



Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Abschlussbericht

Band 2 - Anlagen

Impressum

Herausgeber

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen
Friedrichstraße 62-80
40217 Düsseldorf

Telefon: 0211/871-01
Telefax: 0211/871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

Redaktion

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen
in der Polizei NRW

StabsstelleR@im.nrw.de

Stand: August 2021

Druck: Strack + Storch, Düsseldorf

Die Broschüre wurde auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Abschlussbericht

Band 2:

Anlagen

Anlagen

1	Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW (Präsentation)	Seiten 4 - 12
2	Wissenschaftliches Literatur- und Quellenverzeichnis	Seiten 13 - 17
3	Rechtsextreme Tendenzen in der Polizei NRW; Erhebung aktueller Maßnahmen im Studiengang Polizei	Seiten 18 - 21
4	Impulspapier aus der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW „Für Demokratie und Menschenrechte, gegen Rassismus und Extremismus“	Seiten 24 - 28
5	Erhebung aktueller Fortbildungsmaßnahmen der Polizei NRW zum Thema „Extremismus in der Polizei NRW“	Seiten 29 - 37
6	Strategische Eckpunkte zur Förderung der demokratischen Widerstandskraft in den Behörden des Polizeivollzugsdienstes im Land Bremen, Senator für Inneres	Seiten 38 - 56
7	Konzept zur internen Vorbeugung und Bekämpfung von möglichen extremistischen Tendenzen, Senatsverwaltung für Inneres und Sport Berlin	Seiten 57 - 62
8	Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW (Präsentation)	Seiten 63 - 74
9	Bericht zur Sonderinspektion der KPB Essen (Managementfassung)	Seiten 75 - 106
10	Experteninterviews	Seiten 107 - 109
11	Teilnehmende Beobachtungen in Kreispolizeibehörden	Seiten 110 - 111
12	Faltblatt zu wissenschaftlichen Erhebungen der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW	Seiten 112 - 114
13	Reflexionsphase der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW (Präsentation)	Seiten 115 - 124
14	Förderungsfaktoren und Präventionsansätze rechtsextremistischer Tendenzen (Präsentation)	Seiten 125 - 131

15	Datenschutzkonzept	Seiten 132 - 148
16	Pilotvorhaben „Alltagsreflexion“	Seiten 149 - 150
17	Formular Rückmeldebogen für Teilnehmer/-innen zur „Alltagsreflexion“	Seiten 151 - 154
18	Auswertung Pilotprojekt „Alltagsreflexion“ (Präsentation)	Seiten 155 - 175
19	Sammlung der zur Veröffentlichung freigegebenen Beschlüsse der Beratung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder, TOP 6 in Verbindung mit TOP 7	Seiten 176 - 179
20	Bestellung zentraler Extremismusbeauftragter in den Polizeibehörden und der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung der Polizei NRW	Seiten 180 - 181
21	Aufgaben der Extremismusbeauftragten	Seiten 182 - 187
22	Vorschläge des Landesintegrationsrates NRW zum Handlungskonzept der Stabsstelle	Seiten 188 - 191
23	Amnesty International, Einsatzbereit gegen Rassismus (Positionspapier)	Seiten 192 - 198
24	Inhaltliche Empfehlungen zu einer Handreichung für Führungskräfte	Seiten 199 - 203
25	Anstoß zum Prozess der Selbstreflexion, Streife 01/2021	Seiten 204 - 207
26	Intrapolartikel der Stabsstelle	Seiten 208 - 212
27	Termine der Stabsstelle	Seiten 213 - 215

Anlage 1



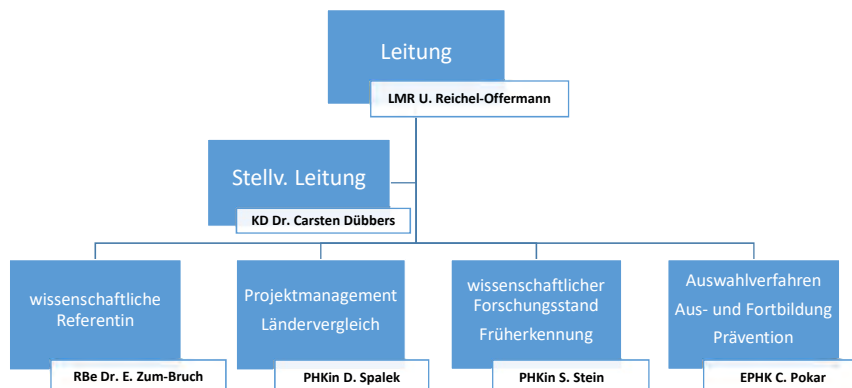
Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

