich damit befasst und für die Implementierung der Veränderungsprozesse verantwortlich sind. Als Einstieg für die Gespräche mit diesen Personen wurden folgende zentrale Aussagen formuliert:

Zentrale Aussagen zum Thema

- Das Thema Vernehmung hat für die Polizeiarbeit eine hohe Bedeutung.
- Eine gelingende Vernehmung basiert auf fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen, die kontinuierlich weiterentwickelt werden sollten („lebenslanges Lernen“)
- Um die Qualität der Vernehmung zu sichern, ist eine entsprechend konzipierte Aus- und Fortbildung notwendige Voraussetzung.⁸
- Die bisher bestehenden Aus- und Fortbildungsangebote (HWR Berlin / Landespolizeischule / ZSE IV C 13⁹: Vernehmung I, II, III ... / vereinzelte weitere Seminare, die angeboten werden) sind sinnvoll und wichtig, reichen aber nicht aus, um diesem Anspruch gerecht zu werden.
- Die Vermittlung von Kompetenz zur Vernehmungsdurchführung sollte in Form von aufeinander aufbauenden Modulen konzipiert werden, deren Abschluss evtl. zertifiziert wird.
- Der Besuch der Fortbildungen sollte die notwendige Voraussetzung für die Ausübung der polizeilichen Praxis sein.
- Der Besuch der Fortbildung sollte in die Personalentwicklung (Beurteilung/ Stellenbesetzung/ Beförderung) eingebunden sein.
- In Kooperation mit den verschiedenen Akteuren (HWR Berlin, ZSE IV, engagierte PraktikerInnen ...) sollte eine AG gegründet werden, die einen Entwurf für ein Aus- und Fortbildungskonzept für Vernehmung erarbeitet.

Übersicht 2: Zentrale Aussagen zu Beginn des Projektes „Qualitätssicherung in der Vernehmungsdurchführung in der Berliner Polizei“ von Schicht/Sticher (von 2015)

Es wurden Vorgespräche mit den Lehrenden im Fach Kriminalistik der HWR Berlin, mit der Psychologin im LKA 1 „Delikte am Menschen“, mit dem Leiter der AG Vernehmung der Mordkommissionen im LKA 1, mit den für die Vernehmungsfortbildung in der Zentralen Serviceeinheit zuständigen Fachbereichsleiter Verbrechensbekämpfung und für Vernehmungsfortbildung zuständigen Kriminalbeamten, mit dem damaligen Leiter der Landespolizeischule sowie der damaligen Polizeivizepräsidentin geführt.

Als Ergebnis dieser Vorbesprechungen wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, an der regelmäßig Lutz Schoebe und Domingo Rügen von ZSE IV C 13 sowie punktuell weitere in der Vernehmungsfortbildung tätige Beamte teilnahmen. Zusammen mit der Autorin und

⁸ Die Fortbildung bildete allerdings den Schwerpunkt des Projektes zur Qualitätssicherung der Vernehmungsdurchführung.

⁹ Seit 2017 Abteilung in der Polizeiakademie Berlin

dem Autor trafen sich die Beteiligten im Zeitraum von Februar 2015 bis Ende 2016 mehrmals, um den Ist-Zustand gemeinsam zu analysieren und Optionen für Veränderungen zu entwerfen.

Mit dem Schulleiter wurde vereinbart,¹⁰ dass am „Lernfeld Vernehmung“ exemplarisch ein Konzept erarbeitet wird, das dem Grundgedanken des lebenslangen Lernens gerecht wird. Deshalb sollten in einem ersten Schritt die Ausbildungsgänge für den Mittleren Dienst an der Landespolizeischule und den Gehobenen Dienst an der HWR Berlin analysiert werden, um darauf aufbauend der Frage nachzugehen, wie die Aneignung von Handlungswissen in der beruflichen (Erst-)Verwendung erfolgt, um schließlich ein Fortbildungskonzept zu entwerfen, das den verschiedenen spezifischen Bedarfen gerecht wird.

Um die Aneignung von Handlungswissen in der ersten beruflichen Verwendung genauer zu untersuchen, wurde mit 22 Studierenden der Kriminalpolizei der HWR Berlin im sechsten Semester durch eine online-Befragung ihr 18 Wochen umfassendes Dienststellenpraktikum, das im vorausgegangenen fünften Semester stattgefunden hatte, rückblickend ausgewertet (Sticher 2016).

Zur Erhebung des Ist-Zustandes der Vernehmung hospitierte die Autorin – in Ergänzung zu dem Einblick in die Vernehmungsrealität der Schutzpolizei im Forschungssemester 2005 – im Mai / Juni 2016 im LKA 1 „Delikte am Menschen“. Diese Hospitation wurde von der Psychologin und einem Verantwortlichen der 1. Mordkommission begleitet. Das LKA 1 wurde von der Autorin ausgewählt, da in diesem Bereich besonders viele Vernehmungen durchgeführt werden und diese Tätigkeit für die meisten BeamtInnen über viele Jahre den zentralen Inhalt ihrer Arbeit darstellt. Die dort in Gesprächen und durch Teilnahme an den Vernehmungsdurchführungen gewonnenen Erkenntnisse fließen in die folgenden Ausführungen ebenfalls mit ein.¹¹

Als neuere wichtige Literaturquellen sind noch die Veröffentlichungen zur Vernehmungspraxis in anderen Ländern von Walsh et al. (2015) zu erwähnen: Die Entwicklungen und Praktiken der Vernehmung in Asien, Australien, Nord- und Südamerika und Europa werden in zwei Bänden zusammengetragen. Band 1 bezieht sich auf Opfer und Zeugen, Band 2 auf Verdächtige bzw. Beschuldigte.

Die Ergebnisse der Literaturlauswertung, der Erhebungen und der Diskussionen der Arbeitsgruppe fließen in die Darstellung mit ein und bilden eine Grundlage für den weiteren

¹⁰ Protokoll der Besprechung vom 15.12.2015

¹¹ Mein ganz besonderer Dank gilt den MitarbeiterInnen des LKA 1, die mir durch die Teilnahme an Dienstbesprechungen, durch ausführliche Gespräche sowie die Teilnahme an ihren Vernehmungen diese Einblicke gewährt haben.

Prozess, dessen Ziel die Qualitätssicherung der Vernehmungsdurchführung in der Berliner Polizei ist.

Die Erfassung des Ist-Zustandes der Vernehmungsaus- und Fortbildung in Berlin 2016

Im Polizeivollzugsdienst spricht man von der dreigeteilten Laufbahn: dem mittleren, gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst. Im Folgenden sollen nur der mittlere und gehobene Polizeivollzugsdienst näher betrachtet werden. Hier sind die Einstiegsvoraussetzungen unterschiedlich: Für die Ausbildung als Polizeibeamtin bzw. Polizeibeamter im mittleren Dienst benötigt man mindestens die erweiterte Berufsbildungsreife oder einen vergleichbaren Bildungsabschluss, für den gehobenen Dienst mindestens Fachhochschulreife oder ebenfalls einen gleichwertigen Bildungsabschluss. Im mittleren Dienst sind ausschließlich Schutzpolizisten tätig, im gehobenen und höheren Dienst hingegen Schutzpolizei- und Kriminalbeamte. In Deutschland ist die Ausbildung für Polizeibeamte der Schutzpolizei im mittleren Dienst eine fast dreijährige Ausbildung. Die Schutz- und Kriminalpolizisten des gehobenen Dienstes absolvieren ein Studium, das in der Regel drei Jahre dauert. Die Dauer der Ausbildung vor Aufnahme der ersten polizeilichen Tätigkeit ist in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern, wie z.B. in England, sehr hoch.

Die Vernehmungsausbildung im mittleren Polizeivollzugsdienst der Berliner Polizei¹²

Allgemeines zur Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst

Die Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst¹³ dauert grundsätzlich 2 1/2 Jahre. In dieser Zeit müssen sich die Beamtinnen bzw. Beamten umfassendes Wissen und Kompetenzen aneignen und ihren jeweiligen Wissensstand in Prüfungen nachweisen.

Das erste Ausbildungsjahr umfasst die Einführung in den Beruf mit einem einwöchigen Praktikum bei einem Polizeiabschnitt, die Grundausbildung mit fachtheoretischem Unterricht (z.B. Politische Bildung/Geschichte, Sicherheits- und Ordnungslehre, Eingriffsrecht, Einsatzlehre, Strafrecht, Kriminalistik, Verkehrsrecht, Berufskunde/-ethik, Beamtenrecht), allgemeinbildendem Unterricht (Deutsch/Englisch), Sport, praktischer Ausbildung/praktischem Einsatztraining, verschiedenen PC-Anwendungsunterweisungen sowie einem Verhaltenstrainingsseminar und einem Berufs- und Sozialpraktikum und endet mit der Zwischenprüfung.

¹² Die Ausführungen wurden auf der Basis der Vorarbeiten von Lutz Schoebe und Domingo Rügen erstellt.

¹³ S. Polizeipräsident Berlin (o. J.).

Im zweiten Ausbildungsjahr wird in der Fachausbildung das Erlernte erweitert und vertieft. Sport und ein ergänzendes Verhaltenstrainingsseminar sind fester Bestandteil des Ausbildungsprogramms. Das zweite Ausbildungsjahr endet mit der fachtheoretischen Abschlussprüfung in schriftlicher und mündlicher Form.

Im letzten Ausbildungshalbjahr finden zahlreiche praxisqualifizierende Trainings statt. Die Ausbildung endet mit dem zweiten Teil der Laufbahnprüfung.

Auch wenn aktuell viel über eine Veränderung der Ausbildung diskutiert wird, ist bezogen auf die Vernehmungsausbildung für den mittleren Dienst keine einschneidende Veränderung geplant.

„Lagebild“ zur Vernehmungsausbildung des Mittleren Polizeivollzugsdienst

Unter Bezugnahme auf den 2016 gültigen Ausbildungsplan für den mittleren Polizeivollzugsdienst kann festgestellt werden, dass das Thema Vernehmung als erstes Leitthema im zweiten Ausbildungsabschnitt im Fach Kriminalistik behandelt wird. Weitere Leitthemen sind u.a. Verdachtsschöpfung und Beweislehre sowie Tatortarbeit.

Für die Bearbeitung dieses Leitthemas sind 20 Unterrichtsstunden à 45 Minuten bzw. 10 Unterrichtsblöcke à 90 Minuten vorgesehen. Das Ziel, das erreicht werden soll, lautet:

„alle Arten der Vernehmung mit den unterschiedlichsten Personen rechtlich richtig, nach taktischen Gesichtspunkten differenziert, mit den entsprechenden dienstkundlichen Maßnahmen versehen, vorbereiten, durchführen und für das Ermittlungsverfahren dokumentieren können.“

Es wird angestrebt, dass die Auszubildenden sich in einem ersten Schritt Wissen aneignen. Es sollen folgende Inhalte u.a. unter Bezug auf die Geschäftsanweisung des LKA Nr. 10/ 2010 sowie auf bereits in anderen Fächern gelehrt Inhalte vermittelt werden:

- Begriffsbestimmungen/ Grundsätze (s. LKA 2010)
- Rechte in einer polizeilichen Vernehmung
- Vorladung
- Ablauf einer Vernehmung
- Vermerk zur Vernehmung
- Personenspezifische und dienstkundliche Besonderheiten
- Verwertungsverbote
- Polizeirechtliche Befragung
- Zeugenschaftliche Äußerung von Polizeibeamten.

Auffallend ist hierbei allerdings, dass die sozialwissenschaftlichen (speziell auch die psychologischen) Inhalte der Vernehmung in dieser Aufzählung zwar potenziell integriert sein könnten, dies aber im Ausbildungsplan nicht erkenntlich ist.

In einem weiteren Schritt soll dieses Wissen verstanden werden und das Erlernte auch bei konkreten, bis dahin unbekanntem Aufgaben und Problemstellungen angewandt werden. Dies ist die höchste zu erreichende Lern-Stufe.

Befragung zur Umsetzung der Lernziele in der Ausbildung des Mittleren Dienstes

Aktuell liegt keine umfassende Erhebung über die Umsetzung dieser Vorgaben und das Erreichen der Lernziele vor. Nach Aussage des Fachgruppenleiters Kriminalistik sind allerdings im Lehrplan zur Erreichung dieser Ziele keine praktischen Übungen vorgesehen. Es werden nur die bereits genannten theoretischen Grundlagen vermittelt. Vereinzelt werden aus Eigeninitiative von den Fachlehrern Übungselemente integriert. So wurde geschildert, dass ein Fachlehrer in einem kurzen Rollenspiel vor der Klasse eine Vernehmungssituation hat darstellen lassen und diese anschließend besprochen wurde. Allerdings sind mit nur einem Fachlehrer pro Klasse und aufgrund der fehlenden Räumlichkeiten Rollenspiele und deren Auswertung in kleineren Lerngruppen kaum möglich.

Praktische Übungen sind jedoch zu verschiedenen Themen am Ende des 2. Ausbildungsabschnitts vorgesehen, um die erworbenen Kenntnisse in der praktischen Tätigkeit anwenden zu können. Zu den Lerninhalten des 8. Leitthemas, für das insgesamt 12 Stunden zur Verfügung stehen, zählen vier Bereiche, von denen zwei sich auf die Vernehmung beziehen: Dies sind die Anzeigenaufnahme mit dem Unterpunkt der zeugenschaftlichen Äußerung sowie die Ermittlungsmaßnahmen, zu denen u.a. auch die Vernehmung zählt. Aufgrund der vielen Themen, die in den 12 Stunden zu bearbeiten sind, und dem Druck der bevorstehenden schriftlichen und mündlichen Abschlussprüfungen kommt aber auch hier die praktische Übung zur Vernehmungsdurchführung meist zu kurz.

Die Vernehmungsausbildung im Bachelorstudiengang für den gehobenen Polizeivollzugsdienst der Berliner Polizei

Allgemeines zum Studium¹⁴

Der duale interne Bachelor-Studiengang Gehobener Polizeivollzugsdienst findet am Fachbereich 5 der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) statt, die mit über

¹⁴ S. HWR 2019.

10.000 Studierenden zu einer der größten Hochschulen Berlins zählt. Bei den Laufbahnzweigen Schutzpolizei bzw. Kriminalpolizei und Gewerbeaufsichtsdienst handelt es sich um ein interdisziplinäres Ausbildungsangebot im Schnittpunkt von polizeilichen Fachwissenschaften, Rechts- und Sozialwissenschaften. Der Studiengang zeichnet sich durch die Breite der Ausbildung, eine wissenschaftliche Verankerung und einen durchgängigen Praxisbezug aus. Die Studierenden werden die ersten beiden Semester gemeinsam unterrichtet, dann aber in die Laufbahnzweige Kriminalpolizei (und Gewerbeaufsichtsdienst) und Schutzpolizei getrennt, um auf die späteren Praxisfelder besser vorbereitet zu werden.

Das Vollzeitstudium umfasst sechs Semester und beinhaltet mehrere Praktikumsabschnitte im Umfang von ca. 12 Monaten, die bei den Dienststellen der Polizei Berlin durchgeführt werden.

Vermittlung der fachlichen Grundlagen zur Vernehmungsdurchführung im Studium des gehobenen Polizeivollzugsdienstes (gPVD) an der HWR Berlin (Stand 2019)

Im dualen internen Bachelor-Studiengang des Gehobenen Polizeivollzugsdienstes an der HWR Berlin werden die Inhalte zum Themenkomplex Vernehmung vorrangig in den ersten vier der insgesamt sechs Studiensemester vermittelt. Zur Darstellung dieser Inhalte wird auf die Studienordnung für den Bachelor-Studiengang „Gehobener Polizeivollzugsdienst“ (StudO/Pol B.A.) in der Fassung vom 11.10.2010 verwiesen.¹⁵

Die rechtlichen, psychologischen und kriminalistischen Grundlagen der Vernehmung werden in verschiedenen fachspezifischen Modulen vermittelt. Allerdings liegt es im Ermessen der jeweiligen Lehrkraft, wie detailliert und mit welcher methodischen Herangehensweise diese Inhalte vermittelt werden. In rechtswissenschaftlicher Hinsicht sieht das Curriculum im Modul Pol BA M 05 (Strafprozessrecht) in der Lehrveranstaltung Strafvollzugsrecht I die Inhalte Anzeigenaufnahme, Vernehmung und Belehrungspflichten vor. Zudem sind im Rahmen des Moduls Pol BA M 06 (Polizei- und Ordnungsrecht) in der Lehrveranstaltung „Polizeiliche Standardmaßnahmen“ die Inhalte Ermittlung, Befragung, Datenerhebung als Studieninhalte aufgeführt.

Im Rahmen des Moduls Pol BA M 08 (Sozialwissenschaftliche Grundlagen und Methoden wissenschaftlichen Arbeitens) wird im Fach Grundlagen der Polizei- und Kriminalpsychologie die Funktionsweise des Gedächtnisses (unter besonderer Bezugnahme auf

¹⁵ Die neue Studienordnung vom 4.3.2016 hat – bezogen auf die Vernehmungsinhalte – keine Veränderungen erbracht. Lediglich die Nummerierung der Module hat sich verändert. Da aber die Studienordnung aus dem Jahr 2010 für die befragten Studierenden gültig ist, wird hier diese dargestellt.

die Vernehmung) vermittelt, insbesondere die Ursachen des Vergessens, die Entstehung falscher Erinnerungen, Hilfestellung zur Wiedergabe von Gedächtnisinhalten sowie das Erkennen von Lügen.

