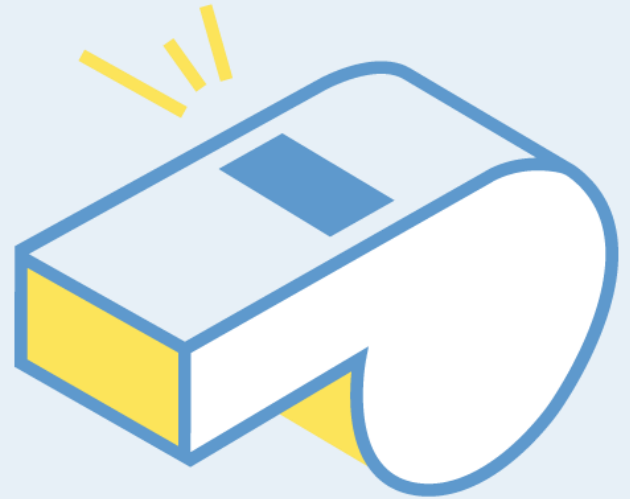




GESELLSCHAFT  
FÜR FREIHEITSRECHTE



12. MÄRZ 2025 | PROF. DR. DANIELA HUNOLD

# HINWEISGEBER- SCHUTZ IN DER PRAXIS

HÜRDEN UND CHANCEN FÜR WHISTLEBLOWING IN DER  
POLIZEI



GESELLSCHAFT  
FÜR FREIHEITSRECHTE

## Impressum

### Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V.

Boyenstr. 41  
10115 Berlin  
Telefon 030 549 08 10 – 0  
Fax 030 549 08 10 – 99  
info@freiheitsrechte.org  
PGP/GPG Key ID FA2C23A8

### Account details

IBAN: DE 88 4306 0967 1182 9121 00  
BIC: GENODEM1GLS  
GLS Gemeinschaftsbank eG

### Vertreten durch den Vorstand des Vereins

Prof. Dr. Nora Markard  
Prof. Dr. Boris Burghardt  
Dr. John Philipp Thurn  
Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner

Eingetragen in das Vereinsregister des Amtsgerichts  
Berlin-Charlottenburg unter VR 34505 B (Satzung)

### V.i.S.d.P.

Malte Spitz  
Boyenstr. 41  
10115 Berlin

### Autor\*in

Prof. Dr. Daniela Hunold  
Prof. Dr. Anja Berger  
Dr. Roman Thurn

### Social Media

[instagram.com/freiheitsrechte](https://www.instagram.com/freiheitsrechte)  
[youtube.com/gesellschaft-fur-freiheitsrechte](https://www.youtube.com/gesellschaft-fur-freiheitsrechte)  
[chaos.social/@freiheitsrechte](https://chaos.social/@freiheitsrechte)  
[linkedin.com/company/freiheitsrechte](https://www.linkedin.com/company/freiheitsrechte)  
[bksy.app/profile/freiheitsrechte.org](https://bksy.app/profile/freiheitsrechte.org)

### Grafik und Layout

Bernhard Leitner

# BERICHTZUSAMMENFASSUNG

Das Projekt "Mach Meldung! Starke Stimmen für die Polizei" der Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V. (GFF) setzt sich für einen besseren Schutz von Whistleblower\*innen und damit für eine bessere Fehlerkultur in der Polizei ein. Neben Informations- und Policyarbeit hat sich das Projekt zum Ziel gesetzt, den Umgang mit Fehlverhalten auch wissenschaftlich und empirisch zu beleuchten. Bisher gibt es keine gezielten Erhebungen und Forschungen dazu, was Polizist\*innen motiviert, Fehlverhalten und Missstände in der Polizei zu melden, und welche Herausforderungen sowohl Meldestellen als auch Hinweisgeber\*innen selbst bewältigen müssen. Diese Lücke soll die vorliegende Studie schließen.

In den vergangenen Jahren wurden im öffentlichen Diskurs verstärkt rassistische und menschenfeindliche Äußerungen innerhalb der Polizei thematisiert – insbesondere in Chatgruppen. Whistleblowing spielt eine zentrale Rolle, um die Polizei im Einklang mit gesellschaftlichen Erwartungen zu halten und auf Missstände zu reagieren. Funktionierende Meldestrukturen schützen Polizist\*innen, die auf Missstände hinweisen, und stärken das Vertrauen sowohl der Bürger\*innen als auch der Beschäftigten in die Sicherheitsbehörde. Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) soll dabei einen rechtlichen Rahmen schaffen, um Hinweisgeber\*innen vor Repressalien zu schützen. Diese können von Mobbing und Bedrohungen durch Kolleg\*innen bis zu schlechten Beurteilungen und andere Benachteiligungen durch Vorgesetzte reichen.