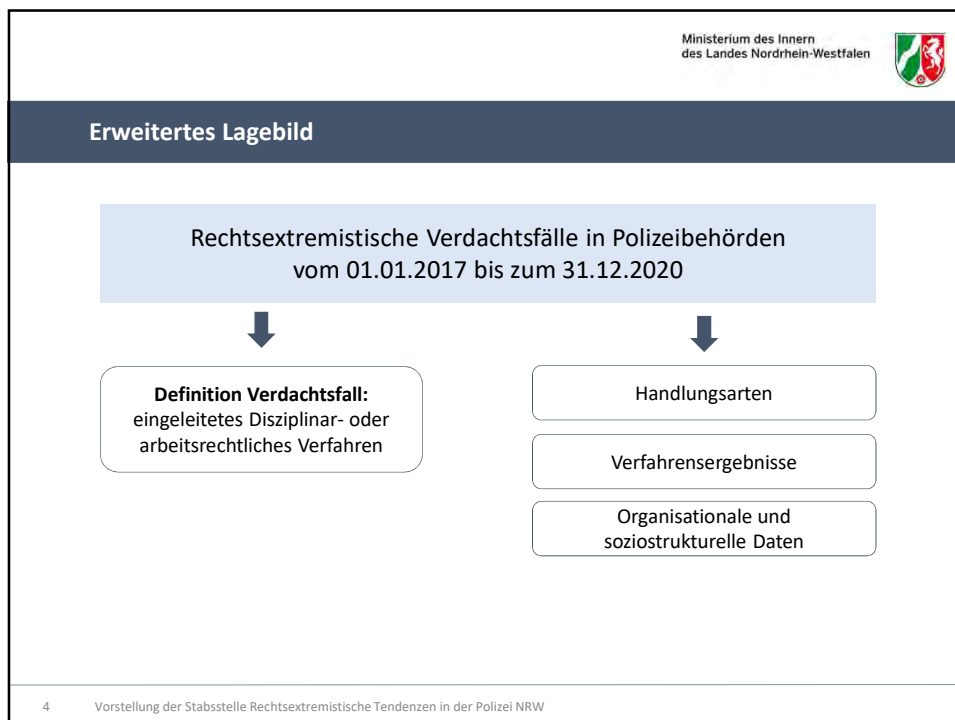
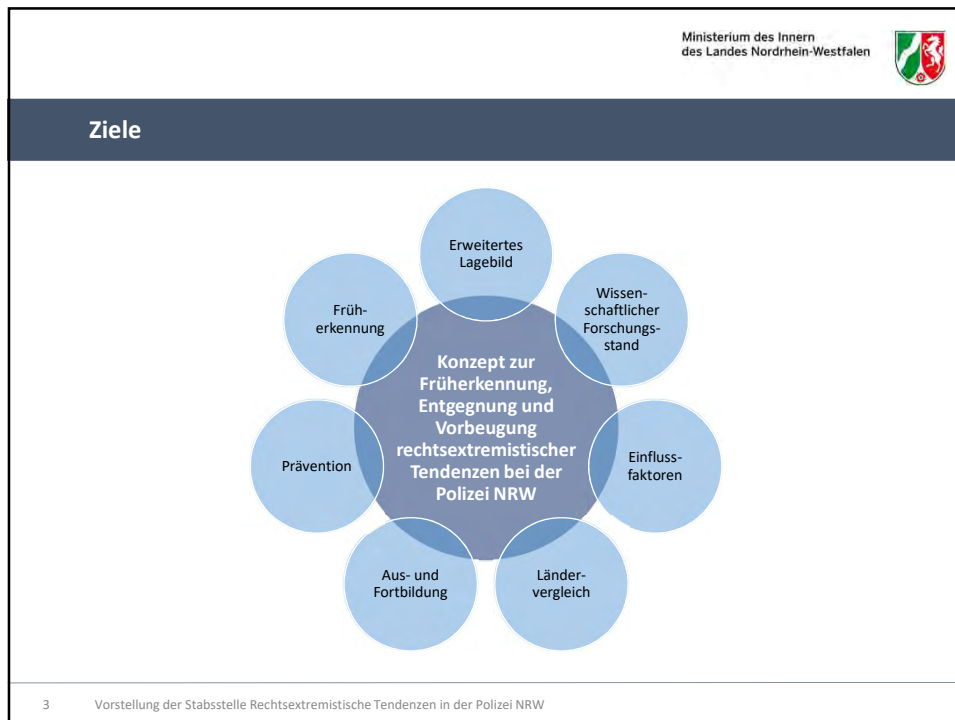
Vorstellung der Stabsstelle