Der Themenkomplex Vernehmung ist ein großer Bestandteil der Studieninhalte des Moduls Pol BA M 10 (Kriminalistik II: Alltagskriminalität). Hierzu ist eigens die Lehrveranstaltung Vernehmung und Wiedererkennen von Personen vorgesehen. Die Lehrveranstaltung soll folgende Inhalte vermitteln:

- Taktische Vorbereitung, Durchführung, Protokollierung und Nachbereitung von Vernehmungen
- Vernehmungsmethoden
- Unerlaubte Vernehmungsmethoden vs. kriminalistische List
- Glaubwürdigkeitseinschätzung, Lüge, Irrtum
- Überprüfung der Aussage/Alibiermittlung
- Geständnisabsicherung
- Besondere Vernehmungen (u.a.: Minderjährige, Ausländer, häusliche Gewalt, Videovernehmung)

Neben diesen für alle Studierenden verpflichtenden Veranstaltungen gibt es im vierten und sechsten Studiensemester die Möglichkeit der Wahl zwischen verschiedenen Vertiefungsmodulen. Zu dem Angebotsspektrum zählt seit vielen Jahren das Vertiefungsmodul „Theorie und Praxis der Zeugenvernehmung“ (4. Semester) bzw. „Die Vernehmung von Beschuldigten – Planung, Durchführung, Protokollierung“ (6. Semester), in dem eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Vernehmungsdurchführung unter Einbeziehung von praktischen Übungselementen stattfindet. Im Vertiefungsmodul im 4. Semester führen alle Studierenden eine Zeugenvernehmung einer ihnen unbekannt Person durch, die per Video aufgezeichnet und anschließend mit ihnen ausgewertet wird. Außerdem gibt es sporadisch weitere Angebote von Vertiefungsmodulen mit Vernehmungsbezug. Allerdings können an jedem Vertiefungsmodul nur maximal 20 Studierende des Semesters teilnehmen. Bei sechs Studiengruppen mit jeweils ca. 30 Studierenden (ab WS 2016/2017 sogar elf Studiengruppen) ist somit die Möglichkeit zur verstärkten Auseinandersetzung mit dem Thema Vernehmung und dessen praktische Umsetzung nur für einen Bruchteil der Studierenden gegeben.

Auf den Vorkenntnissen der ersten vier Studiensemester baut der praktische Teil der Ausbildung im fünften Semester auf, das sogenannten Studienpraktikum (Modul Pol BA

M 16). Diese Studienpraktika teilen sich in die Versionen S (Schutzpolizei) und K/G (Kriminalpolizei/ Gewerbeaufsichtsdienst) auf. In der Modulbeschreibung sind die Lernziele und Lerninhalte festgeschrieben. Das übergeordnete Lernziel ist die erfolgreiche Umsetzung des theoretischen Wissens in polizeiliches Handeln.

Für Laufbahnbewerber der Schutzpolizei finden die Dienststellenpraktika in den Einsatzhundertschaften und auf den Abschnitten statt. In der Beschreibung der Lerninhalte taucht das Wort Vernehmung direkt nicht auf, jedoch sollen sachbearbeitende Tätigkeiten durchgeführt werden – und hierzu zählen sowohl die Anzeigenaufnahme als auch die Vernehmung.

Für Laufbahnbewerber der Kriminalpolizei sind im Rahmen des Praxissemesters drei Dienststellenpraktika von jeweils sechs Wochen Dauer vorgesehen. Diese finden in der kriminalpolizeilichen Sofortbearbeitung (K 1), in der kriminalpolizeilichen Sachbearbeitung (K 2/ K 3) sowie im LKA (1-7) statt. In allen drei Dienststellenpraktika wird explizit das Handlungsfeld Vernehmung genannt. Insbesondere im Rahmen des Praktikums in der Sachbearbeitung ist die Teilnahme an und Durchführung von Vernehmungen vorgesehen. Zudem ist auch in den Dienststellenpraktika im LKA das Thema Vernehmungen als Lerninhalt aufgeführt. Die Organisation und Durchführung dieser Dienststellenpraktika liegen in der Zuständigkeit der Dienstbehörde.¹⁶

¹⁶ S. § 5 Abs. 3 der Verordnung über die Ausbildung und die Prüfung für den Bachelorstudiengang gehobener Polizeivollzugsdienst (APOgDPol – B.A.) v. 16.02. 2016 der Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport. *Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin*, 72. Jahrgang Nr. 6 v. 04.03.2016.

1. Semester	2. Semester	3.	4. Semester	5. Semester	6. Semester
Strafverfahrensrecht I (Strafprozessrecht): Anzeigenaufnahme, Vernehmung, Belehrungspflichten <i>Verpflichtend für S+K; Lehrveranstaltung 3 SWS</i>	Polizeiliche Standardmaßnahmen (POR): Ermittlung, Befragung, Datenerhebung <i>Verpflichtend für S+K; Lehrveranstaltung 2 SWS</i> Vernehmung im Rahmen der Gefahrenabwehr vernachlässigbar		Vernehmung & Wiedererkennen von Personen (Kriminalistik): Taktische Vorbereitung, Durchführung, Protokollierung und Nachbereitung von Vernehmungen; Vernehmungsmethoden; unerlaubte Vernehmungsmethoden vs. kriminalistische List; Glaubwürdigkeitseinschätzung, Lüge, Irrtum; Überprüfung der Aussage/Alibiermittlung; Geständigensicherung; besondere Vernehmungen (u.a. Minderjährige, Ausländer, häusliche Gewalt, Videovernehmung) <i>Verpflichtend für S+K Lehrveranstaltung 2 SWS</i>	Dienststellenpraktika (in der Version für K): jeweils 6 Wochen Praktikum Teilnahme an / Durchführung von Vernehmungen Dienststellenpraktikum (in der Version für S): auf dem Abschnitt; sachbearbeitende Tätigkeiten, u.a. Sachbearbeitung im Berliner Modell, Verwendung von Vordrucken, Fertigung von Berichten, Durchführung von Einsätzen des täglichen Dienstes sowie Vor- und Nachbereitung	
	Grundlagen der Polizei- und Kriminalpsychologie (Psychologie/Führungslehre): Gedächtnis (mit Bezug auf Vernehmung), Ursachen des Vergessens, Entstehung falscher Erinnerungen, Hilfestellung zur Wiedergabe von Gedächtnisinhalten (kognitive Interviews) sowie Lügenerkennen <i>Verpflichtend für S+K Lehrveranstaltung 3 SWS</i>		Vertiefungsmodul „Vernehmungspsychologie“: Vertiefung der vorliegenden theoretischen Kenntnisse durch Auswertung von Fallbeispielen, Videos von Vernehmungen und vor allem durch Übungsanteile <i>freie Wahl S und K (max. 20 Personen); Lehrveranstaltung 3 SWS</i>		Angebot Vertiefungsmodul „Praxis der Vernehmungspsychologie“: Reflexion der praktischen Erfahrung, Vertiefung durch Übung unter Rückgriff auf psychologische Methoden <i>freie Wahl für S und K (max. 20 Personen); Lehrveranstaltung 3 SWS</i>

Übersicht 3: Studieninhalte zum Themenkomplex Vernehmung (unter Bezugnahme auf die Studienordnung für den Bachelor-Studiengang „Gehobener Polizeivollzugsdienst“ in der Fassung vom 11.10.2010)

Befragung zur Umsetzung der Lernziele der Vernehmungsausbildung an der HWR

Die Lehre in den verschiedenen Modulen, die an der HWR Berlin stattfindet, wird regelmäßig evaluiert. Die Evaluationsergebnisse unterscheiden sich für die jeweiligen Lehrenden. Den Fachkoordinatoren obliegt es, bei negativen Evaluationsergebnissen dafür Sorge zu tragen, dass eine Qualitätsverbesserung durch ein Gespräch und ggf. ein Austausch der Lehrenden stattfindet.

Für die Frage, ob das Gelernte so vermittelt wurde, dass es hinreichend für die Praxis der Vernehmung qualifiziert, fehlen bisher allerdings aussagekräftige Untersuchungen. Im Rahmen einer Online-Befragung von (nur) 22 KriminalbeamtInnen des sechsten Studiensemesters (Sticher 2017) im Sommersemester 2016 gaben lediglich zwei Studierende an, dass sie mit der Lehre zur Vernehmung vollkommen zufrieden waren; 11 waren immerhin zufrieden, drei waren unentschieden und sechs fühlten sich eher nicht ausreichend auf die im Rahmen der Dienststellenpraktika durchgeführten Vernehmungen vorbereitet. Fasst man diese Antwort in zwei Kategorien zusammen (positive vs. neutral/negativ), kann festgehalten werden, dass 13 von 22 Personen sich insgesamt gut vorbereitet fühlten, jedoch bei neun Personen dies eher nicht der Fall war.

Die Lehrveranstaltung im vierten Semester, die thematisch „Vernehmung“ als zentrales Thema hat (nicht das Vertiefungsgebiet), wird zwiespältig bewertet: Die Mehrheit (54 %) ist unentschieden bzw. fühlte sich eher nicht hinreichend auf die Durchführung von Vernehmungen vorbereitet.

Danach gefragt, was sie sich an Vorbereitung in der HWR vor Antritt der Dienststellenpraktika gewünscht hätten, äußerten viele Studierende vor allem den Wunsch nach mehr praktischen Übungen bzw. Praxisbezug in der Lehre, etwa durch Rollenspiele bzw. eine praxisnähere Vorbereitung (z.B. durch Videos, Falldarstellungen etc.)

Die 22 angehenden KriminalbeamtInnen wurden ausführlich zu ihrer Vernehmungsausbildung in den drei Dienststellenpraktika im fünften Studiensemester befragt. Das Ergebnis dieser Befragung: Die Studierenden nahmen in diesen Wochen im Durchschnitt an neun Vernehmungen teil und führten ca. fünf selber durch. Allerdings ist der Durchschnittswert problematisch, da die Varianz sehr hoch ist: Sie reicht von ein bis zwei Vernehmungen bis zu über dreißig. Das bedeutet: Nicht alle Studierenden hatten die Chance, wirklich praktische Vernehmungserfahrungen zu sammeln. Mit der Anleitung durch die erfahrenen PraktikerInnen waren zwar ca. 2/3 der Studierenden zufrieden, aber einige Studierende klagten über die Demotivation der anleitenden Person und beschrieben Praktiken der Vernehmungsdurchführung, die von den anerkannten Qualitätsstandards abwichen.

Zusammenfassung: Ausbildung für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst

In der Ausbildung für den mittleren bzw. dem Studium für den gehobenen Polizeivollzugsdienst werden theoretische Grundlagen der Vernehmung in unterschiedlichem Umfang vermittelt. Damit diese in der Praxis angewendet werden können, bedarf es zusätzlich der Übung. Die Durchführung von Vernehmungen erfordert neben der fachlichen Kompetenz umfangreiche soziale Kompetenzen. Dafür sind andere didaktische Herangehensweisen notwendig, z.B. Rollenübungen oder konkrete Erfahrungen mit persönlicher Rückmeldung. Im Ausbildungsplan für den mittleren Polizeivollzugsdienst ist dies explizit vorgesehen, wird aber aus verschiedenen Gründen meistens nicht oder nur in geringem Umfang umgesetzt. In den Studienmodulen zum gehobenen Polizeivollzugsdienst an der HWR Berlin dominiert die Vermittlung umfangreichen Wissens; praktische Übungen werden nur vereinzelt von Lehrenden in diese Module integriert oder finden für wenige Studierende in Vertiefungsmodulen statt. Auch hier wäre wünschenswert, den Praxisbezug durchgängig zu erhöhen, auch wenn die Durchführung von Rollenübungen für alle Studierende bei der hohen Anzahl Studierender nur schwer realisierbar ist. Jedoch können die angehenden KriminalbeamtInnen im Rahmen der Dienststellenpraktika, die Teil des Studiums sind, an Vernehmungen teilnehmen und diese unter Anleitung selbstständig durchführen. Es sollte gewährleistet werden, dass alle Studierenden im Rahmen der Dienstpraktika an einer Mindestzahl von Vernehmungen teilnehmen bzw. diese selber durchführen. Wie hoch der Lernerfolg ist, hängt allerdings von der Qualität der Anleitung ab. Eine Vorbereitung der anleitenden Personen in den Dienststellen auf diese Tätigkeit gibt es bisher nicht.

Die Vernehmungsfortbildung nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (Stand 2018)

Nach dem Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums gibt es keine verbindliche Vorgabe für die Fort- und Weiterbildung. In der Berliner Polizei ist die Abteilung Aus- und Fortbildung ZSE IV als Teil der Zentralen Serviceeinheit für die Fortbildung aller Laufbahngruppen zuständig.¹⁷ Im Fachbereich Verbrechensbekämpfung werden sechs verschiedene Seminartypen mehrmals im Jahr angeboten. Die Seminare Vernehmung I¹⁸, II und III bauen aufeinander auf. Die AdressatInnen sollen in unterschiedlichem Maße über

¹⁷ Heute: Abteilung der Berliner Polizeiakademie.

¹⁸ In der Grundstruktur hat sich an Vernehmung I seit 2005 nichts verändert, weshalb auf die damals stattgefunden teilnehmende Beobachtung zurückgegriffen werden kann (Sticher 2006).

Vernehmungserfahrung verfügen. Die Seminare dauern drei bis fünf Tage, finden zwischen sechs bis zehn Mal im Jahr mit maximal 20 TeilnehmerInnen statt. Die Inhalte der Seminare sollen hier kurz dargestellt werden:

- Vernehmung I richtet sich an SachbearbeiterInnen der Kriminal- und Schutzpolizei ohne bzw. mit wenig Vernehmungspraxis. Das dreitägige Seminar vermittelt in zwei Tagen die fachlichen Grundlagen, um dann am dritten Tag Vernehmungsübungen durchzuführen, die gemeinsam ausgewertet werden.
- Vernehmung II baut auf Vernehmung I auf und wurde 2017 neu konzipiert. Adressaten sind SachbearbeiterInnen der Kriminal- und Schutzpolizei mit wenig Vernehmungserfahrung. An fünf Tagen werden nahezu durchgängig in Übungsform verschiedene Aspekte der Vernehmung von der Vorbereitung über den Einstieg mit Belehrung bis zur kompletten Vernehmungsdurchführung im Rollenspiel behandelt.
- Vernehmung III richtet sich an SachbearbeiterInnen der Kriminal- und Schutzpolizei mit Vernehmungserfahrung. In drei Tagen wird die Strukturierung und Gestaltung der Vernehmung intensiver bearbeitet. Im Zentrum stehen dabei der positive Beziehungsaufbau und die Überwindung von Widerständen.
- Vernehmungspsychologie ist für BeamtInnen, die über mehrjährige Ermittlungs- und Vernehmungserfahrungen verfügen sowie im Bereich von Straftaten von erheblicher Bedeutung tätig sind. In fünf Tagen soll den Teilnehmenden insbesondere psychologisches Werkzeug für die erfolgreiche Durchführung der Beschuldigtenvernehmung vermittelt werden. Dies Seminar wird nur zwei Mal im Jahr angeboten.
- Vernehmung von Kindern und Jugendlichen ist speziell auf die Bedarfe von SachbearbeiterInnen von Kinder- und Jugendsachen ausgerichtet sein. Es werden in drei Tagen vor allem psychologische und rechtliche Besonderheiten der Vernehmung von Kindern und Jugendlichen und die hierfür hilfreichen Vernehmungsstrategien vermittelt.
- Die ton- und videogestützte Vernehmung richtet sich an SachbearbeiterInnen der Kriminal- und Schutzpolizei mit Vernehmungserfahrung. Neben den strafprozessualen Grundlagen wird der Ablauf einer ton- und videogestützten Vernehmung besprochen und geübt.

Ergänzend zu diesen Angeboten besteht für die BeamtInnen auch die Möglichkeit, Fortbildungsseminare zu besuchen, die im Rahmen der Sicherheitskooperation (Siko) der Länder Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg sowie Berlin (erst seit

2015 Mitglied der Siko) angeboten werden. Berlin trägt zu diesem Angebot ein dreitägiges Seminar „Erfolg in schwierigen Vernehmungen – Schwerpunkt: Strategischer Beziehungsaufbau“ bei.

Fortbildung durch Vernehmungsunterstützung / psychologische Beratung (LKA 1)

Im LKA 1 („Delikte am Menschen“) – und leider nur dort – gibt es eine Stelle für eine (klinische) Psychologin, zu deren Aufgaben auch die psychologische Vernehmungsunterstützung für Ermittlungsbeamte zählt.¹⁹ Die Psychologin hilft bei der Vorbereitung, Planung und ggf. auch bei der Durchführung der Vernehmung. Im Mittelpunkt steht die Einschätzung der Persönlichkeit der zu vernehmenden Person: Handelt es sich um eine psychisch gestörte Person? Wenn ja, um welche Störung handelt es sich? Liegen bei der zu vernehmenden Person Einschränkungen in der Aufnahmefähigkeit und Belastbarkeit vor? Was bedeutet dies für die Vernehmungsdurchführung?

Im Rahmen der Unterstützungsarbeit gewinnt die Psychologin auch Einblick in die Vernehmungspraxis. Wenn diese nicht den gewünschten Standards entspricht, wird das von der Psychologin mit der vernehmenden Person thematisiert und es werden alternative Vorgehensweisen besprochen.

Die Psychologin im LKA 1 nimmt eine weitere wichtige Aufgabe wahr, die nicht offiziell in ihrer Aufgabenbeschreibung aufgeführt ist, für die aber eine große Nachfrage besteht und die gerade für die Qualität der Vernehmung besonders wichtig ist: die Beratung bei hoher persönlicher und beruflicher Belastung (Coaching). Da der Erfolg der Vernehmung ganz entscheidend von dem (strategischen) Beziehungsaufbau zwischen vernehmender und zu vernehmender Person abhängt, ist die psychische Gesundheit der vernehmenden Person zentral. Psychische Probleme können eine extrem negative Auswirkung auf die Beziehungsgestaltung in der Vernehmung haben.²⁰ Oft sind diese im Rahmen von einigen Gesprächen zu „lösen“, ggf. muss Hilfe geleistet werden, damit die Person sich eine geeignete Therapie sucht.