Die Studie basiert auf 19 Interviews in zwei Bundesländern, um regionale Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erfassen. Befragt wurden Fachpersonen aus Melde- und Ansprechstellen sowie Polizeibeschäftigte. Die Interviews wurden als Einzelgespräche (und in einem Fall als Doppelgespräch) geführt, mit der Möglichkeit situativer Anpassungen. Die Auswertung erfolgte mithilfe der Software MAXQDA, um thematische Muster zu identifizieren. Einschränkungen ergaben sich durch den begrenzten Einblick in die Kriminalpolizei und erschwerte Zugänge zu potenziellen Interviewpartner\*innen, da einige der kontaktierten Polizeien entweder gar nicht auf unsere Anfragen reagierten, eine Kooperation ablehnten und manchmal sogar nachträglich ihre Bereitschaft zurückzogen.

Im Rahmen der Interviews wurden drei **zentrale Konfliktfelder** identifiziert, die Beschäftigte zur Meldung veranlassen:

- **Problematische Äußerungen und Einstellungen**, etwa bspw. rassistische oder sexistische Bemerkungen
- **Praktisches Fehlverhalten** im Sinne von körperlich-leiblichen Handlungen, wie bspw. sexuelle Belästigung, Körperverletzung im Amt, kleinere Betrugsdelikte, Diebstähle oder Nichteinschreiten bei Fehlverhalten von Kolleg\*innen

- **Interne Abläufe bzw. Hierarchiekonflikte**, darunter die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf, ungerechtfertigte schlechte Beurteilungen oder ein problematischer Führungsstil.

Die Studie unterscheidet somit verschiedene Formen von polizeilichem Fehlverhalten und Missständen: problematische Äußerungen, praktisches Fehlverhalten, organisationale Defizite und problematische Arbeitsbedingungen. Je nachdem, um welches Fehlverhalten es sich handelt, kann dies beeinflussen, ob Polizist\*innen eine Meldung machen und wie diese von den Meldestellen und Behörden behandelt werden. Die Grenze zwischen verbalen und nonverbalen Formen des Fehlverhaltens ist fließend, dennoch betonen viele Interviewteilnehmer\*innen besonders problematische Äußerungen – weshalb sie in diesem Bericht gesondert betrachtet werden.

Am häufigsten wurden diskriminierende Äußerungen genannt, insbesondere sexistische und rassistische, aber auch homophobe, queer- und transfeindliche Bemerkungen. Manche Polizist\*innen begründen solche Aussagen mit einer informellen Sprachkultur innerhalb der Behörde, die sich durch Schimpfen oder abfälligen Bemerkungen auszeichne. Diese ‚rustikale Sprache‘ diene der Verarbeitung belastender Erfahrungen und grenze die Polizei von Bürger\*innen sowie teils auch von Kolleg\*innen ab. Gleichzeitig weisen die Interviewpartner\*innen darauf hin, dass einige Polizist\*innen zunehmend bereit sind, sich kritisch mit rassistischen und sexistischen Zuschreibungen auseinanderzusetzen und aktiv einen Wandel der Sprachkultur voranzutreiben. Zudem wurde betont, dass nicht alle diskriminierenden Äußerungen allein mit informeller Sprachkultur erklärt werden können.

Die Studie zeigt, dass praktisches Fehlverhalten in der Polizei nicht nur verbale Kommunikation umfasst, sondern auch eine Bandbreite rechtswidriger Handlungen, bei denen Bürger\*innen als auch Polizist\*innen selbst Opfer sein können. Dazu zählen sexuelle Belästigung, Körperverletzung im Amt, kleinere Betrugsdelikte und Diebstähle sowie das Nichteinschreiten bei Fehlverhalten von Kolleg\*innen. Auch Fehlverhalten im Umgang mit Bürger\*innen gilt als meldewürdig – etwa der Missbrauch polizeilicher Befugnisse wie illegale Datenbankabfragen oder ungerechtfertigte Beschlagnahmungen.

Ein großer Teil der Meldungen betrifft diese Spannungen zwischen Polizist\*innen und ihren jeweiligen Führungskräften, wobei vor allem die mittlere Führungsebene betroffen ist. Missstände in diesem Bereich sind seltener disziplinar- oder strafrechtlich relevant, beeinflussen aber maßgeblich die Arbeitszufriedenheit. Zu den häufig gemeldeten Problemen zählen als ungerecht empfundene Schichtpläne, unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Polizei, eingeschränkte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, mangelnder Arbeitsschutz oder bauliche Mängel in Dienststellen. Kritisiert wird zudem eine intransparente Kommunikation seitens der Vorgesetzten sowie ein undurchsichtiges Beurteilungssystem.