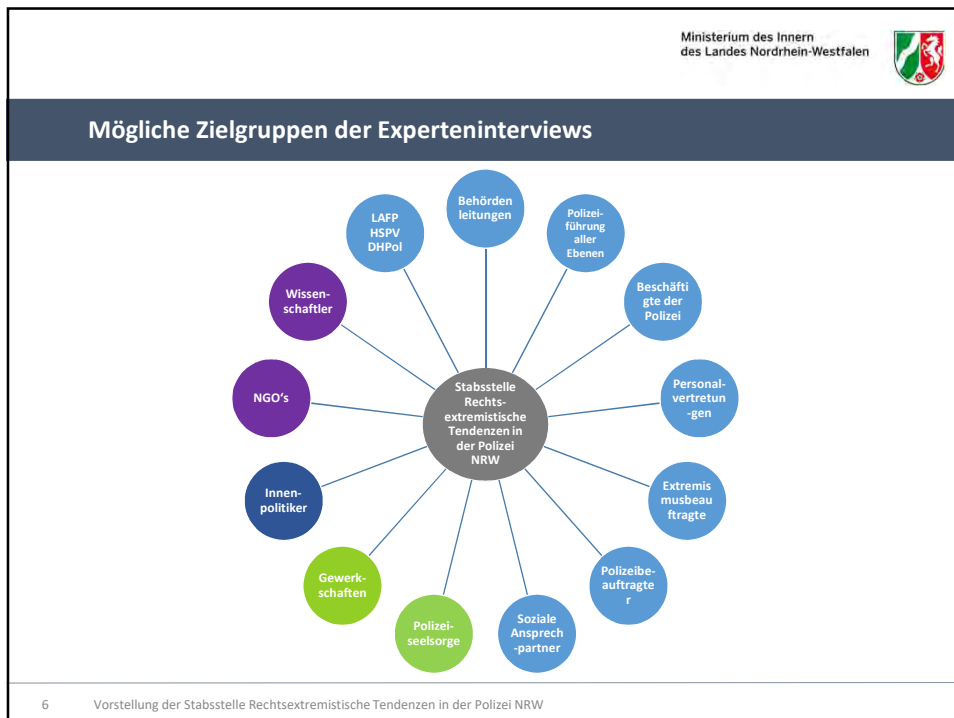
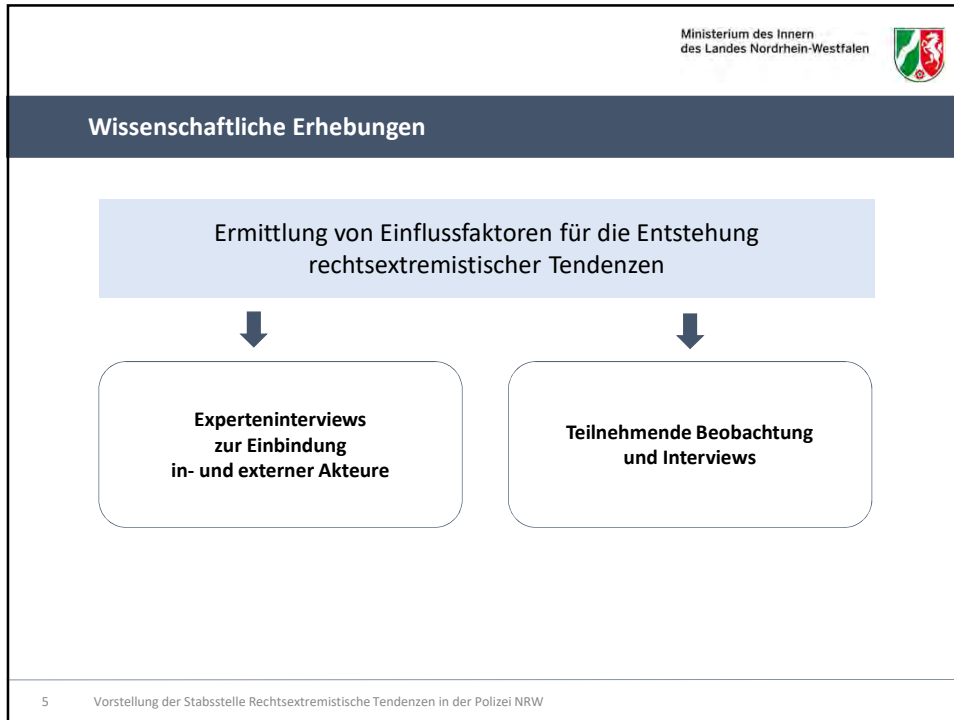
Düsseldorf, 17.11.2020