Probleme der bestehenden Vernehmungsfortbildung in der Berliner Polizei

Nach Auskunft der MitarbeiterInnen der Polizeiakademie ist die Belegung eines Kurses aus dem oben beschriebenen Fortbildungsangebot mit einigen Problemen verbunden: Es ist eher dem Zufall überlassen, wer überhaupt und – wenn ja – welche Fortbildung wann

¹⁹ Die Aussagen basieren auf Erkenntnissen, die während einer Hospitation der Autorin im LKA 1 (Mai/Juni 2016) erlangt wurden.

²⁰ Die Psychologin schätzte, dass diese persönliche Beratung ungefähr ein Viertel ihrer Arbeitszeit ausmacht.

besucht. Es hängt in hohem Maße von der Eigeninitiative der BeamtInnen ab, ob sie einen Platz in dem gewünschten Seminar erhalten. Es ist keineswegs gewährleistet, dass vor der Übernahme von Vernehmungstätigkeiten oder von speziellen Vernehmungsaufgaben (z.B. der Vernehmung von Kindern und Jugendlichen) für alle BeamtInnen eine praxisnahe Schulung stattfindet, die die notwendigen fachlichen und sozialen Kompetenzen vermittelt.

In der Berliner Polizei besteht der bedeutendste Weg zur Vermittlung von Vernehmungskompetenz nach wie vor in der Anleitung durch KollegInnen, die ihr Erfahrungswissen an jüngere KollegInnen weitergeben. Hierbei ist aber keineswegs gewährleistet, dass dieses Erfahrungswissen den Qualitätsstandards entspricht. Es ist ein Trugschluss anzunehmen, dass mit der Erfahrung in der Vernehmungsdurchführung zugleich die Qualität derselben sich stetig verbessert. Es ist sogar zu befürchten, dass sich Vorgehensweisen verfestigen, die den Qualitätsstandards nicht entsprechen, und sich wenig sinnvolle Routinen ausbilden. Die Bereitschaft, Neues zu denken und zu wagen, kann ganz zum Erliegen kommen. Eine kritische Reflexion des eigenen Handelns unterbleibt nicht selten auch deshalb, weil durch hohe Arbeitsbelastung und fehlende Anreize in der Dienststelle die Demotivation steigt. Wenn solche BeamtInnen die Rolle übernehmen, neue KollegInnen anzuleiten, hat dies einen negativen Sozialisationseffekt. Es gibt keine Institutionalisierung der Rolle von PraxisanleiterInnen, die dafür entsprechend qualifiziert sind.²¹

Im Fortbildungsangebot findet sich – abgesehen von der psychologischen Vernehmungunterstützung im LKA 1 – kein Angebot für BeamtInnen, die schon fünfzehn Jahre oder länger Vernehmungen durchführen. Wie wird die Qualität der von ihnen durchgeführten Vernehmungen gewährleistet? Welche Fortbildung erhalten diese während ihrer langjährigen Tätigkeit?

Es besteht kein Zweifel daran, dass die Qualitätssicherung der beruflichen Praxis ein lebenslanges Lernen notwendig macht – das gilt auch für die Polizeiarbeit. Die sich verändernde gesellschaftliche Wirklichkeit, die die Wahrnehmungs-, Denk- und Verhaltensmuster der Menschen beeinflusst, sowie die damit in engem Zusammenhang stehenden gesetzlichen Veränderungen stellen hohe Anforderungen an die Vernehmenden. Die Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen hat auch mit der individuellen Persönlichkeitsentwicklung der BeamtInnen zu tun. Ohne eine aktive Auseinandersetzung mit der sich ständig wandelnden Umwelt stagniert ihr eigener Entwicklungsprozess. Menschen sind grundsätzlich lernbereit, aber es bedarf der fördernden und fordernden Rahmenbedin-

²¹ Die Ausführungen gehen auf eine Befragung zurück, die KHK Schoebe im Juni 2016 mit TeilnehmerInnen des Seminars „Vernehmung III“ durchgeführt hat.

gungen, damit diese Lernbereitschaft aufrechterhalten bleibt und nicht einer passiven oder gar resignativen Grundhaltung weicht. Lernangebote, die eine hohe Verbindlichkeit haben, ermöglichen die Anpassungsfähigkeit der Person an die beruflichen Anforderungen. Der sich verändernden Umwelt kann nur durch veränderte kognitive Strukturen und damit korrespondierende emotionale Prozesse und Handlungskompetenzen konstruktiv begegnet werden. Der Polizei als Arbeitgeber kommt die Verantwortung zu, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Qualität der Arbeit durch die Qualifizierung ihres Personals gewährleistet ist. Aber wie kann dies bezogen auf die Vernehmungstätigkeit geschehen?

Teil C: Konzeptentwurf für die Vernehmungsaus- und -fortbildung in der Berliner Polizei – Überlegungen zum grundsätzlichen Qualifizierungsbedarf

In Bezug auf die Ausbildung von Vernehmungskompetenz ist die Unterscheidung zwischen fünf Arten von Vernehmungen sinnvoll – zu Delikten der Massenkriminalität, der mittelschweren Kriminalität und der schweren Kriminalität sowie Vernehmungen zu Sofortlagen und von Minderjährigen:²²

- Die Vernehmungen zu Delikten der Massenkriminalität (z.B. Ladendiebstähle, Taschendiebstähle, andere Formen einfacher Diebstähle, einfache Körperverletzungen, Sachbeschädigungen – sofern hier nicht nur schriftliche Anhörungen stattfinden) sind wie die Delikte selbst hinsichtlich ihrer Häufigkeit ein „Massengeschäft“. Folglich bedarf es vor allem basaler Vernehmungsfähigkeiten: einer hinreichenden juristischen Genauigkeit, der Konzentration auf den inhaltlichen Teil, insbesondere auf die Tatbestandsmäßigkeit der Handlungen des Täters. Aufgrund des Arbeitsanfalls der bearbeitenden BeamtInnen handelt es sich oft um Vernehmungen mit engen zeitlichen Grenzen. Es bedarf einer Prognose der Erfolgswahrscheinlichkeit, um Entscheidungen zu treffen, wie viel Aufwand für welche Vernehmung betrieben werden soll. Doch auch wenn diese Aspekte bei den Vernehmungen in diesem Feld im Vordergrund stehen, sollte bei den Vernehmungspersonen ein Grundverständnis über die kommunikationspsychologischen Aspekte ihrer Tätigkeit vorhanden sein. Insbesondere sollten sie durch einen freundlichen Einstieg und eine höflich-zugewandte Grundhaltung versuchen, auch in diesen Fällen die Wahrscheinlichkeit für eine kooperative Arbeitsbeziehung zu erhöhen.
- Für die Vernehmungen zu mittelschweren Delikten sind erweiterte Kompetenzen gefragt. Die hier zu vernehmenden Tatverdächtigen haben einzelne mittelschwere Straftaten oder eine große Anzahl leichterer bis mittlerer Delikte begangen. Einige von ihnen sind als Intensivtäter anzusehen. Tätergruppen, die sich zur wiederholten Tatbegehung zusammengeschlossen haben, erfordern eine besondere Aufmerksamkeit, die sich nicht zuletzt in spezifischen Formen der Vernehmungstak-

²² Diese Kategorien sind nicht trennscharf, die zugehörigen Definitionsansätze und Zuordnungen variieren. Eine tiefere Erörterung würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Die hier vorgenommenen Unterscheidungen folgen pragmatischen Erwägungen, die überwiegend aus den Fortbildungserfahrungen der Autorin und des Autors resultieren.

tik widerspiegeln sollte. Vielfach verfügen die Tatverdächtigen bereits über Polizei- bzw. Vernehmungserfahrungen. All das erfordert neben der Berücksichtigung der juristischen Aspekte eine verstärkte Konzentration auf die Persönlichkeit des Tatverdächtigen. Es wird im Regelfall mehr Aufwand, mehr Energie notwendig sein, um dessen Kooperation zu erreichen. Das macht einen höheren Kenntnisstand insbesondere zu Fragen des Beziehungsaufbaus, des Umgangs mit Aussagewiderständen und der Vernehmungstaktiken aufseiten der Vernehmungspersonen notwendig. Nicht zuletzt sind Vernehmungen in dieser Kategorie auch unter dem Präventionsaspekt (insbesondere der Spezialprävention) zu sehen.

- Schwere Straftaten sind charakterisiert durch ihre hohe Gefährlichkeit für die wichtigsten Rechtsgüter²³, insbesondere Leben, körperliche Unversehrtheit und Freiheit. Ein Teil dieser Straftaten weist zudem eine Gemeingefährlichkeit auf oder gefährdet in hohem Maße die Rechtsordnung (z.B. Organisierte Kriminalität). Immer sind sie geeignet, das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung in besonderem Maße zu beeinträchtigen. Aus all dem resultiert die Notwendigkeit einer besonders aufwändigen Bearbeitung. Das sollte auch auf die hier zu führenden Vernehmungen zutreffen. Neben den oben beschriebenen, stets notwendigen basalen Fähigkeiten stehen hier Delikt- und Täterspezifika und daraus resultierende, adäquate Vorgehensweisen im Mittelpunkt. Um sich auf die Tatverdächtigen dieser Deliktgruppe einzustellen, bedarf es vertiefter Kenntnisse zu deren Persönlichkeitsstrukturen, wie sie vor allem die Psychologie und die Kriminologie bereitstellen. Weiterhin sollten die Vernehmerinnen und Vernehmer über sehr gute kommunikative Fähigkeiten insbesondere im Umgang mit schwierigen oder auch auffälligen bis gestörten Personen verfügen. Für nachhaltige Vernehmungserfolge sind auch die Bereitschaft zur (Selbst-)Reflexion und die Kenntnis diesbezüglicher Techniken von Vorteil. Auch bei den Zeugenvernehmungen in dieser Deliktkategorie ist häufig ein überdurchschnittliches Maß an Vernehmungskompetenz erforderlich. So sind Opferzeugen schwerer Gewalttaten oft traumatisiert, sie haben häufiger begründete oder irrationale Ängste, sind in irgendeiner Weise mit den Tatverdächtigen verbunden oder ihre Vernehmung weist weitere Schwierigkeiten auf. Auch den Zeugen ist oft bewusst, dass bei diesen Vernehmungen für sie und die Beschuldigten „viel auf dem Spiel steht“.
- Zu allen drei Deliktkategorien kann es Vernehmungen im Rahmen von Sofortlagen geben: Tatverdächtige werden auf frischer Tat angetroffen oder im Rahmen

²³ Artikel 1 Grundgesetz bleibt in diesem Zusammenhang außer Betracht.

des Ersten Angriffs ermittelt, aufgrund von Fahndungserfolgen oder wegen Gefahr im Verzuge festgenommen; bei der Anzeigenerstattung sind bereits gründliche Vernehmungen notwendig u.ä.m. Die beteiligten Dienstkräfte sind gefordert, die Bedeutung der jeweiligen Vernehmung richtig einzuschätzen und trotz des Zeitdrucks ein Minimum an inhaltlicher und personaler Vorbereitung vorzunehmen, um dann beim Vernehmen ein notwendiges Maß an Gründlichkeit, Energie und taktischem Geschick walten zu lassen. Insbesondere für die Anzeigenaufnahme sollte ein stärkeres Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass es sich im Regelfall um Zeugenvernehmungen handelt. Genauigkeit hierbei erspart doppelte Arbeit.

- Eine besondere Aufgabe ist die Vernehmung von Minderjährigen. Hier verlangt die einschlägige PDV 382 unabhängig von der Deliktschwere u.a. eine besonders sorgfältige Vorbereitung (3.6.1), die Durchführung in einer vertrauensvollen Atmosphäre (3.6.8) und eine besonders aufwändige Protokollierung (3.6.11 ff.) Diese Anforderungen machen die Vernehmung von Minderjährigen grundsätzlich zu einer Spezialaufgabe für BeamtInnen mit einer entsprechenden Qualifikation. Nicht zuletzt ist dies auch für den Präventionseffekt wichtig, den gute Vernehmungen haben und mit dem dem Erziehungsgedanken des Jugendstrafrechts Rechnung getragen wird.

Die für die Vernehmungen notwendigen Kompetenzen können als eine Treppe gedacht werden, die Schritt für Schritt zu gehen ist. Hierbei kann unterschieden werden zwischen:

- einer Basisschulung, in der die fachlichen und methodischen Kompetenzen geschult werden, um die Vernehmung in der Grundstruktur zu verstehen und durchführen zu können;
- darauf aufbauenden Schulungen und Spezialisierungen, die spezielles Wissen für bestimmte Anwendungsfelder sowie die hierfür notwendigen Wissens Elemente und spezialisierten Fertigkeiten vermitteln (dies trifft z.B. auf Beschäftigte zu, die bereits Vernehmungen durchgeführt haben, nach einem Wechsel der Dienststelle jedoch mit einem neuen Deliktsfeld konfrontiert werden, das fachlich andere Wissensbestände und Methoden verlangt, wie z.B. die Vernehmung von Kindern, die Opfer von sexueller Gewalt geworden sind);
- einer auffrischenden und motivierenden Schulung, die auch für Beschäftigte sinnvoll ist, die schon länger im gleichen Deliktbereich arbeiten, damit deren Wissen

und Methoden auf dem aktuellen Stand bleiben. Hierzu zählen z.B. die Notwendigkeit, auf der Basis neuer Forschungen noch mehr Verständnis für die Denk- und Verhaltensweisen der Klientel zu gewinnen, neue Gesetze und Verordnungen kennenzulernen und sich mit organisatorischen Veränderungen vertraut zu machen.

In der Personalentwicklung wird leider häufig vergessen, wie wichtig es ist, im Repertoire der Schulungen auch über Maßnahmen zu verfügen, die zur Aufrechterhaltung der Motivation und Qualifikationen von MitarbeiterInnen beitragen und möglicherweise Routinen korrigieren, die sich entgegen der gewünschten Praxis eingeschliffen haben. Diese MitarbeiterInnen können durchaus hinreichend qualifiziert sein, jedoch bringen sie ihre Kompetenzen aus verschiedenen Gründen nicht zum Einsatz. So berichten langjährig tätige Vernehmende, dass sie trotz ihres Wissens um die kontraproduktive Wirkung dieser Praxis die zu vernehmende Person mit vielen Fragen bombardieren, um möglichst viele Fakten in kurzer Zeit zu erheben und der Staatsanwaltschaft das notwendige Material zu liefern. Angesichts der als zu hoch erlebten Arbeitsbelastung wollen sie „Zeit sparen“ und lassen der zu vernehmenden Person keine Zeit für den freien Bericht.

Im Rahmen der Hospitation teilten der Autorin erfahrene Kriminalbeamte der Mordkommission mit, dass sie auf jeden Fall zur Steigerung der Motivation und der Vernehmungsqualität Fortbildung wünschten. Aus diesem Bedarf heraus gründeten einige BeamtInnen der Berliner Mordkommissionen eine Arbeitsgruppe, deren Mitglieder von sich aus aktiv nach für sie interessanten Schulungen suchten, durch die sie ihre Kompetenzen erhalten und weiterentwickeln könnten.

Möglichkeiten zur Erhebung des Qualifizierungsbedarfs

Sollen die Schulungen greifen, dann dürfen diese nicht „aus dem Bauch heraus“ initiiert werden, sondern es ist notwendig, mit einer Bedarfsanalyse zu beginnen. „Mit Hilfe der Bedarfsanalyse wird festgestellt, inwieweit überhaupt eine Schulung oder Ähnliches vonnöten ist, welche Mitarbeiter ggf. betroffen sind und welche Inhalte vermittelt werden sollten.“ (Kanning 2015, S. 78)

Die Ausgangsfrage lautet: Welche Mitarbeiter müssen im Hinblick auf welche Kompetenzen geschult werden? Bezogen auf die Vernehmung stellen sich konkret folgende Fragen: Ist das Fachwissen im rechtlichen, sozialwissenschaftlichen und kriminalistischen Bereich hinreichend vorhanden? Welche sozialen Kompetenzen sollten geschult werden?

Um den Schulungsbedarf festzustellen, gibt es verschiedene Herangehensweisen:

ExpertInneneinschätzung

ExpertInnen stellen fest, welcher Schulungsbedarf für die Übernahme der Tätigkeit für diejenigen besteht, die eine neue Aufgabe übernehmen. Solche ExpertInnenbefragungen sind für die Basis- und für die Spezialschulungen sinnvoll. Hierbei sollten zunächst die in dem Feld Tätigen als Experten befragt werden, da sie um die notwendigen basalen und speziellen fachlichen und sozialen Kompetenzen wissen. Darüber hinaus sind Forschungsergebnisse hinzuzuziehen, die auch aus anderen Perspektiven Auskunft über die Anforderungen geben können.

So liegt aus dem Bereich der (forensischen) Psychologie inzwischen umfangreiche Forschung zur gelingenden Vernehmung mit unterschiedlichen Personen vor. Die Wahrnehmung dieser Forschungsergebnisse ist für die Aktualität der Schulungsinhalte und somit für eine gelingende Praxis wichtig.