Die **Motivation zur Meldung** hängt von psychologischen, soziologischen und moralisch-ethischen Faktoren ab. Dazu gehören

- **Gerechtigkeitssinn:** Eine Verletzung des eigenen Fairness-Empfindens ist ein zentraler Antrieb für Meldungen.
- **Identifikation mit der Polizei:** Wer sich mit der Institution verbunden fühlt, neigt eher dazu, Fehlverhalten zu melden.
- **Leidensdruck:** Hohe Belastung kann zur Meldung motivieren, sofern der Gerechtigkeitssinn erhalten bleibt und keine zynische Haltung einsetzt.

Ein Generationswandel ist dabei erkennbar: Jüngere Polizist\*innen sind liberaler in ihren Werten und setzen sich stärker für Verbesserungen ein, insbesondere hinsichtlich Gleichstellung und Arbeitsbedingungen. Auch externe Netzwerke (z.B. von Freund\*innen, zu journalistischen oder politischen Kontakten) können die Hinweisbereitschaft beeinflussen, ebenso wie öffentliche Ereignisse, die das Problembewusstsein schärfen. Unterstützung durch Kolleg\*innen und Vorgesetzte kann daher die Meldebereitschaft erhöhen.

Die Angst vor Strafbarkeit durch unterlassene Meldung kann ebenfalls ein Motivationsfaktor sein: Wenn Polizist\*innen fürchten, dass sie sich mit einer Nichtmeldung der Strafvereitelung im Amt schuldig machen würden, kann dies zur Meldung motivieren. Allerdings zeigt die Studie, dass die Androhung von Strafen nicht zu einer höheren Meldebereitschaft führt.

Schließlich beeinflussen organisatorische und organisationale Faktoren, also die Art und Weise, wie Meldestellen und Ansprechpersonen strukturell in die Polizei eingebunden sind oder eben nicht, die Meldebereitschaft. Die Bekanntheit von Meldestellen und Ansprechpersonen unter Polizist\*innen spielt dabei eine entscheidende Rolle, ob sie diesen auch vertrauen. Das Vertrauen in Meldestellen hängt außerdem maßgeblich an der Zusicherung von Anonymität und/oder Vertraulichkeit. In den letzten Jahren und Jahrzehnten wurden bereits in einigen Bundesländern Ansprechstellen und -partner\*innen für Polizist\*innen, die Meldung machen möchten, etabliert. Diese Stellen tragen zu einem zwar kleinen, aber zumindest sichtbaren kulturellen und organisationalen Wandel innerhalb der Polizei hin, da sie helfen, eine Fehlerkultur zu etablieren. Die neuen Meldestellen nach dem HinSchG wiederum wurden in den untersuchten Landespolizeibehörden unterschiedlich eingerichtet: in Berlin durch Einbindung des Vertrauensanwalts des Landes und in Schleswig-Holstein durch Ansiedlung im Innenministerium, wobei letzteres als intransparent wahrgenommen wurde. Diese Stellen sollen Hinweisgeber\*innen schützen, jedoch mangelt es auch bei ihnen an Bekanntheit, insbesondere aufgrund unzureichender Informationskampagnen, und an Vertrauen, aufgrund potenzieller Nähe zur Polizeiführung, institutionellen Konkurrenzen zu bestehenden Ansprechpersonen und Meldestellen und Misstrauen bezüglich Anonymität und Unabhängigkeit. Die faktische Nichtnutzung der neuen Meldewege zum Zeitpunkt der Untersuchung deutet auf erhebliche Herausforderungen im Informationsmanagement und der Akzeptanz hin. Trotzdem stehen Polizist\*innen weiterhin vor verschiedenen **Hürden**, wenn sie Fehlverhalten melden wollen.

- **Fehlende Problemwahrnehmung:** Manche Verhaltensweisen werden nicht als Fehlverhalten erkannt (z. B. das unrechtmäßige Beschlagnahmen von Handys bei Protesten).
- **Unkenntnis über Meldestellen und -prozesse:** Viele wissen nicht, an wen sie sich wenden können oder welche Verfahren existieren.
- **Angst vor Strafvereitelung:** Viele glauben, sich durch ein zu spätes Melden von Missständen selbst der Strafvereitelung im Amt verdächtig zu machen und ein Strafverfahren auszulösen
- **Angst vor Stigmatisierung:** Die Furcht, als „Nestbeschmutzer“ ausgegrenzt zu werden, ist weit verbreitet.