Organisation der Stabsstelle







Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Ziele der teilnehmenden Beobachtung in Dienstgruppen/Kommissariaten


„Wir reden nicht über Euch, sondern wir reden mit Euch!“

↓

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht als
Untersuchungsobjekte betrachtet, sondern als Expertinnen und Experten.

Nur sie haben einen Einblick in die tatsächliche Lage und
mit ihrer Akzeptanz steht oder fällt der Erfolg des Projektes.

7 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Selektionskriterien teilnehmende Behörden und Gruppen

§2- und §4-Behörden

Landratsbehörden und Polizeipräsidien


Dienststellenstruktur

Bevölkerungsdichte

Einsatzaufkommen und Einsatzbelastung

Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund

8 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Forschungsethik

Zentral ist der Schutz der Anonymität!

↓

Nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle wissen,
welche Einheiten begleitet wurden.

Teilnehmende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden
anonymisiert.

Auch in den internen Berichten werden alle Beobachtungen,
die Rückschlüsse auf beispielsweise Wachen ermöglichen,
so abgewandelt, dass kein Rückschluss mehr möglich ist.

9 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Früherkennung

**Erhebung, Überprüfung und Fortentwicklung
bestehender Maßnahmen der Früherkennung**

↓

Indikatoren

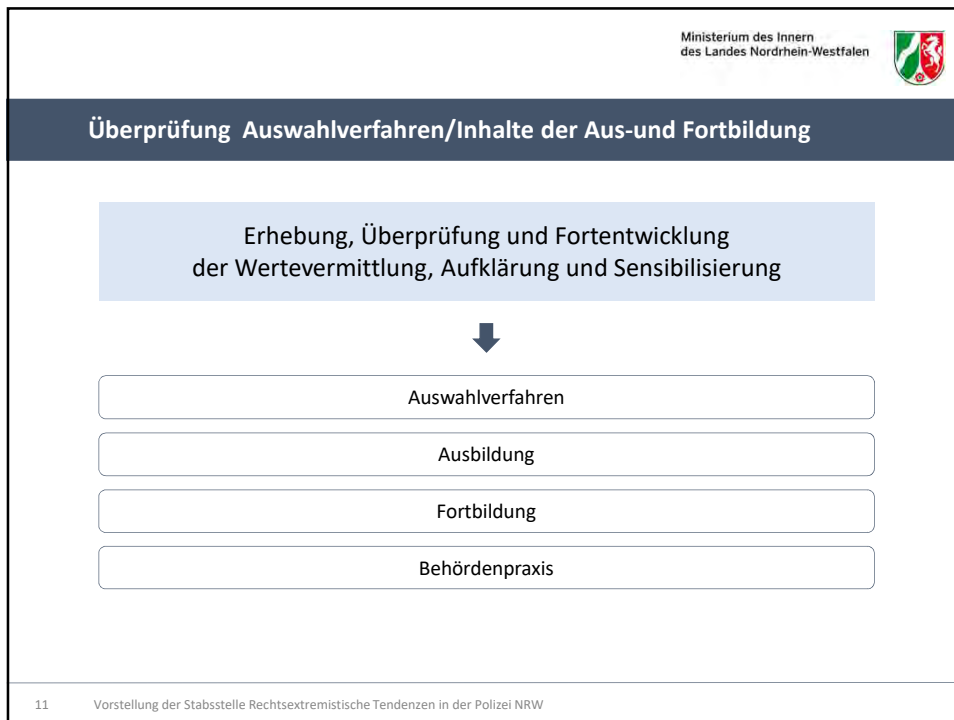
Hinweissysteme und Ansprechpartner


Führung und Zusammenarbeit

Lehrende und Tutoren

Extremismusbeauftragte

10 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW



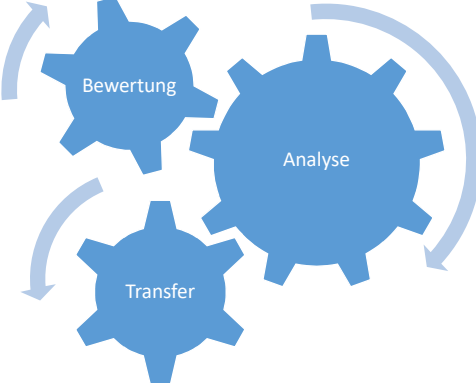
Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Ländervergleich


„Best-Practice“ Gedanke

Blick in andere Bundesländer

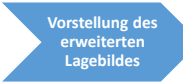
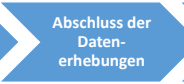



Blick in angrenzende Staaten



13 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Zeitplanung

 Vorstellung des erweiterten Lagebildes	 Abschluss der Daten- erhebungen	 Reflexions- phase	 Maßnahmen- konzeption	 Abschluss- bericht
Februar 2021	April 2021	Mai 2021	Juni 2021	September 2021

14 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

LMR Uwe Reichel-Offermann
Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen
Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen
in der Polizei NRW
Friedrichstraße 62-80
0211/871-3068
stabsstelleR@im.nrw.de

Anlage 2

Wissenschaftliches Literatur- und Quellenverzeichnis