Befragung der MitarbeiterInnen

Die MitarbeiterInnen können (unabhängig vom zuvor beschriebenen Expertentum) befragt werden, welchen Fortbildungsbedarf sie für sich persönlich sehen. Dies ist in der Regel sinnvoll bei Personen, die schon einige Zeit eine Aufgabe ausüben und schnell erkennen, dass ihnen fachliches und methodisches Wissen fehlt, um ihre Arbeit besser zu bewältigen. Vor allem hoch motivierte und leistungsorientierte Personen, die aufgrund von selbstkritischer Evaluation ihres beruflichen Handelns zu dem Ergebnis kommen, dass sie einer Schulung bedürfen, um eingeschliffene Routinen zu hinterfragen und sich weiterzuentwickeln, können gut Auskunft zum Schulungsbedarf geben. Allerdings können sie zwar häufig ihren Schulungsbedarf erkennen, wissen aber nicht immer, welche Inhalte genau für die Zielerreichung notwendig und sinnvoll sind.

Die MitarbeiterInnenbefragung stößt auf weitere Probleme: So ist eine Befragung jener Personen schwierig, die wenig kritische Selbstreflexion zeigen oder der Überzeugung sind, dass ihre Praxis nicht verändert werden sollte, obwohl ihre Selbstsicht nicht mit der sinnvollen Herangehensweise zur Aufgabenbewältigung übereinstimmt. Solange aber keine deutlich erkennbaren negativen Folgen an die Oberfläche treten, werden sie an ihrer suboptimalen Praxis festhalten. Dies trifft z.B. auf Vernehmende zu, die sehr distanziert, aber formal korrekt mit der zu vernehmenden Person interagieren. Es werden keine verbotenen Vernehmungsmethoden eingesetzt, aber es wird durch ihre Vernehmungsart auch nicht die Bereitschaft geschaffen, dass diese vernommene Person sich öffnet und Informationen preisgibt.

MitarbeiterInnen können einen Fortbildungsbedarf auch abstreiten, obwohl sie selber wissen, dass diese Aussage nicht mit ihrem tatsächlichen Bedarf übereinstimmt. Das kann der Fall sein, weil sie entweder negative Folgen befürchten, wenn sie bestimmte „Defizite“ preisgeben, oder weil sie die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen nicht akzeptabel finden. So teilte der Autorin eine erfahrene Vernehmerin mit, dass sie in ihrer nahezu täglichen Vernehmungspraxis immer wieder schwierige Situationen erlebe, für deren Bewältigung sie Hilfestellung gebrauchen könne. Die von der Dienststellenleitung angebotene Gruppensupervision lehnte die Beamtin aber ab, da sie die Atmosphäre in der Dienststelle wenig kollegial bzw. unterstützend empfand. Aus diesem Grunde würde sie in einer Gruppensupervision nie diese Probleme ansprechen. Deshalb gab sie gegenüber der Dienststellenleitung an, keine Unterstützung zu benötigen.

Erkennen des Schulungsbedarfs durch Bezugnahme auf Leistungskriterien

Es kann Hinweise darauf geben, dass die Art der Vernehmung den Qualitätsstandards nicht entspricht. Bei der Vernehmungsdurchführung ist dies nicht so einfach festzustellen – teilweise sind diese Hinweise negative Rückmeldungen aus dem Umfeld, sei es von KollegInnen, vernommenen Personen, der Staatsanwaltschaft oder aus der Öffentlichkeit. Hierzu einige Beispiele:

- In den Medien wird von einem Fall berichtet, in dem die Person im Rahmen der polizeilichen Vernehmung ein falsches Geständnis abgelegt hat. Daraufhin wird die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf problematische Vernehmungsstrategien gelenkt.
- Eine vernommene Person, die Opfer einer Vergewaltigung war, beschwert sich über die Art des Umgangs eines Polizeibeamten mit ihr bei einer Opfereinrichtung. Die MitarbeiterInnen der Opfereinrichtung werden daraufhin aktiv und wenden sich auch an die Leitung der Polizei.
- Ein Staatsanwalt schickt Ermittlungsakten zum wiederholten Male an die Dienststelle zurück, weil in ihnen wichtige Informationen fehlen.
- Ein Kollege, der häufig zusammen mit seinem Kollegen Vernehmungen durchführt, äußert Kritik an der methodischen Herangehensweise desselben.
- Ein Kollege weigert sich, Vernehmungen mit anderen durchzuführen. Damit erzeugt er Skepsis bei den Kollegen, weil intransparent bleibt, wie er die Vernehmung gestaltet.

- Die Psychologin, die als Vernehmungsunterstützung hinzugezogen wird, kommt zu dem Ergebnis, dass die Herangehensweise der Beamtin bzw. des Beamten verbesserungswürdig ist, weil zu häufig Suggestivfragen gestellt werden.

Eine Möglichkeit zur Diagnose des Schulungsbedarfs wäre die Einführung von Tests, mit denen bestimmtes Wissen bzw. notwendige Kompetenzen abgefragt werden. Wissen kann z.B. durch standardisierte webbasierte Tests geprüft werden. Die Überprüfung von sozialen Kompetenzen hingegen gestaltet sich deutlich schwieriger. Hier bieten sich praktische Vernehmungstests an, die bestimmte Vorgehensweisen der vernehmenden Person (wie z.B. die Art der verwendeten Fragen und das nonverbale Kommunikationsverhalten) in Bezug auf zuvor definierte Kriterien evaluieren. Ein Beispiel hierfür ist der in England entwickelte „Griffiths Question Map“ (Griffiths & Milne 2006/2008).

Überlegungen zu Elementen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Vernehmung

Die folgenden Ausführungen stellen, ausgehend von der beschriebenen Ist-Situation der Aus- und Fortbildung zur Vernehmung in der Berliner Polizei, eine erste Ideensammlung zur Qualitätssicherung der Vernehmungspraxis für die Berliner Polizei dar. Es wird kein fertiges Modell präsentiert, sondern es soll auf der Basis des Bestehenden eine Grundlage für das weitere Nachdenken geschaffen und zur Fortentwicklung der Ideen eingeladen werden.

Lebenslanges Lernen fördern durch Schaffung eines verbindlichen Rahmens

Wenn die Erkenntnis umgesetzt werden soll, dass die Qualität der Arbeit nur gegeben ist, wenn die Mitarbeitenden sich während ihrer gesamten Berufsbiographie aktiv mit den sich verändernden Gegebenheiten auseinandersetzen, dann müssen die hierfür hilfreichen Bedingungen geschaffen werden. Dies wird durch eine klar kommunizierte, transparente und verbindliche Struktur der Aus-, Fort- und Weiterbildung gewährleistet. Bezogen auf die Qualitätssicherung zur Vernehmungsdurchführung müssen die einzelnen Elemente der Vernehmungsausbildung und -fortbildung in einen verbindlichen Rahmen eingebettet sein. Es ist die Aufgabe und Verantwortung des Dienstherrn, der Berliner Polizei, diesen Rahmen vorzugeben.

Diese Anforderungen sind noch relativ einfach zu erfüllen, wenn es um die Ausbildung für den mittleren Dienst bzw. das Studium für den gehobenen Polizeivollzugsdienst geht.

Hier sind vor allem die jeweiligen Verantwortlichen der Ausbildungseinrichtungen gefragt: die hauptamtlichen Lehrenden der Hochschule und der Landespolizeischule. Es müssen möglichst optimale Lernbedingungen geschaffen werden, um den Erwerb von basalen fachlichen und sozialen Kompetenzen zu ermöglichen, die vor allem junge MitarbeiterInnen brauchen, um sich in ihr Aufgabengebiet, in diesem Fall die Vernehmungsdurchführung, einzufinden. Die Gestaltung des weiteren Lernprozesses, der die gesamte Berufsbiographie abdeckt, stellt die Behörde vor wesentlich höhere Herausforderungen. Vor allem muss dabei berücksichtigt werden, dass die dienstälteren PolizeibeamtInnen bisher nicht hinreichend fortgebildet werden.

Nun könnte seitens des Dienstherrn eingewandt werden, ob er nicht mit der Sicherstellung der Ausbildung an der Landespolizeischule und der HWR (Fachbereich 5) sowie den bestehenden Fortbildungselementen an der Polizeiakademie seinen Teil geleistet hat und es danach die Aufgabe der MitarbeiterInnen ist, selber die Initiative zu ergreifen und sich um ihre Weiterbildung zu kümmern?

Auf diesen Einwand wäre Folgendes zu antworten: Menschen, die eine hohe intrinsische Motivation aufweisen, werden auch ohne die fördernden Rahmenbedingungen oder sogar trotz bestehender Hindernisse nach Lernmöglichkeiten suchen. Aber es sind nur wenige, auf die dies zutrifft. Als Beispiel seien diejenigen angeführt, die parallel zur Arbeit ein weiterführendes Studium wählen und dies sogar vor ihrem Arbeitgeber verschweigen, weil sie Nachteile befürchten, oder die auf eigene Kosten für sie interessante Fortbildungsmöglichkeiten besuchen.

Ein konkretes Beispiel für die Weiterbildung aus Eigeninitiative ist die oben bereits erwähnte „AG Vernehmung“ in der Berliner Polizei: In ihr haben sich Mitarbeitende der acht Berliner Mordkommissionen zusammengetan und treffen sich ca. fünf Mal jährlich, um sich zum Thema Vernehmung fortzubilden. Sie recherchieren innovative Ansätze der Vernehmungsführung, laden ReferentInnen ein und tauschen eigene Erfahrungen aus. Die dafür nötige Zeit ist bei der hohen Arbeitsbelastung oft nur schwer aufzubringen, die Teilnahme der Mitglieder an den Sitzungen unterliegt deshalb deutlichen Schwankungen. Die Erfahrung von fehlender Unterstützung seitens der Behörde zermürbt: ReferentInnen kann kein Geld angeboten werden, für die Teilnahme an interessanten Fortbildungen wird selbst bei relativ geringen Kosten keine Finanzierung gewährt.

Was aber ist mit den BeamtInnen, die diese Eigeninitiative nicht oder nicht mehr aufbringen? Wir haben es mit dem Typus von VernehmungsbeamtInnen zu tun, die eine resignative Arbeitszufriedenheit²⁴ aufweisen. Sie führen routinemäßig ihre Aufgaben

²⁴ Definition: „Konstrukt, das im Rahmen der Arbeitszufriedenheitstheorie von Bruggemann die Aussage beinhaltet, dass eine Person ihr Anspruchsniveau in Bezug auf die erlebte Situation am Arbeitsplatz absenkt, um auf diese

durch, haben sich mit der Arbeitsrealität abgefunden und stehen Neuerungen eher ablehnend gegenüber. Mit den KollegInnen haben sie sich arrangiert und ihr eigenes Tätigkeitsfeld klar abgesteckt, so dass Konflikte weitgehend vermieden werden. Persönliche Herausforderungen werden allenfalls im privaten Bereich gesucht, die Arbeit erfüllt hauptsächlich die Funktion der Existenzsicherung. Nur gelegentlich gibt es Momente, die als herausfordernd erlebt werden, aber der Blick ist vor allem auf das Ende des Berufslebens gerichtet.

Für die Qualitätssicherung müssen auch diese Personen in die Überlegungen einbezogen werden. Wie kann Lernbereitschaft aufrechterhalten und neu geweckt werden? Wie viel Freiwilligkeit und wie viel verpflichtende Vorgaben sind hierfür sinnvoll? Wie kann die Initiative der intrinsisch Motivierten unterstützt aber ebenso der resignativen Arbeitszufriedenheit entgegengewirkt werden? Oder anders formuliert: Es muss ein Weg gefunden werden, der die Extreme vermeidet und zugleich den Anforderungen der Arbeit und den Erwartungen der ausführenden Personen gerecht wird. Aus diesem Grund sollte ein verbindlicher Rahmen vorgegeben werden, der Freiraum für die individuellen Bedarfe lässt.

Der verbindliche Rahmen lässt sich durch folgende Richtlinien beschreiben:

- Der Dienstherr hat sicher zu stellen, dass die basalen fachlichen und sozialen Kompetenzen zur Übernahme der Aufgabe in der Ausbildung / dem Studium vermittelt werden. Hierzu ist ein Dialog mit den Verantwortlichen der Ausbildungseinrichtungen notwendig, die in ihrer Verantwortung gewährleisten, dass die Qualität der Ausbildung gegeben ist.
- Vor Übernahme einer neuen Aufgabe bzw. in der Anfangsphase der Ausübung dieser Aufgabe muss gewährleistet sein, dass die wichtigsten Kenntnisse vorhanden sind.²⁵
- Die lebenslange Weiterbildung ist eine Verpflichtung, die vom Dienstherrn eingefordert und zugleich ermöglicht wird. Hierzu ist ein System zu etablieren, das Verbindlichkeit schafft. Unter Rückgriff auf die Erfahrungswerte anderer Berufs-

Weise eine erlebte Soll-Ist-Differenz zu reduzieren. Das Konstrukt erklärt, warum viele Arbeitnehmer sich als zufrieden bezeichnen, obwohl Experten ihre Arbeitssituation negativ bewerten. Die resignative Arbeitszufriedenheit ist eine empirisch bes. häufig anzutreffende Form der Arbeitszufriedenheit.“ (Gabler Wirtschaftslexikon, Abruf 7.8.2016)

²⁵ In der Berliner Polizei wird hierfür der Begriff der „*Verwendungsfortbildung*“ gebraucht. Um hingegen neue wissenschaftliche Erkenntnisse und veränderte Rahmenbedingungen in die Arbeit zu integrieren, sollen sogenannte „*Anpassungsfortbildungen*“ stattfinden.

gruppen – wie z.B. der Ärzte und Psychotherapeuten – ist ein Fortbildungs-Punktesystem eine Möglichkeit. Die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen ist notwendig, um eine vorgegebene Punktzahl in einen Zeitraum festgelegten Zeitraum (z.B. von fünf Jahren), zu erreichen.²⁶ Werden die Punkte nicht erreicht, dann kann die Vernehmungstätigkeit nicht weitergeführt werden.

- Der Dienstherr stellt Möglichkeiten zu Verfügung, die zur Qualitätssicherung einen wichtigen Beitrag leisten. Einige dieser Angebote, die einen besonders hohen Stellenwert für die Qualität der Vernehmungsdurchführung haben, sollten von der Behörde selber vorgehalten werden, andere können durch Rückgriff auf externe Ressourcen gegeben sein.
- Was darüber hinaus von den BeamtInnen ausgewählt wird, um der Fortbildungsverpflichtung zu entsprechen, kann von ihnen weitgehend selbst bestimmt werden. Diese Wahlfreiheit sollte sich auch auf externe Angebote beziehen, jedoch zuvor eine Absprache mit der Führungskraft stattfinden. Diese Absprachen sollten Teil des regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch sein.

Unter Bezugnahme auf diese Richtlinien für einen verbindlichen Rahmen sollen nun die einzelnen Elemente des Aus- und Fortbildungssystems dargelegt werden. Zuvor wird in einem Exkurs kurz dargestellt, dass auch aus Sicht der Lernpsychologie lebenslanges Lernen möglich ist.

Exkurs: Lebenslanges Lernen für eine professionelle Vernehmungsdurchführung

Die Plastizität des Gehirns

Die Forderung nach lebenslangem Lernen ist seit den 1960er Jahren auf nationaler und internationaler Ebene ein Dauerthema, denn von Erwachsenen wird heute stärker als früher bis zum Ende ihrer Berufsbiographie eine Anpassung an neue Herausforderungen erwartet. Dies gilt auch für die PolizeibeamtInnen. Die Ergebnisse der Lernforschung zeigen, dass diese Forderung durchaus realisierbar ist:

„Das Gehirn wuchert und wächst dauernd. Wenn Zellen nicht gebraucht werden, gehen sie aber auch wieder kaputt oder werden in

²⁶ Z.B. müssen Ärzte und Psychotherapeuten alle fünf Jahre gegenüber der Kassenärztlichen Vereinigung 250 Fortbildungspunkte, die durch den Besuch von Fort- und Weiterbildungen erworben werden, nachweisen, um die vertragspsychotherapeutische Tätigkeit weiterhin ausüben zu dürfen. Diese sozialrechtliche Fortbildungsverpflichtung ist im §95d des SGB V festgeschrieben (s. Text des § 95d SGB V im Anhang 1).

bestimmten Lebensabschnitten aktiv kaputt gemacht. Sie haben da oben in Ihrem Kopf ein Gewusel und Gemache und Geschaffe – ständig und gebrauchtsabhängig“ (Spitzer o. J.).

Lernen als aktiver Prozess

Beim Lernen wird nicht einfach etwas „automatisch“ in unser Gehirn hineingepackt, sondern Lernen stellt einen aktiven Vorgang dar, in dessen Verlauf sich Veränderungen im Gehirn abspielen. Lernen hat aus der Sicht der Gehirnforschung damit zu tun, dass Nervenzellen aktiviert werden. Nervenzellen repräsentieren bestimmte Aspekte der Umgebung, aber auch Aspekte von uns selbst – unsere Gedanken, Empfindungen und Handlungen. Sie sind spezialisierte Zellen, die für die Speicherung und Verarbeitung von Informationen zuständig sind. Kurz gesagt ist Lernen die Entstehung und Veränderung von Repräsentationen – also von Nervenzellen – im Gehirn (Spitzer 2006, S. 12).

Unser Gehirn lernt langsam. Langsam allein deshalb, weil es nach Regeln sucht, die gelernt werden. Ist eine Regel einmal gelernt, dann kann davon ausgehend kontinuierlich berechnet werden, was eintreten sollte. Tritt das ein, was aufgrund der Berechnungen erwartet wurde, dann wird das Geschehene als unbedeutend abgebucht und diesem keine weitere Aufmerksamkeit zuteil.