Wiederholte abwertende Aussagen können zudem Mobbing innerhalb der Polizei begünstigen: Beschäftigte, die von Gruppennormen abweichen, werden mitunter als ‚Nestbeschmutzer‘ ausgegrenzt. Der sogenannte Korpsgeist und hegemoniale Männlichkeitsnormen tragen dazu bei, indem sie Abweichungen als Bedrohung wahrnehmen und sanktionieren. Der weiterhin ausgeprägte Korpsgeist erschwert die Meldung von Fehlverhalten zusätzlich, da Loyalität oft mit kritikloser Solidarität gleichgesetzt wird. Zudem existiert in der Polizei eine starke **Konfliktscheue**: Konflikte werden häufig abgewiegelt oder gar nicht erst geführt. Dies führt zu Resignation und einem „organisationalen Zynismus“, der die Motivation zur Meldung weiter senkt. Die Hinweisgabe kann **weitreichende Folgen** für alle Beteiligten haben. Für Beschuldigte kann eine Meldung ohne Konsequenzen bleiben oder zu Maßnahmen wie Mediation, Disziplinarverfahren oder strafrechtlicher Verfolgung führen – bis hin zu Entlassungen oder Haftstrafen.

Für Hinweisgeber\*innen können soziale Ausgrenzung, berufliche Nachteile oder sogar Einschüchterungsversuche die Folge sein. In einigen Fällen erfahren sich jedoch auch Unterstützung von Vorgesetzten oder Kolleg\*innen, was ihre soziale Einbindung stärkt.

Um Whistleblowing in der Polizei zu erleichtern, sollten folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

## 1. Bessere Information über das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

- Klare Kommunikationsstrategie, um alle Beschäftigten zu erreichen.
- Persönliche Vorstellung von Ansprechpersonen in Aus- und Fortbildungen.
- Tatsächlich wirksame Sensibilisierung und Meldewege in Mitarbeiter\*inneninformationen und Dienstvereinbarungen fest verankern.

## 2. Unabhängige Meldestrukturen

- Meldestellen sollten nicht der Polizeiführung oder Innenministerium unterstehen.
- Anonyme Meldewege müssen sichergestellt sein.
- Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Meldestrukturen.

### 3. Vereinfachung der Meldewege

- Klare Zuständigkeiten und transparente Kommunikation.
- Strukturelle Trennung von Führungshierarchien.

### 4. Schutz und Unterstützung für Hinweisgeber\*innen

- Externe Aufsichtsstellen für Fälle, in denen interne Verfahren nicht greifen.
- Bereitstellung anwaltlicher Unterstützung.
- Mentoring-Programme zur Begleitung von Hinweisgebenden.

### 5. Kulturwandel und Führungskompetenz stärken

- Einführung eines Bottom-up-Beurteilungssystems, bei dem Führungskräfte von ihren Mitarbeitenden bewertet werden.
- Externe Coachings zur Verbesserung der Führungskultur.
- Demokratische Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen.
- Ansprechstellen und -personen, die nicht dem Legalitätsprinzip unterliegen

Fazit: Trotz erster Fortschritte bleibt Whistleblowing in der Polizei eine Herausforderung. Ohne einen echten strukturellen sowie kulturellen Wandel und verlässlichen Schutz für Hinweisgeber\*innen droht weiterhin das Risiko, dass Missstände nicht gemeldet und notwendige Veränderungen blockiert werden. Auch die neu nach dem Hinweisgeberschutzgesetz geschaffenen Strukturen können dies unter den aktuellen Gegebenheiten nur unzureichend kompensieren. Ihnen fehlt es unter Polizist\*innen sowohl an Bekanntheit als auch an einem hinreichenden Vertrauen. Aufgrund dessen ist es auch schwer abzusehen, ob es sich bei ihnen um eine sinnvolle Ergänzung zu bestehenden Strukturen handeln könnte, oder ob nicht ein Ausbau und eine Förderung der bereits bestehenden Melde- und Ansprechstellen die Bereitschaft zur Meldung erhöht hätte.

GEMEINSAM FÜR DIE GRUNDRECHTE  
VOR GERICHT. UNTERSTÜTZEN SIE UNS  
DABEI.

[FREIHEITSRECHTE.ORG/JOIN](https://www.freiheitsrechte.org/join)