- Abdul-Rahman, Laila; Espín Grau, Hannah; Klaus, Luise; Singelstein, Tobias (2019): Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol). Abrufbar unter: https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zwischenbericht.pdf (letzter Zugriff am: 04.08.2021).
- Asmus, Hans-Joachim; Enke, Thomas (2016): Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern: eine qualitative Untersuchung. Wiesbaden: Springer VS.
- Backes, Uwe; Jesse, Eckhard (1993): Politischer Extremismus in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Backes, Otto; Biek, Thomas; Dollase, Rainer; Heitmeyer, Wilhelm; Meyer, Jörg; Spona, Dagmar; Wilkening, Frank (1997): Risikokonstellationen im Polizeialltag. Ergebnisse einer mehrperspektivischen empirischen Untersuchung zum Verhältnis von Polizei und Fremden in Konfliktsituationen. Bielefeld: Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld.
- Barthel, Christian; Heidemann, Dirk (2017): Entwicklungsphasen und Perspektiven des polizeilichen Führungsdiskurses. In: Barthel, Christian; Heidemann, Dirk (Hrsg.): Führung in der Polizei: Bausteine für ein soziologisch informiertes Führungsverständnis. Wiesbaden: Springer VS. S. 3-20.
- Bauman, Zygmunt (2001): Vom Nutzen der Soziologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Behr, Rafael (2009a): Warum Polizisten schweigen, wenn sie reden sollten. Ein Essay zur Frage des Korpsgeistes in der deutschen Polizei. In: Feltes, Thomas (Hrsg.): Neue Wege, neue Ziele. Polizieren und Polizeiwissenschaft im Diskurs. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft. S. 25-44.
- Behr, Rafael (2016): Diskriminierung durch Polizeibehörden. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Yüksel, Emine (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS. S. 1-19.
- Behrendes, Uwe (2021): Müssen wir auf neue Polizeistudien warten? In: Feltes, Thomas; Plank, Holger (Hrsg.): Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(d)e, demokratische Bürgerpolizei. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft. S. 101-122.
- Belardi, Nando (2018): Supervision und Coaching: Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München: Verlag C. H. Beck.
- Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014): Wissens- und Interviewformen – Varianten des Experteninterviews. In: Interviews mit Experten. Qualitative Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Bornwasser, Manfred; Eckert, Roland (1995): Abschlussbericht zum Projekt „Polizei und Fremde“. Belastungen und Gefährdungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im alltäglichen Umgang mit Fremden. Münster-Hiltrup: Polizeiführungsakademie.
- Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter: <https://www.bpb.de/> (letzter Zugriff am 04.08.2021).