Völlig anders hingegen ist es, wenn Ereignisse eintreten, die sich positiv von dem abheben, was unser Gehirn vorausberechnet hat. Reize sind für uns – so die zentrale Erkenntnis – bedeutsam, wenn sie neu sind, wenn sie als gut für uns bewertet werden und wenn sie besser sind, als zuvor erwartet wurde. Wenn das der Fall ist, springt das Dopaminsystem in unserem Gehirn an. Der Botenstoff Dopamin ist für die Belohnung zuständig. Entscheidend ist, dass die dopaminergen Neuronen feuern, wenn ein Unterschied zwischen der vorhergesagten und der tatsächlich eingetretenen Belohnung besteht. Folglich ist nicht die Höhe der Belohnung von Bedeutung, sondern die Unerwartetheit und Differenz zu der bisherigen Erfahrung. Die wichtigste Aussage lautet: „Gelernt wird immer, wenn positive Erfahrungen gemacht werden.“ (Spitzer 2006) Für den Menschen sind solche positiven Erfahrungen überwiegend in entsprechend positive Kontakte mit anderen Menschen eingebettet.

Ganzheitliche Gestaltung des Lernprozesses im beruflichen Umfeld

Betrachten wir das Lernen von Menschen im beruflichen Umfeld, dann geht es nicht nur um die dauerhafte Verhaltensveränderung. Entscheidend ist auch die Veränderung innerer Prozesse, die sich nicht direkt in Verhaltensveränderungen ablesen lassen. Hilfreich erscheint deshalb folgende Definition von Lernen: Lernen wird verstanden als „konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen“ (Tippelt 2007).

Ausgehend von dieser Definition muss auch der Lernprozess entsprechend gestaltet sein. Das „Zauberwort“ in diesem Zusammenhang lautet „Ganzheitlichkeit“. Entscheidend ist die Beachtung der Lernmotivation („Wollen“) der Lernenden. Besonders für das Lernen von Erwachsenen sind die Lernsituation und der Lernprozess dann erfolgsversprechend gestaltet, wenn folgende Aspekte beachtet werden (Tippelt 1999; Tippelt 2007):

1. Kompetenzorientierung: Den Lernenden ist deutlich, welche konkreten verwertbaren Kompetenzen sie erwerben, der „Gewinn“ muss klar umrissen sein.
2. Problemorientierung: Lernen nimmt seinen Ausgangspunkt an bedeutungsvollen Problemen, die die Betroffenen lösen wollen.
3. Milieu- und Lebensweltorientierung: Die Art der Vermittlung nimmt Bezug auf Erfahrungen aus der Alltagswirklichkeit der Lernenden und hat für diese einen Gebrauchswert in der Arbeits- und/oder Lebenswelt.
4. Kommunikationsorientierung: Die Lernenden werden nicht durch Informationen berieselt („Einwegkommunikation“), sondern es wird mit ihnen in einem interaktiven Prozess („Zweiwegkommunikation“) der Stoff erarbeitet.

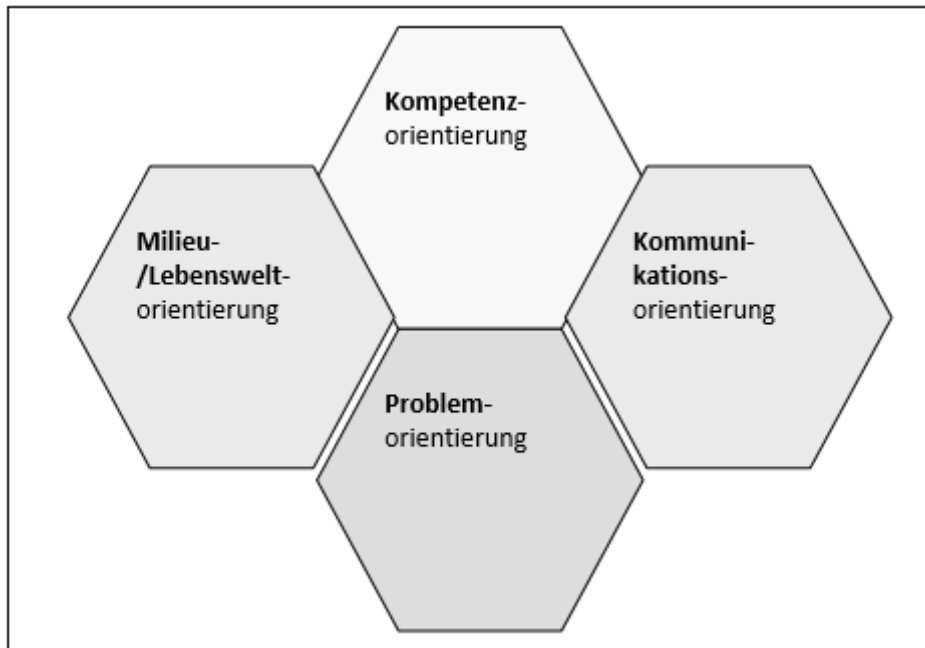


Abbildung 2: Prinzipien des lebenslangen Lernens (in Anlehnung an Tippelt 2007)

Wissensvermittlung in der Ausbildung zum mittleren und gehobenen Dienst

Um verwertbare Vernehmungen durchführen zu können, muss Wissen über die rechtlichen und kriminalistischen Vorgaben für die Zeugen- und Beschuldigtenvernehmung vorliegen, wie sie in der StPO, in Geschäftsanweisungen und anderen Rechtsvorschriften niedergelegt sind. Selbstverständlich ist auch Wissen aus Psychologie, Soziologie und Kriminologie von hoher Bedeutung, aber zunächst bedarf es des Wissens über die Grundlagen des polizeilichen Handelns. Die ErmittlungsbeamtInnen müssen folgende Fragen sicher beantworten können: Welches Ziel wird mit der Vernehmung verfolgt? Was darf die Polizeibeamtin bzw. der Polizeibeamte bei der Durchführung der Vernehmung bzw. was darf sie oder er nicht? Welche Rechte und Pflichten hat die zu vernehmende Person als Zeuge und Beschuldigte? Welche Vorgehensweisen sind zu beachten?

Diese für die Vernehmung basalen rechtlichen, kriminalistischen und möglichst auch die sozialwissenschaftlichen Grundlagen sollten in der Schule und Hochschule praxisnah vermittelt werden. Hierbei können Fallbeispiele oder Video- bzw. Filmausschnitte hinzugezogen oder kleinere Rollenspiele vorgeführt werden. Einen hohen Stellenwert hat in diesem Zusammenhang auch die Diskussion der Rechtsvorschriften, damit deren Sinn nicht nur auswendig gelernt, sondern auch verstanden wird. Die daraus abzuleitenden ethischen Richtlinien bilden die basale Grundlage für die Handlungsweisen im Vernehmungskontext (vgl. Schicht 2019, S. 93 f.).

Es empfiehlt sich, dieses Wissen durch eine Lernsoftware so aufzubereiten, dass der Lernprozess unterstützt (aber nicht ersetzt) wird. Am Ende sollte eine Wissensabfrage die notwendige Rückmeldung geben, ob diese Grundlagen wirklich abgespeichert und abrufbar sind. Dieser Wissenstest muss bestanden sein, um Vernehmungen durchführen zu können. Ein solcher webbasierter bzw. -unterstützter Lernvorgang hat den Vorteil, dass er auch zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. wenn eine Vernehmungstätigkeit übernommen werden soll, obwohl die Schul- oder Hochschulausbildung schon längere Zeit zurückliegt) in einem Selbststudium erneut durchgeführt werden kann, um die Wissensbasis aufzufrischen oder neu zu vermitteln.

Übungen in den Praxisphasen während der Ausbildung / des Studiums

Bereits in den Praxisphasen, die während der Ausbildung bzw. des Studiums stattfinden, sollte die Gelegenheit gegeben sein, sich schrittweise einer selbstständigen Vernehmungsdurchführung anzunähern. Dies ist besonders für angehende KriminalbeamtInnen wichtig und findet bisher in den Dienststellenpraktika im fünften Studiensemester statt. Dabei sollte folgende Abfolge eingehalten werden - so wie es grundsätzlich bereits praktiziert wird: zunächst die teilnehmende Beobachtung an verschiedenen Vernehmungen; dann die selbstständige Durchführung in Anwesenheit eines erfahrenen und qualifizierten Vernehmers; zum Schluss die selbstständige Vernehmungsdurchführung, die mit der anleitenden Person vor- und nachbesprochen wird.

Entscheidend ist, dass dieser Prozess durch eine motivierte und für die Anleitung qualifizierte Person begleitet wird (Sticher 2016). Dieser Anleitung sollte auch von Seiten der Polizeibehörde die notwendige Beachtung beigemessen werden.

Für die angehenden SchutzpolizistInnen des gehobenen Polizeivollzugsdienstes ist diese systematische Heranführung an die Vernehmung bisher nicht explizit vorgesehen, sollte aber ebenfalls in die Praktikumspläne mit aufgenommen werden.

Für die Schutzpolizistinnen des mittleren Dienstes steht sind Vernehmungskompetenzen vor allem beim Aufnehmen von Strafanzeigen relevant. Die hierfür notwendigen kommunikativen Kompetenzen entsprechen denen, die als basale Kenntnisse in der Vernehmung gefragt sind. Auch informatorische Befragungen und Sofortvernehmungen (z.B. bei Einsätzen zu „Häuslicher Gewalt“) treten häufiger auf. Für den Erwerb der Durchführungskompetenz sollte genau wie bei den angehenden KriminalbeamtInnen vorgegangen werden: eine schrittweise Hinführung zur Selbstständigkeit.

Die Qualifizierung der AnleiterInnen für die Praxisphase während der Ausbildung und zum Berufseinstieg

Um das systematische Heranführen der BerufsanfängerInnen an die selbständige Vernehmungsdurchführung zu gewährleisten und diese Anleitung zielführend zu gestalten, fehlt bisher in Berlin ein Lehrgang für die PraxisanleiterInnen. Ein solcher Lehrgang ist für die Qualitätssicherung dringend notwendig, sowohl was die Vermittlung der Inhalte („Wie sollte eine Vernehmung durchgeführt werden?“) als auch die Methodik der Anleitung („Wie führe ich ein für den Lernprozess hilfreiches Rückmeldegespräch?“) betrifft. Die Auswertung der Erfahrungen mit der Praxisanleitung der angehenden KriminalbeamtInnen im Wintersemester 2015/16 (Sticher 2016) ergab eine durchaus hohe Zufriedenheit mit der Anleitung; dennoch klagten einzelne Studierende über demotivierte PraxisanleiterInnen, die zudem in der Art der Vernehmungsführung von den Standards abweichen, die den Studierenden zuvor in der Theorie vermittelt wurden. Dies führt zu Irritationen und wirkt sich negativ auf die berufliche Sozialisation aus. Auch die Auswertung des PEACE-Trainings in England hat verdeutlicht, dass es wenig Sinn macht, eine „gute Praxis“ durch ein Training zu vermitteln, wenn dies nicht im Polizeialltag entsprechend den erworbenen Standards umgesetzt wird (Clarke & Milne 2016). Die Führungskräfte haben folglich für die Umsetzung dieser Qualitätsstandards eine besondere Verantwortung.

Als Orientierung für die Gestaltung eines in Berlin einzurichtenden Lehrgangs für PraxisanleiterInnen dient die in der Hamburger Polizei bereits etablierte Praxis.²⁷ Dieser Hamburger Lehrgang dauert drei Tage. Er soll PolizeibeamtInnen mit langjähriger Erfahrung im polizeilichen Einzel- oder Ermittlungsdienst dazu befähigen, die Auszubildenden und Studierenden sowohl während der Praxisphasen als auch beim Berufseinstieg an eine selbständige und eigenverantwortliche Erledigung polizeilicher Aufgaben entsprechend ihres Ausbildungsstands heranzuführen. Hierbei soll nicht nur auf die sachgerechte Durchführung Wert gelegt, sondern es sollen auch die Einstellungen und Haltungen im Umgang mit den BürgerInnen bewusst gemacht und nach berufsethischen Kriterien gestaltet werden. Die Anleitenden sollen außerdem befähigt werden, die von den Studierenden gezeigten Leistungen richtig einzuschätzen und zu bewerten.

Diese Ziele werden im Seminar durch erarbeitende Unterrichtsgespräche, durch Übungen zur Gesprächsführung unter Leitung eines Psychologen, Diskussionen und Vorträge erreicht.

²⁷ Lehrgang für Praxisanleiter der Hamburger Polizei Nr. 3027.

Bei der konkreten Ausgestaltung dieses Lehrgangs für Anleitende in Berlin sollte ein Schwerpunkt speziell auf die Vernehmungsdurchführung gelegt werden. Didaktisch wäre eine Rollenübung einer Vernehmung sinnvoll. Diese könnte auf Video aufgenommen werden, um sie im Anschluss mit den Anleitenden konstruktiv zu besprechen.

Um die Qualität dieser Anleitungen zu gewährleisten, sollte allerdings noch geklärt werden, wie die geeigneten Personen ausgewählt und wie sie in der Durchführung ihrer Tätigkeit durch die Behörde unterstützt werden. Für die Teilnahme am Seminar sollten die AnleiterInnen Punkte erhalten, die auf die Fortbildungsverpflichtung angerechnet werden. Dies gilt ebenso für die Durchführung der Anleitung, denn indem die TrainerInnen anderen Kompetenzen vermitteln, sind sie zugleich auch Lernende. Das Prinzip „Lernen durch Lehren“ (Pindur-Nakamura & Mühle 2014) findet hier Anwendung.

Verpflichtendes Basistraining: Grundlegende Vernehmungsbildung vor bzw. zu Beginn der Vernehmungstätigkeit

Für BeamtInnen, die Vernehmungen durchführen, sollte vor Aufnahme oder möglichst zu Beginn dieser Tätigkeit eine Basisschulung stattfinden. Dieses Basistraining sollte erst dann belegt werden, wenn der Wissenstest erfolgreich absolviert wurde und somit die Teilnehmenden über die notwendigen fachlichen Grundlagen verfügen. Der Schwerpunkt des Seminars liegt dann auf der Umsetzung des vorhandenen Wissens und der Übung der Vernehmungsdurchführung nach einem strukturierten Prozessmodell. Vorbilder dafür sind sowohl das PEACE-Modell in England, die Übungselemente in den Berliner Seminaren Vernehmung I und II, ein mit den Studierenden der HWR Berlin entwickeltes Trainingskonzept (Sticher 2010) sowie eine Vernehmungsübung mit Videofeedback, wie sie im Vertiefungsmodul „Theorie und Praxis der Zeugenvernehmung“ an der HWR angeboten wird. Wichtige zu übende Elemente sind der Beziehungsaufbau zwischen zu vernehmender und vernehmender Person, das aktive Zuhören und das Stellen von nicht suggestiven (offenen bzw. halboffenen) Fragen.

Die erfolgreiche Teilnahme an dieser Schulung sollte mit einer Zertifizierung bzw. einem bewerteten Leistungsnachweis abgeschlossen werden. Die Überprüfung könnte durch einen Test erfolgen. Es bietet sich die Testung des Vernehmungsverhaltens an, wie es z.B. in England der Fall ist. Griffiths und Milne überprüfen die Qualität der Vernehmung durch Verwendung eines „Griffiths Question Map“ (Griffiths & Milne 2006/2008). Zu diesem Zweck wird eine Vernehmung auf Video aufgenommen; anschließend werden die von der vernehmenden Person gestellten Fragen kategorisiert. Darüber hinaus wird von geschulten Beobachtern eingeschätzt, ob weitere Qualitätskriterien (wie z.B. das Herstellen einer Beziehung) erfüllt sind.

Eine solcher Test würde es auch vernehmungserfahrenen PolizistInnen (die z.B. bereits in der Hochschule ein Vertiefungsseminar besucht haben oder in ihrem Dienststellenpraktikum viel Übungsgelegenheit und gute Anleitung hatten) ermöglichen, dieses Zertifikat ohne vorherige Teilnahme an der Schulung zu erwerben. Sie würden sich dann direkt zum Test anmelden.

Spezialisierte Angebote zur Vernehmungsfortbildung

Aufbauend auf diesem Basistraining sind weitere Angebote für diejenigen Personen wichtig, die schwerpunktmäßig Vernehmungen durchführen. Auch hier gilt der Grundsatz, dass für die Übernahme von neuen Aufgaben möglichst zuvor oder zumindest zu Beginn eine Schulung für die spezialisierten Aufgaben stattfinden sollte.

Aus Gründen der Qualitätssicherung sollte es verbindlich sein, dass für die Einarbeitung in das neue Arbeitsfeld eine anleitende Person bestimmt wird, die das bereichsspezifische Wissen weitervermittelt und den Kompetenzerwerb unterstützt. Es liegt in der Verantwortung der Führungskraft der jeweiligen Dienststelle, die geeignete kompetente Person auszuwählen und auch dafür zu sorgen, dass diese wichtige Aufgabe mit einer Entlastung bei anderen Aufgaben einhergeht. Auch hier gilt, dass für die Übernahme der Rolle Fortbildungspunkte erworben werden können.

Verpflichtendes Aufbauseminar Vernehmung

Bereits jetzt werden in der Berliner Polizei vertiefende Vernehmungsseminare angeboten: Hierzu zählen Vernehmung III, das einwöchige Seminar Vernehmungspsychologie, die Seminare zur Vernehmung von Kindern und Jugendlichen und zur ton- und videogestützten Vernehmung.

Ein Blick auf die Trainingsentwicklung in den Polizeien anderer Länder verdeutlicht (Walsh et al. 2015/2016), dass spezialisierten Angeboten verstärkt ein höheres Gewicht zukommt. Aufbauend auf einem Basisseminar wird für BeamtInnen mit dem Arbeitsschwerpunkt Vernehmung ein spezialisiertes, verpflichtendes Seminar durchgeführt, das mit einer Abschlussprüfung endet.

Auch für Berlin wäre ein „Aufbauseminar Vernehmung“ sinnvoll zu konzipieren, das die bisher in „Vernehmung III“ und „Vernehmungspsychologie“ gelehrt Inhalte einschließt, bei dem aber deutlich höhere Übungsanteile vorzusehen sind. Dieses Seminar würde mit einer Prüfung enden. Als Vorbilder können das Five Tiers-Modell in England

(s. o.) sowie das seit 2015 praktizierte Professionelle Vernehmungstraining (PTI) in den Niederlanden herangezogen werden.

Exkurs: Das „Professional Training in Interviewing“ (PTI) in den Niederlanden

Dieses Vernehmungstraining, das sogenannte „*Professional Training in Interviewing*“ (PTI), baut auf einem Basistraining auf. Das Curriculum (Stand 2015) soll unter Bezugnahme auf Van Beek und Hoekendijk (2016, S. 158) kurz vorgestellt werden:

Es umfasst eine sehr hohe Stundenzahl (320 Stunden) und ist in zwei Kurse (A und B) aufgeteilt. Kurs A und Kurs B bauen aufeinander auf und untergliedern sich jeweils in mehrere Module. Jeder Kurs endet mit einer Prüfung. Diese Prüfung soll zeigen, dass das vermittelte Wissen und die geübten Fertigkeiten von der vernehmenden Person erlangt wurden. Dies wird nachgewiesen, indem eine Vernehmung vorbereitet, praktisch durchgeführt und anschließend supervidiert sowie bewertet wird.

Kurs A:

Modul 1 „Persönliche Wirksamkeit“: In diesem Modul steht die Selbstreflexion der vernehmenden Person im Mittelpunkt. Dies soll dazu beitragen, die Lernmotivation zu erhöhen und sich der Auswirkungen des eigenen Verhaltens auf den Vernehmungsverlauf bewusst zu werden.

Modul 2 „Vertiefter Einsatz der Evidenzmatrix“: Die Evidenzmatrix ist ein Werkzeug, das den Vernehmenden bei der Auswertung und Nutzung der im Laufe der Ermittlungen gewonnenen Informationen sowie der Erarbeitung passender Ermittlungs- und Vernehmungsstrategien hilft. In der Evidenzmatrix werden die Straftat und ihre Tatbestandsmerkmale benannt, die für eine Verurteilung gegeben sein müssen. Diese Merkmale werden zeilenweise in einer Tabelle aufgeführt. Für jedes Merkmal werden fünf Spalten sukzessive ausgefüllt, sobald die Informationen verfügbar sind. In der ersten Spalte wird genau operationalisiert, was das einzelne Merkmal (z.B. jedes Mordmerkmal) unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung bedeutet. Im nächsten Schritt werden taktische Hinweise eingetragen, die für dieses Merkmal vorliegen sollten. Darauf aufbauend werden die Ziele festgelegt, um diese taktischen Hinweise (Beweismaterial) zu gewinnen. In der nächsten Spalte werden die vorliegenden Informationen dahingehend bewertet, ob sie den Verdächtigen be- oder entlasten und abschließend die nächsten Ermittlungsschritte geplant, um das Ziel zu erreichen. Auf der Grundlage dieser Matrix wird die Vernehmungsdurch-

führung, vor allem das sogenannte „fall-orientierte Interview“, geplant. Sie sollte im Idealfall bereits vor Durchführung der Beschuldigtenvernehmung möglichst umfassend ausgefüllt sein.

Mord nach § 211 StGB: „(1) Mord wird mit lebenslanger Freiheitsstrafe bestraft. (2) Mörder ist, wer aus Mordlust, zur Befriedigung des Geschlechtstriebes, aus Habgier oder sonst aus niedrigen Beweggründen, heimtückisch oder grausam oder mit gemeingefährlichen Mitteln oder um eine andere Straftat zu ermöglichen oder zu verdecken, einen Menschen tötet.“					
Elements	1. Meaning	2. Tactical clues	3. Aims	4. Incriminating or exculpatory	5. Actions
Merkmale	Bedeutung des jeweiligen Merkmals	Taktische Hinweise, die notwendig sind	Ziele für die Ermittlung	fehlende/vorliegende be-/entlastende Ermittlungsergebnisse	notwendige Handlungen, um die Ziele zu erreichen
niedrige Beweggründe					
<ul style="list-style-type: none"> • Mordlust • Befriedigung d. Geschlechtstriebes • Habgier • ... 					
heimtückisch oder grausam					
Mit gemeingefährlichen Mitteln					
Andere Straftat ermöglichen oder verdecken					

Übersicht 4: Evidenzmatrix am Beispiel einer Mordermittlung (umgestaltet von BS unter Bezugnahmen auf Van Beek 2016, S. 160)

Modul 3 „Personenorientiertes Interview“: Es wird trainiert, wie eine Beziehung zu der zu vernehmenden Person aufgebaut werden kann (Rapport). Dies geschieht u.a. mit einem Gespräch über persönliche Themen. In dieser Phase des Gespräches sind der Tatvorwurf bzw. das Tatgeschehen noch nicht Thema; es soll auch keinerlei Druck aufgebaut, sondern der bereits in der Eingangsphase einer Vernehmung begonnene Aufbau einer kooperativen Beziehung fortgesetzt werden. Die interviewende Person verdeutlicht der zu vernehmenden Person, dass sie zunächst ein Bild über sie gewinnen will und deshalb sich mit ihr über Themen unterhalten will, die nur indirekt etwas mit dem relevanten

Thema (Tatgeschehen) zu tun haben. So können z.B. wichtige Lebensumstände zur Sprache kommen, aus denen sich für die interviewende Person wichtige taktische Hinweise ableiten lassen.

Modul 4 „Vertieftes fallorientiertes Interview“: Aufbauend auf den im Basistraining vermittelten generellen Interviewstrategien (GIS) wird geübt, mit dem Beschuldigten fallbezogene Themen zu besprechen. Es ist wichtig, einen guten Übergang vom personenorientierten zum fallorientierten Interview zu schaffen, um die zu vernehmende Person auch zu Aussagen über das Tatgeschehen zu ermutigen. Hierbei wird die GIS-Methode angewandt, d.h. es werden viele offene Fragen gestellt. Mit der verdächtigten Person werden (alternative, möglicherweise entlastende) Erklärungen für das Tatgeschehen gesucht. Es wird dabei mit den schwächsten Hinweisen begonnen. Statt mit externem Druck wird mit internem Druck gearbeitet, der in der zu vernehmenden Person selber entsteht und sie dazu motiviert, sich zu dem Tatvorwurf möglichst ehrlich zu äußern.

Modul 5 „Vertieftes Zeugentraining“: Es handelt sich um Übungen, die auf dem Basistraining zur Zeugenvernehmung aufbauen.

Kurs B

Modul 6 „Kultur“: Es werden Aspekte vermittelt und trainiert, die für die Vernehmung von Zeugen und Verdächtigen/Beschuldigten aus anderen Kulturen wichtig sind.

Modul 7 „Psychopathologie“: Dies ist ein Training, um die (möglichen) neurologischen und psychischen Störungen von Zeugen und Beschuldigten zu erkennen.²⁸

Modul 8 „Weitere Anwesende/dritte Partei“: Hier wird der kooperative Umgang mit den Personen, die während der Vernehmung anwesend sind, trainiert. Dabei kann es sich z.B. um Rechtsanwälte, Dolmetscher oder Psychologen handeln.

Bedarfsorientierte freie Wahl von Fortbildungen

Das Spektrum an Spezialwissen, das für die Vernehmung benötigt wird, ist deutlich größer, als die bisher besprochenen Inhalte. Das verdeutlicht bereits ein Blick auf die vielfältigen Aufgaben der Polizei, die unterschiedlichen Deliktbereiche und die Heterogenität

²⁸ Hierzu gibt es in den Niederlanden seit 2012 zusätzlich ein Trainingsangebot zur Vernehmung von vulnerablen Verdächtigen (IVS = *Interviewing vulnerable suspects*). Dies kann erst nach erfolgreichem Abschluss des PTI Kurses belegt werden. Das IVS Training umfasst 224 Stunden, davon werden 32 Stunden als Hospitation in einer Einrichtung für Personen mit psychiatrischen / neurologischen Problemen erbracht.

der zu vernehmenden Personen, die unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen, die berücksichtigt werden sollten (z.B. unterschiedlich ausgeprägte intellektuelle Möglichkeiten von geistiger Behinderung bis zur Hochbegabung; kognitive und emotionale Entwicklungsstufen von der Kindheit bis zum Alter; Zugehörigkeit zu diversen ethnischen und kulturellen Milieus). Für qualitativ hochwertige Vernehmungen sind auch neuere Entwicklungen in Recht, Kriminologie und Kriminalistik zu berücksichtigen.

Der Bedarf an Fortbildung ist so vielfältig, dass es für die Berliner Polizei kaum möglich sein kann, diesem vollständig zu entsprechen. Als Lösung bietet sich zum einen die Kooperation mit anderen Polizeien an, z.B. mit dem Bundeskriminalamt oder mit anderen Bundesländern, wie dies durch die Sicherheitskooperation der Länder Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Berlin (SiKo) gegeben ist.

Aber auch der Besuch von anderen Fortbildungen kommt in Frage. VernehmerInnen können vom Besuch von Kursen profitieren, die zur Steigerung ihrer sozialen Kompetenz beitragen, z.B. durch verbesserte Kommunikationsfähigkeiten und Stressbewältigungsstrategien.²⁹ Interessante Angebote bietet z.B. das Institut für Psychologie und Bedrohungsmanagement in Darmstadt (IpBm)³⁰ an, die bereits mit positiver Resonanz von Berliner BeamtInnen besucht wurden.

Mit seinen Universitäten, Hochschulen und Bildungsträgern bietet gerade Berlin viele Möglichkeiten, sich kostenfrei oder mit geringem finanziellen Aufwand fortzubilden. Einige sollen ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit aufgeführt werden:

- umfangreiches Kursprogramm an der Verwaltungsakademie in Berlin (VAk Berlin)³¹
- regelmäßig stattfindende Junitagung des Instituts für Forensische Psychiatrie³²
- regelmäßiges öffentliches (und kostenfreies) Kolloquium für Forensische Psychiatrie und Psychologie
- Vorträge am Forschungsinstitut für private und öffentliche Sicherheit (FÖPS) Berlin³³
- wechselnde Angebote des Studium Generale der Humboldt Universität, der Freien Universität und der Technischen Universität

²⁹ Im Rahmen der Hospitation wurden hier von erfahrenen Vernehmenden zahlreiche Beispiele gebracht, z. B. dass der Besuch eines Stressseminars entscheidend dazu beigetragen hat, dass die Vernehmungen von ihr besser gestaltet werden.

³⁰ S. <https://www.i-p-bm.com/seminare> (letzter Abruf: 31.10.2019).

³¹ S. <https://www.berlin.de/vak/evak/> (letzter Abruf: 31.10.2019).

³² S. <https://www.forensik-berlin.de/junitagung/> (letzter Abruf: 31.10.2019).

³³ S. <http://www.foeps-berlin.org/index.php?id=196> (letzter Abruf: 31.10.2019).

- berufsbegleitendes Studium an einer Fernuniversität oder anderen Hochschulen/Universitäten
- selbstorganisierte Fortbildungen wie z.B. die von der AG Vernehmung organisierten Vorträge und Treffen.

Diese Möglichkeiten könnten zur Unterstützung einer selbstgesteuerten Fortbildungsplanung im Intranet der Berliner Polizei aufgelistet werden. Dabei könnte bereits die Anzahl der Punkte angegeben werden, die mit dem Besuch der jeweiligen Fortbildung erworben werden. Grundsätzlich sollten der Besuch einer Fortbildung, die dadurch erzielten Punkte sowie die ggf. erfolgende Kostenübernahme von der Beamtin bzw. dem Beamten vorab im Gespräch mit der Führungskraft geklärt werden. Dies kann z.B. im Rahmen des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs geschehen, in dem grundsätzlich die individuellen Maßnahmen zur Personalentwicklung abgesprochen werden sollten.

Angebote der Behörde, die verbindlich umgesetzt werden sollten:

Gerade für die Verbesserung der Vernehmungsdurchführung gibt es Qualifizierungsmöglichkeiten, die bisher in der Berliner Polizei noch nicht oder nur in geringem Umfang umgesetzt werden.

Psychologische Ermittlungsunterstützung

Oben wurde bereits ein Angebot dargestellt, das leider nur im LKA 1 „Delikte am Menschen“ besteht und dort eine hohe Akzeptanz bei den ErmittlungsbeamtenInnen findet: die psychologische Ermittlungsunterstützung.³⁴ Eine Fachkraft – dies sollte eine erfahrene klinisch oder forensisch ausgebildete Person sein – steht bedarfsorientiert für die Ermittler (ob nun als Einzelperson oder als Team) zur Verfügung, um anhand des verfügbaren Materials (Aktenauswertung, bereits gewonnene erste Vernehmungserfahrungen mit der zu befragenden Person) die zu vernehmende Person einzuschätzen und Vernehmungsstrategien zu planen bzw. bei der Durchführung zu assistieren und anschließend die Erfahrungen zu reflektieren. Diese bedarfsorientierte Ermittlungsunterstützung sollte auf jeden Fall fortgesetzt, aber auch auf andere LKAs und Abschnittskommissariate ausgeweitet werden.

³⁴ S. 6.1.4. Fortbildung durch Vernehmungsunterstützung/psychologische Beratung (LKA 1).

Dafür lohnt ein Blick auf die Polizei in Hamburg: Dort existiert eine „Kriminalpsychologische Einsatz- und Ermittlungsunterstützung“ (LKA 21), die zwei Psychologinnen und zwölf KriminalbeamtenInnen umfasst. Neben der Operativen Fallanalyse, der Risikoeinschätzung und der Arbeit als Verhandlungsgruppe zählt u.a. auch die kriminalpsychologische Vernehmungunterstützung zu den Aufgaben dieser Dienststelle. Sie führt bedarfsorientiert ca. ein bis zwei Mal im Jahr ein Dreitagesseminar durch. Der Schwerpunkt liegt auf der Opfervernehmung, das Seminar ist interdisziplinär gestaltet. An den drei Tagen berichten u.a. VertreterInnen der Staatsanwaltschaft sowie OpferanwältInnen, was aus ihrer Perspektive die Vernehmungstätigkeit optimieren könnte. Aus dem Bereich der Glaubhaftigkeitsgutachterpraxis fließen wichtige Themen wie die Erhebung der Aussagegenese im Vernehmungsprozess mit ein. Dieses Seminar ist interaktiv gestaltet und beinhaltet auch einen Trainingsanteil, in dem die zwölf Teilnehmenden im Rollenspiel unter Rückgriff auf aktuelle Fälle die Rolle der vernehmenden und der zu vernehmenden Person einnehmen und sich darüber anschließend austauschen, um wichtige Erkenntnisse für die erfolgreiche Vernehmung herauszuarbeiten.³⁵

Regelmäßige Einzelsupervision der ErmittlungsbeamtenInnen durch Fachkraft

„Supervision ist ein wissenschaftlich fundiertes, praxisorientiertes und ethisch gebundenes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratung in der Arbeitswelt. Sie ist eine wirksame Beratungsform in Situationen hoher Komplexität, Differenziertheit und dynamischer Veränderung. In der Supervision werden Fragen, Problemfeld, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag thematisiert“ (Deutsche Gesellschaft für Supervision 2012, S. 8)

Es gibt verschiedene Arten der Supervision (vgl. Belardi 2002), die zur Verdeutlichung kurz aufgeführt werden sollen:

- Einzelsupervision: Die Person wird unter fachlichen Gesichtspunkten (z.B. bezogen auf einen konkreten Fall) beraten.
- Einzelcoaching: Die Person erhält in ca. 10 bis 15 Sitzungen Beratung, bei der schwerpunktmäßig Probleme des Sozialverhaltens im Berufsleben analysiert und Veränderungsstrategien erarbeitet werden.
- Gruppensupervision: In einer Gruppe, der Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Organisation oder sogar verschiedenen Institutionen angehören, werden

³⁵ Informationen aus dem LKA 21 in Hamburg von 2016

die beruflichen Erfahrungen reflektiert. Hierbei können sowohl fachliche, persönliche oder die Institution betreffende Themen im Zentrum der Reflexion stehen.

- Teamsupervision: Die Personen, die im beruflichen Kontext miteinander arbeiten, reflektieren die Art ihrer Zusammenarbeit, um Hindernisse, die dem konstruktiven Miteinander im Wege stehen, zu erkennen und zu bearbeiten. Auch diese Klärung dient dazu, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und bessere Arbeitsergebnisse zu erzielen. Es wird das gesamte System analysiert. Davon ausgehend werden mit den Akteuren Veränderungsmöglichkeiten angedacht und angedacht und angestoßen.

Grundsätzlich kann bei der Supervision unterschieden werden in

- Interne vs. externe Supervision: Die Supervision wird entweder durch eine Person durchgeführt, die Teil der Organisation ist oder die von außen hinzugezogen wird.
- Intervision oder kollegiale Supervision: Aus dem Kreis der an der Supervision teilnehmenden übernimmt eine Person die Rolle, den Prozess zu strukturieren. Die Besetzung dieser Position kann von Sitzung zu Sitzung variieren.

Die Polizei gehört zu den Berufen, in denen die Supervision bisher als Methode noch nicht etabliert ist und nur in Ausnahmefällen Anwendung findet. Behr (2004, S. 12) verdeutlicht, dass die Organisation der Polizei aufgrund ihres gesellschaftlichen Auftrages auf Regelbefolgung ausgerichtet ist: „Die Bindung an das Recht führt zur Reduktion von Komplexität und zur Herstellung von Verfahrensförmigkeit und Eindeutigkeit der Institution.“ Es bilden sich polizeiliche Handlungsrountinen aus, die die Interaktion der PolizeibeamtInnen nach außen und nach innen auf einige dominante Kommunikationsformen beschränken: auf Erklären, Belehren und Überzeugen. Zum beruflichen Habitus zählen ferner ein Misstrauen gegenüber den Klienten und die Kontrolle der eigenen Gefühle. Reflexivität wird so zu einem Störfaktor, denn sie verhindert Handeln, das rasche Eindeutigkeit herstellt. Raphael Behr kommt zu dem Ergebnis, dass die für die polizeiliche Berufspraxis vorherrschenden funktionalen Haltungen diametral denen gegenüberstehen, die für das Gelingen der Supervision notwendig sind. Solche „funktionalen Haltungen“, die zur Supervisionsuntauglichkeit beitragen, gelten vor allem für die Schutzpolizei, in reduziertem Umfang aber auch für die Kriminalpolizei. Auch unter den KriminalbeamtInnen, die im Rahmen der Hospitation der Autorin im LKA 1 interviewt wurden, war die Ablehnung gegenüber einer Gruppensupervision hoch. Es wurde von Erfahrungen

mit „gescheiterten Gruppensupervisionen“ berichtet. Gründe hierfür waren (neben den fehlenden Kenntnissen der die Supervision durchführenden Fachkraft über polizeiliche Arbeitsweisen) die im Alltag bestehenden Konkurrenzbeziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern, die einer gegenseitigen Öffnung im Wege stehen. Fehlt in der Gruppe die Vertrauensgrundlage, wird der Gewinn einer Fallsupervision behindert. Daher ist der Einzelsupervision eindeutig der Vorrang vor einer Supervision in der Gruppe zu geben.

BeamtInnen, deren Hauptaufgabe über viele Jahre die Vernehmungstätigkeit bildet, profitieren ganz besonders von der (bisher in der Berliner Polizei nicht existierenden) Einzelsupervision, die für diesen Personenkreis regelmäßig verpflichtend stattfinden sollte – selbst wenn diese aus Kapazitätsgründen nur in größeren Abständen (z.B. einmal im Jahr) in die Praxis umgesetzt werden kann.

Konkret bedeutet das: eine interne oder externe (rechts-)psychologisch qualifizierte Fachkraft ist entweder bei der Vernehmung als teilnehmende Beobachterin anwesend oder die Vernehmung wird auf Video aufgenommen und die Aufzeichnung bildet dann die Grundlage für die Supervision. Die differenzierte Rückmeldung nach der Vernehmung soll sowohl die positiven wie auch die verbesserungsbedürftigen Aspekte der Vernehmungspraxis zur Sprache bringt. Die Supervision kann wichtige persönliche kognitive Muster und damit verbundene Emotionen verdeutlichen, die eine erfolgreiche Vernehmungspraxis unterstützen bzw. dieser im Wege stehen. Solche Emotionen bewusst und zum Gegenstand der Reflexion zu machen, ist ein besonders wichtiger Ansatz, der allerdings eine Vertrauensbasis voraussetzt. Aus diesem Grund ist die supervidierende Fachkraft verpflichtet, ihre Erkenntnisse vertraulich zu behandeln, weil sonst ein Sich-Öffnen der vernehmenden Person verhindert wird.

Die Einzelsupervision umfasst durchaus Elemente des Coachings, wie folgendes Beispiel³⁶ verdeutlichen soll: Die vernehmende Person wird bei einer Zeugenvernehmung supervidiert. Zunächst gelingt es der vernehmenden Person sehr gut, zu der Zeugin durch offene Fragen eine Beziehung aufzubauen. In der Eingangsphase wird der zu vernehmenden Person viel Empathie entgegengebracht. Als dann im weiteren Vernehmungsverlauf deutlich wird, dass die zu vernehmende Person (zvP) Aussagen macht, die offenkundig mit den vorliegenden Ermittlungserkenntnissen nicht übereinstimmen, kippt die Stimmung der vernehmenden Person – sie geht zum Angriff über. Sowohl nonverbal als auch verbal wird von ihr eine aggressive Stimmung geschaffen. Dies hat zur Folge, dass sich die zvP vollkommen verschließt und somit der Vernehmungserfolg verhindert wird. In der anschließenden Auswertung wird deutlich, dass sich die vernehmende Person durch diese für sie offensichtlichen Lügen der Vernommenen massiv persönlich angegriffen

³⁶ Dieses Beispiel entstammt einer im Rahmen der Hospitation im LKA 1 durchgeführten Einzelsupervision.

fühlte. Starke negative Gefühle behindern deshalb in der Folge die Aufrechterhaltung einer empathischen Grundhaltung. In der Reflexion wird deutlich, dass hinter der scheinbaren Souveränität eine tiefe Verunsicherung verborgen ist, die, ausgelöst durch die – scheinbaren – Lügen der zVP, hervortritt. Die vernehmende Person versucht diese Verunsicherung durch eine Machtdemonstration zu überwinden, die punktuell ein Gefühl von Stärke wiederherstellt, aber der Zielerreichung im Wege steht.

Kollegiale Supervision

Bereits jetzt findet kollegiale Supervision statt. Vernehmungen werden vereinzelt – z.B. in den Mordkommissionen – von zwei BeamtInnen durchgeführt. In der gemeinsamen Auswertung des Vernehmungsverlaufs wird nicht nur über die gewonnenen Erkenntnisse, sondern auch über die Vernehmungsdurchführung gesprochen. Wenn die Beziehung zwischen diesen Personen neutral/ positiv ist, kann die gemeinsame Reflexion entscheidend dazu beitragen, die angewandten Vernehmungsmethoden kritisch zu überprüfen, die weniger zielführenden zu erkennen und diese durch hilfreichere Methoden zu ersetzen. Seitens der Führungskraft sollte die Praxis der zumindest sporadisch stattfindenden kollegialen Supervision unterstützt werden. Es wäre zu überlegen, inwieweit hierfür ebenfalls die Vergabe von Fortbildungspunkten sinnvoll ist.

Zusammenfassung des Konzeptentwurfs

Abbildung 3 gibt einen Überblick über unsere Vorschläge für Qualifizierungsmaßnahmen zur Vernehmungsführung.

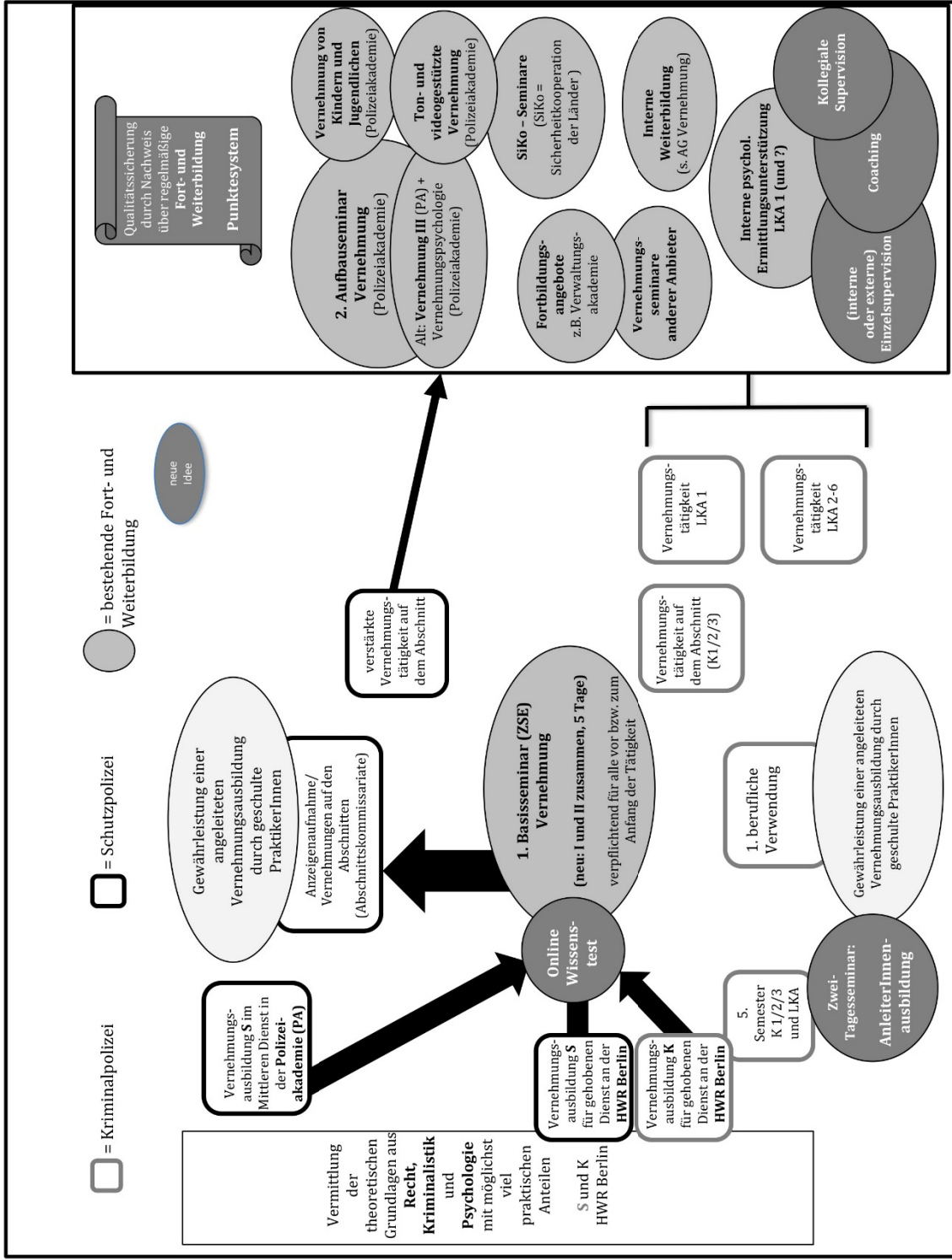


Abbildung 3: Vorschläge für Qualifizierungsmaßnahmen zur Vernehmungsausbildung

Kernaussagen für die Gestaltung der Qualifizierung zur Vernehmungsdurchführung

Die Kernaussagen für die Gestaltung der Qualifizierung zur Vernehmungsdurchführung werden im Folgenden nochmals komprimiert zusammengefasst:

- Die Berliner Polizei schafft einen verbindlichen Rahmen, damit „lebenslanges Lernen“ – in diesem Fall bezogen auf das Handlungsfeld Vernehmung – umgesetzt wird. Sie übernimmt damit die Verantwortung, die sich aus der Geschäftsanweisung PPr Stab Nr. 05/2012 über die „Personalentwicklung im Polizeivollzugsdienst in der Polizei Berlin“ ergibt (s. PDV 350).
- Die Ausbildungseinrichtungen (HWR Berlin und Polizeiakademie) vermitteln in ihrer Verantwortlichkeit – aber im Dialog mit der Berliner Polizeiführung – die theoretischen Grundlagen (Recht, Kriminalistik, Sozialwissenschaften) für die Vernehmung. Bei der Wissensvermittlung sollten verstärkt interaktive didaktische Konzepte zum Tragen kommen und die Praxisnähe in hohem Maße hergestellt werden. Die Integration von Trainingselementen (z.B. Rollenübungen) sollte ausgebaut werden.
- Es wird eine webbasierte Lernsoftware entwickelt, die auch einen Wissenstest zu den zentralen fachlichen Grundlagen der Vernehmung enthält. Dieser Wissenstest muss vor Aufnahme der Vernehmungstätigkeit mit Erfolg absolviert werden.
- Die Behörde bildet PraxisanleiterInnen aus. Damit wird die Qualität der Lernerfahrung für die Studierenden und Auszubildenden in den Dienststellenpraktika sowie für die BeamtInnen zu Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit fachlich und didaktisch gewährleistet. Die Praxisanleiterseminare umfassen auch eine gezielte Schulung für diejenigen Personen, die die ersten Vernehmungen während der Dienststellenpraktika oder in der Berufsanfangsphase anleiten.
- Vor der Durchführung von Vernehmungen bzw. zeitnah mit der Übernahme dieser Aufgabe muss ein Übungsseminar zur Vernehmung (erfolgreich) absolviert werden. Dieses Übungsseminar oder auch „Basisseminar Vernehmung“ (Verwendungsfortbildung) kann erst besucht werden, wenn der Wissenstest bestanden wurde. Das Übungsseminar wird von der Polizeiakademie (ehemalige Abt. ZSE IV C 13) angeboten und umfasst fünf Tage. Die bestehenden Seminare „Vernehmung I“ und „Vernehmung II“ werden hierfür zu einem Seminar zusammengeführt. Das Vernehmungsseminar wird mit einer Zertifizierung bzw. einem bewerteten Leistungsnachweis abgeschlossen, der die Kompetenzen (vor allem die der Gesprächsführung) erfasst. Diese Abschlussprüfung kann auch ohne vorherigen Besuch des Seminars

durchgeführt werden, damit Personen mit mehr Vorerfahrung das Basisseminar nicht besuchen müssen, aber dennoch einen Nachweis über ihre Qualifikation erhalten können.

- Aufbauend auf dem „Basisseminar Vernehmung“ sollte von der Berliner Polizei ein weiteres „Aufbauseminar Vernehmung“ angeboten werden, das für diejenigen BeamtenInnen verpflichtend ist, deren Tätigkeitsschwerpunkt die Vernehmung ist. Die Inhalte von „Vernehmung III“ und „Vernehmungspsychologie“ könnten hier sinnvoll integriert werden. Gute Vorlagen bilden sowohl das Five Tiers-Modell in England als auch das niederländische „Professional Training in Interviewing“ (Van Beek & Hoekendijk 2016). Dieses Aufbauseminar sollte ebenfalls mit einem bewerteten Leistungsnachweis abgeschlossen werden. Bestimmte Positionen (z.B. im LKA 1) können nur besetzt werden, wenn diese beiden Seminare erfolgreich absolviert sind.
- Es besteht für alle MitarbeiterInnen die Verpflichtung, sich kontinuierlich – d.h. über die gesamte Berufsbiographie hinweg – fortzubilden (Anpassungsfortbildung). Hierfür wird ein Fortbildungspunktesystem eingeführt. Innerhalb eines festgelegten Zeitraums (z.B. fünf Jahre) muss eine ebenfalls festgelegte Punktezahl (z.B. 250 Punkte) erreicht werden. Welche Veranstaltung von dem jeweiligen Mitarbeiter besucht wird und wie viele Punkte hierfür angerechnet werden, muss vorab festgelegt werden. Für bestimmte Fortbildungen, die die Berliner Polizei anbietet, kann dies zentral im Intranet geregelt werden. Für andere Fortbildungen erfolgen individuelle Absprachen mit der jeweiligen Führungskraft, um dem Entwicklungsbedarf der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gerecht zu werden.
- Für selbst initiierte Fortbildungsaktivitäten, wie z.B. der regelmäßige kollegiale Austausch (s. AG Vernehmung) oder die kollegiale Supervision können Fortbildungspunkte vergeben werden. Auch für die Ausübung bestimmter Funktionen, wie z.B. die des Praxisanleiters bzw. der Praxisanleiterin, können/sollten Fortbildungspunkte vergeben werden.
- Im Rahmen der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche ist ebenfalls zu klären, welche Konsequenzen eintreten, wenn der Fortbildungsverpflichtung nicht in dem vereinbarten Maße nachgekommen wurde.
- Zusätzlich zu den bestehenden Fortbildungsangeboten sollte die Behörde die psychologische Ermittlungsunterstützung nach Vorbild des LKA 1 auch für andere Dienststellen (K 1 / K 2 / Abschnittskommissariate / andere LKAs) anbieten, die intensiv Vernehmungen durchführen. Zu den Aufgaben dieser psychologischen Ermittlungsunterstützung zählt vorrangig die fallbezogene Beratung, die aber auch Elemente des Coachings umfassen kann.

- Mitarbeitende, zu deren zentralen Aufgaben die Vernehmung zählt, müssen regelmäßig (z.B. einmal jährlich) an einer Einzelsupervision teilnehmen – auch und gerade dann, wenn sie diese Aufgabe schon über viele Jahre durchführen. Diese Einzelsupervision sollte durch eine externe Fachkraft angeboten werden.

Literaturverzeichnis

Behr, R. (2000). *Cop Culture. Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. Opladen: Leske und Budrich.

Behr, R. (2004) *Supervision in der Polizei – eine Unterstützung bei Veränderungsprozessen?* In: Kuratorium der Polizei-Führungsakademie (Hg.): *Organisationsentwicklung und die Probleme der Gestaltung von Veränderungsprozessen bei der Polizei* (Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie 2/2004), S. 143-171.

Belardi, N. (2002). *Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven*. München: C. H. Beck.

Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport (2007). *Polizeidienstvorschrift (PDV) 350: Verhalten von Polizeiangehörigen*. Ausgabe 2007 (Stand: 1/2015).

Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport (1995). *Polizeidienstvorschrift (PDV) 382: Bearbeitung von Jugendsachen*. Ausgabe 1995 (Stand: 2018).

Berresheim, A. & Capellmann, M. (2013). Vernehmung von Personen mit und ohne Ausagewiderstand. Taktische Kommunikation im Rahmen der Strukturierten Vernehmung. *Kriminalistik*, 65 (2/2013), S. 93-99.

Bull, R. (Ed.) (2014). *Investigative Interviewing*. New York, NY: Springer.

Clarke, C. & Milne, R. (2016). Interviewing suspects in England and Wales. In D. Walsh et al. (Eds.), *International developments and practices in investigative interviewing and interrogation. Volume 2: Suspects* (pp. 113-114). London: Routledge.

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V., Hrsg. (2012). *Supervision – ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit* (8. überarb. Aufl.). Verfügbar unter: <https://www.dgsv.de/medien/publikationen/> (letzter Aufruf 09.11.2019)

Geiselman, R.E. & Fisher, R.P. (1997). Ten years of cognitive interviewing. In D.G. Payne & F.G. Conrad (ed.), *A synthesis of basic and applied approaches to human memory*. New Jersey: Erlbaum.

Griffiths, A. & Milne, R. (2006). Will it all end in tiers? Police interviews with suspects in Britain. In T. Williamson (ed.), *Investigative Interviewing: Rights, Research, Regulations* (pp. 167-189). Dullompton: Willan.

Griffiths, A. & Milne, R. (2008). *The Griffiths Question Map (GQM): A Training Manual* (unpublished).

Gudjonsson, G. H. (2003). *The psychology of interrogation and confessions: A Handbook*. Chichester: John Wiley & Sons.

Hahn, G. & Schicht, G. (1992). Vernehmungsstrategie. *Kriminalistik*, 44 (5/1992), S. 291-296.

- Hasselmann, J. (2013, 17. Juli). „Berliner Modell“ wird nach 15 Jahren reformiert. *Der Tagesspiegel*. Verfügbar unter: <http://www.tagesspiegel.de/berlin/berliner-polizei-berliner-modell-wird-nach-15-jahren-reformiert/8505414.html> (letzter Abruf: 31.10.2019).
- Hermanutz, M. & Litzcke, S. (2006). *Vernehmung in Theorie und Praxis. Wahrheit – Irrtum – Lüge*. Stuttgart: Richard Boorberg Verlag.
- Hermanutz, M., Hahn, J. & Jordan, L. (2015). *Leitfaden zur strukturierten Anhörung von Kindern im forensischen Kontext*. Hochschule für Polizei Baden-Württemberg. Verfügbar unter: <http://serwiss.bib.hs-hannover.de/frontdoor/index/index/docId/589> (letzter Abruf: 31.10.2019).
- Hermanutz, M. & Schröder, J. (2018). *Leitfaden zur Vernehmung von Zeugen und Beschuldigten mit Vernehmungskarten*. Hochschule für Polizei Baden-Württemberg. Verfügbar unter: <http://serwiss.bib.hs-hannover.de/frontdoor/index/index/docId/623> (letzter Abruf: 31.10.2019).
- Hochschule für Wirtschaft und Recht HWR (2019). *Studiengangsinformationen „Gehobener Polizeivollzugsdienst“*. Verfügbar unter: <https://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/fachbereiche-und-zentralinstitute/fb-5-polizei-und-sicherheitsmanagement/studieren-am-fachbereich/studiengaenge/detail/57-gehobener-polizeivollzugsdienst/> (letzter Abruf: 31.10.2019).
- Jagemann, L. H. F. v. (1838). *Handbuch der gerichtlichen Untersuchungskunde Bd. 1*. Frankfurt a. M.: Verlag G.F. Kettembeil (Reprint Leipzig 1976).
- Kanning, U. P. (2015). *Soziale Kompetenzen fördern* (2. überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Kraheck-Brägelmann, S. (1998). *Vernehmung von Kindern: ein rechtspsychologischer Leitfaden für die Vernehmung von Kindern und Jugendlichen als (Opfer-) Zeugen*. Düsseldorf: Ministerium für Inneres und Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Köhnken, G. (1995). Interviewing adults. In R. Bull & D. Carson (Hrsg.), *Handbook of psychology in legal contexts*. Chichester: Wiley.
- Landeskriminalamt LKA Berlin (1994/2010): *Geschäftsanweisung Nr. 2/1994* (neu: LKA Nr. 10/2010).
- Maier, W. (o. J.). *Resignative Arbeitszufriedenheit*. Verfügbar unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/resignative-arbeitszufriedenheit.html> (letzter Abruf: 07.08.2016).
- Milne, R. & Bull, R. (1999). *Investigative Interviewing: Psychology and Practice*. Chichester: John Wiley & Sons.

Mohr, M., Schimpel, F. & Schroer, N. (2006). *Die Beschuldigtenvernehmung*. Hilden: Verlag Deutsche Polizeiliteratur.

Pindur-Nakamura, A. & Mühle, N. (2014). *Mit Plan durch die Lehre: Ein Leitfaden für Auszubildende und Ausbilder*. München: Neuer Merkur Verlag.

Polizeipräsident Berlin (o. J.). *Ausbildung – mittlerer Dienst*. Verfügbar unter: <https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/ausbildung-studium/mittlerer-dienst-schutzpolizei/> (letzter Abruf: 31.10.2019).

Psychotherapeuten Kammer NRW (o. J.). *Fortbildungszertifikat/ -pflicht*. Verfügbar unter: <https://www.ptk-nrw.de/de/fortbildung/fortbildungszertifikat-pflicht.html> (letzter Abruf: 22.07.2016).

Schicht, G. (1996). *Einbruchsdiebstahl*. Lehr- und Studienbriefe Kriminalistik Bd. 20. Hilden: Verlag Deutsche Polizeiliteratur.

Schicht, G. (Hrsg.) (2012). *Das Erfolgsgeheimnis guter Vernehmerinnen und Vernehmer*. Beiträge aus dem Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement Nr. 10/2012. Berlin: Hochschule für Wirtschaft und Recht.

Schicht, G. (2019). Wirkungsvolle Menschenrechtsbildung in der Polizei. Realität oder Illusion mit Feigenblattcharakter? In B. Frevel & P. Schmidt (Hrsg.). *Empirische Polizeiforschung XXII. Demokratie und Menschenrechte – Herausforderungen für und an die polizeiliche Bildungsarbeit* (S. 93/94). Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Schröer, N. (1994). Der überraschende Übergang von der Vernehmungsvorbesprechung zur Protokollierungsphase. Fallanalyse zur Bestimmung des Dominanzgefälles in polizeilichen Beschuldigtenvernehmungen. In ders. (Hrsg.), *Interpretative Sozialforschung. Auf dem Wege zu einer hermeneutischen Wissenssoziologie* (S. 234-252). Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Shawyer, A. & Milne, B. (2015). PEACE in fraud interviews: Assumptions and detection of guilt and the impact on interviewer behaviour. *Crime Prevention and Community Safety*, 17 (1), pp. 30-46.

Shepherd, E. (1986) Interviewing Development: Facing up to Reality. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 59 (1), pp. 35-44.

Spitzer, M. (o. J.). *Wie lernt das Gehirn?* Verfügbar unter: <https://vimeo.com/83664479> (letzter Abruf: 24.09.2012)

- Spitzer, M. (2006). *Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens*. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Sticher, B. (2005). „*Unter die Lupe genommen*“. *Wie sollte ein Seminar gestaltet werden, dass die grundlegenden Kompetenzen zur Vernehmungsdurchführung vermittelt? Ein Versuch, aus den eigenen Beobachtungen und den Erfahrungen anderer zu lernen*. (unveröffentlicht)
- Sticher, B. (2006). *Die Bedeutung von Einstellungen für die Vernehmungspraxis*. In M. Hermanutz & S. Litzcke (Hrsg.), *Vernehmung in Theorie und Praxis. Wahrheit – Irrtum – Lüge* (S. 114-134). Stuttgart: Richard Boorberg Verlag.
- Sticher, B. (Hrsg.) (2010). *Entwicklung und Erprobung eines Basistrainings zum Erwerb von Vernehmungskompetenz*. Beiträge des Fachbereichs 5 Bd. 6. Berlin: Hochschule für Wirtschaft und Recht.
- Sticher, B. (2016). Erwerb und Erhalt von Vernehmungskompetenz während des gesamten Berufslebens. *Kriminalistik*, 70 (11/2016), S. 659-665.
- Sticher, B. (2017). Vernehmungskompetenz durch „Lernen am Modell“? Erwerb von Vernehmungskompetenz von angehenden KriminalbeamtInnen im Praxissemester des Bachelor-Studiengangs Gehobener Polizeivollzugsdienst am Fachbereich Polizei- und Sicherheitsmanagement der HWR Berlin. *Polizei und Wissenschaft*, 1/2017, S. 38-58.
- Tippelt, R. (Hrsg.) (1999). *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Opladen: Leske & Budrich.
- Tippelt, R. (2007). *Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr – oder doch? Weiterbildung und lebenslanges Lernen*. LMU Ringvorlesung „Bildung? Bildung!“ vom 4.12.2007. Verfügbar unter: <http://videoonline.edu.lmu.de/node/1178> (letzter Abruf: 31.10.2019).
- Van Beek, M. & Hoekendijk, J. (2016). The investigative interviewing of suspects in the Netherlands: Current practices and historical developments. In D. Walsh et al. (Eds.), *International developments and practices in investigative interviewing and interrogation. Volume 2: Suspects* (pp. 157-171). London: Routledge.
- Walsh, D. et al. (Eds.) (2015). *International Developments and Practices in Investigative Interviewing and Interrogation. Volume 1: Victims and witnesses*. London: Routledge.
- Walsh, D. et al. (Eds.) (2016). *International Developments and Practices in Investigative Interviewing and Interrogation. Volume 2: Suspects*. London: Routledge.

Verzeichnis der Abbildungen und Übersichten

Abbildungen

Abb. 1: Trainingskonzept zur Ausbildung / Integration von Übungselementen	20
Abb. 2: Prinzipien des lebenslangen Lernens	52
Abb. 3: Vorschläge für Qualifizierungsmaßnahmen zur Vernehmungsausbildung	66

Übersichten

Übersicht 1: Vernehmungsrelevante Lehrinhalte	14
Übersicht 2: Zentrale Aussagen zu Beginn des Projektes „Qualitätssicherung in der Vernehmungsdurchführung in der Berliner Polizei“	25
Übersicht 3: Studieninhalte zum Themenkomplex Vernehmung	33
Übersicht 4: Evidenzmatrix am Beispiel einer Mordermittlung	58

Anhang 1: Auszug aus dem fünften Buch Sozialgesetzbuch

§ 95d Pflicht zur fachlichen Fortbildung

(1) Der Vertragsarzt ist verpflichtet, sich in dem Umfang fachlich fortzubilden, wie es zur Erhaltung und Fortentwicklung der zu seiner Berufsausübung in der vertragsärztlichen Versorgung erforderlichen Fachkenntnisse notwendig ist. Die Fortbildungsinhalte müssen dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Medizin, Zahnmedizin oder Psychotherapie entsprechen. Sie müssen frei von wirtschaftlichen Interessen sein.

(2) Der Nachweis über die Fortbildung kann durch Fortbildungszertifikate der Kammern der Ärzte, der Zahnärzte sowie der Psychologischen Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten erbracht werden. Andere Fortbildungszertifikate müssen den Kriterien entsprechen, die die jeweilige Arbeitsgemeinschaft der Kammern dieser Berufe auf Bundesebene aufgestellt hat. In Ausnahmefällen kann die Übereinstimmung der Fortbildung mit den Anforderungen nach Absatz 1 Satz 2 und 3 auch durch sonstige Nachweise erbracht werden; die Einzelheiten werden von den Kassenärztlichen Bundesvereinigungen nach Absatz 6 Satz 2 geregelt.

(3) Ein Vertragsarzt hat alle fünf Jahre gegenüber der Kassenärztlichen Vereinigung den Nachweis zu erbringen, dass er in dem zurückliegenden Fünfjahreszeitraum seiner Fortbildungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist; für die Zeit des Ruhens der Zulassung ist die Frist unterbrochen. Endet die bisherige Zulassung infolge Wegzugs des Vertragsarztes aus dem Bezirk seines Vertragsarztsitzes, läuft die bisherige Frist weiter. Erbringt ein Vertragsarzt den Fortbildungsnachweis nicht oder nicht vollständig, ist die Kassenärztliche Vereinigung verpflichtet, das an ihn zu zahlende Honorar aus der Vergütung vertragsärztlicher Tätigkeit für die ersten vier Quartale, die auf den Fünfjahreszeitraum folgen, um 10 vom Hundert zu kürzen, ab dem darauf folgenden Quartal um 25 vom Hundert. Ein Vertragsarzt kann die für den Fünfjahreszeitraum festgelegte Fortbildung binnen zwei Jahren ganz oder teilweise nachholen; die nachgeholte Fortbildung wird auf den folgenden Fünfjahreszeitraum nicht angerechnet. Die Honorarkürzung endet nach Ablauf des Quartals, in dem der vollständige Fortbildungsnachweis erbracht wird. Erbringt ein Vertragsarzt den Fortbildungsnachweis nicht spätestens zwei Jahre nach Ablauf des Fünfjahreszeitraums, soll die Kassenärztliche Vereinigung unverzüglich gegenüber dem Zulassungsausschuss einen Antrag auf Entziehung der Zulassung stellen. Wird die Zulassungsentziehung abgelehnt, endet die Honorarkürzung nach Ablauf des Quartals, in dem der Vertragsarzt den vollständigen Fortbildungsnachweis des folgenden Fünfjahreszeitraums erbringt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für ermächtigte Ärzte entsprechend.

(5) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für angestellte Ärzte eines medizinischen Versorgungszentrums, eines Vertragsarztes oder einer Einrichtung nach § 105 Absatz 1 Satz 2, Absatz 5 oder nach § 119b. Den Fortbildungsnachweis nach Absatz 3 für die von ihm angestellten Ärzte führt das medizinische Versorgungszentrum oder der Vertragsarzt; für die in einer Einrichtung nach § 105 Absatz 5 oder nach § 119b angestellten Ärzte wird der Fortbildungsnachweis nach Absatz 3 von der Einrichtung geführt. Übt ein angestellter Arzt die Beschäftigung länger als drei Monate nicht aus, hat die Kassenärztliche Vereinigung auf Antrag den Fünfjahreszeitraum um die Fehlzeiten zu verlängern. Absatz 3 Satz 2 bis 5 und 7 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Honorar des medizinischen Versorgungszentrums, des Vertragsarztes oder der Einrichtung nach § 105 Absatz 1 Satz 2, Absatz 5 oder nach § 119b gekürzt wird. Die Honorarkürzung endet auch dann, wenn der Kassenärztlichen Vereinigung die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nachgewiesen wird, nach Ablauf des Quartals, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet. Besteht das Beschäftigungsverhältnis fort und wird nicht spätestens zwei Jahre nach Ablauf des Fünfjahreszeitraums für einen angestellten Arzt der Fortbildungsnachweis gemäß Satz 2 erbracht, soll die Kassenärztliche Vereinigung unverzüglich gegenüber dem Zulassungsausschuss einen Antrag auf Widerruf der Genehmigung der Anstellung stellen.

(6) Die Kassenärztlichen Bundesvereinigungen regeln im Einvernehmen mit den zuständigen Arbeitsgemeinschaften der Kammern auf Bundesebene den angemessenen Umfang der im Fünfjahreszeitraum notwendigen Fortbildung. Die Kassenärztlichen Bundesvereinigungen regeln das Verfahren des Fortbildungsnachweises und der Honorarkürzung. Es ist insbesondere festzulegen, in welchen Fällen Vertragsärzte bereits vor Ablauf des Fünfjahreszeitraums Anspruch auf eine schriftliche Anerkennung abgeleiteter Fortbildung haben. Die Regelungen sind für die Kassenärztlichen Vereinigungen verbindlich.

Sticher / Schicht: Gute Vernehmungen – Lernen kann jedeR

Die Durchführung von Vernehmungen ist eine wichtige Aufgabe der Polizei. Qualitätsvolle Vernehmungen tragen wesentlich dazu bei, Straftaten aufzuklären. Dabei sind rechtliche Vorgaben zu beachten, um die gewonnenen Informationen im Strafverfahren verwerten zu dürfen. In vielen Fällen bedarf es eines psychologisch-taktischen Vorgehens, um an wahre Informationen zu gelangen. Von der Gestaltung der Vernehmungssituation hängt nicht zuletzt auch die Akzeptanz der Polizeiarbeit in der Öffentlichkeit ab.

Um diesen vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, benötigen die Beamtinnen und Beamten zahlreiche Kompetenzen. Die Autorin und der Autor beschäftigen sich seit ca. 20 Jahren mit der Frage, wie diese Kompetenzen erfolgreich zu vermitteln sind. Die Ergebnisse ihrer Forschungen fassen sie in der vorliegenden Veröffentlichung zusammen.

Nach einer Einleitung (Teil A) wird im Teil B der Ist-Zustand der Vernehmungsausbildung und -fortbildung in der Polizei Berlin untersucht. In der ersten Projektphase (2005-2010) wurde ein Vernehmungstraining exemplarisch für den gehobenen Polizeivollzugsdienst entworfen, danach in einer zweiten Projektphase (2015-2018) erneut der Ist-Zustand der Vernehmungsausbildung und -fortbildung erhoben.

In Teil C wird ein gemeinsam entwickeltes Konzept vorgestellt, das die Erwartungen aller am Projekt Beteiligten bündelt und zugleich eine kontinuierliche Qualitätssicherung der Vernehmungskompetenz gewährleistet. Dafür werden Erkenntnisse aus der Lern- und Bildungsforschung sowie Erfahrungen mit Vernehmungstrainings aus anderen Ländern berücksichtigt.

Die Autorin und der Autor wollen mit diesem Konzept den Diskussionsprozess für eine möglichst zeitnahe Verbesserung der Vernehmungsausbildung- und -fortbildung in der Berliner Polizei anregen.