- Cremer, Hendrik (2020): Politische Bildung in der Polizei: Zum Umgang mit rassistischen und rechtsextremen Positionen von Parteien. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.). Berlin. Abrufbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_Politische_Bildung_Polizei.pdf (letzter Zugriff am 04.08.2021).
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2020): Stellungnahme: Racial Profiling: Bund und Länder müssen polizeiliche Praxis überprüfen. Zum Verbot rassistischer Diskriminierung. Online verfügbar unter: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/racial-profiling-bund-und-laender-muessen-polizeiliche-praxis-ueberpruefen> (letzter Zugriff am: 04.08.2021).
- Feest, Johannes; Blankenburg, Erhard (1972): Die Definitionsmacht der Polizei. Strategien der Strafverfolgung und soziale Selektion. Düsseldorf: Bertelsmann Universitätsverlag.
- Feltes, Thomas (1990): Einstellungen von Polizeibeamten zu gesellschafts- und kriminalpolitischen Problemen in Deutschland - Ergebnisse einer Befragung. In: Feltes, Thomas; Rebscher, Erich (Hrsg.): Polizei und Bevölkerung: Beiträge zum Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung und zur gemeindebezogenen Polizeiarbeit („Community policing“). Holzkirchen: Felix Verlag. S. 191-201.
- Feltes, Thomas; Schreiber, Martina; Stol, Wouter (2013): Polizei Alltag: Der Bürger und seine Polizei. Eine empirische Studie. In: Polizei und Wissenschaft, Heft 4. S. 42-66.
- Girtler, R. (2001): Methoden der Feldforschung. Wien: Böhlau.
- Gössner, Rolf; Neß, Oliver (1996): Polizei im Zwielficht: Gerät der Apparat außer Kontrolle? Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Grumke, Thomas (2017): Rechtsextremismus in Deutschland. Begriff - Ideologie - Struktur. In: Glaser, Stefan; Pfeiffer, Thomas (Hrsg.): Erlebniswelt Rechtsextremismus. Modern - subversiv - hasserfüllt. Hintergründe und Methoden für die Praxis und Prävention. Schwalbach: Wochenschau Verlag. S. 21-40.
- Hessische Polizeistudie (2020): Polizeiliche Alltagserfahrungen - Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation. Online verfügbar unter: https://innen.hessen.de/sites/default/files/media/hmdis/polizeistudie_2020_-_erste_ergebnisse.pdf (letzter Zugriff am: 31.07.2021).
- Hunold, Daniela (2011): Polizei im Revier: das Verhältnis von Polizisten und Jugendlichen vor dem Hintergrund des sozialräumlichen Kontextes. In: Soziale Probleme, Heft, 2, Jahrgang 22, S. 231-262.
- International Holocaust Remembrance Alliance. Abrufbar unter: <https://www.holocaustremembrance.com/de/resources/working-definitions-charters/arbeitsdefinition-von-antisemitismus> (letzter Zugriff am: 03.08.2021).
- Jaschke, Hans-Gerd (1996): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit bei der Polizei - Expertise im Auftrag der Polizei-Führungsakademie. In: Polizei-Führungsakademie (Hrsg.): Thema heute: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie. Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie (1/2/96). S. 199-219.
- Jaschke, Hans-Gerd (1997): Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt. Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

- Kersten, Joachim (2014): Perspektiven der Polizeiausbildung und der -wissenschaft. In: Neue Kriminalpolitik, Heft 1, Jahrgang 26, S. 52-59.
- Krott, Nora; Krott, Eberhard; Zeitner, Ines (2019): Umgang mit Fremdheit. Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation (UMFELDER). In: Die Polizei, Ausgabe 5, S. 129-139.
- Lamnek, Siegfried; Krell, Claudia (2016): Qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz.
- Lindner, Marita (1995): Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt. Meinungen und Einstellungen von Auszubildenden der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse einer empirischen Studie. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Meiser, Thorsten (2020): Illusorische Korrelation. In: Petersen, Lars-Eric; Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim/Basel: Beltz. S. 54-62.
- Mletzko, Matthias; Weins, Cornelia (1999): Polizei und Fremdenfeindlichkeit. Ergebnisse einer Befragung in einer westdeutschen Polizeidirektion. In: Monatszeitschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform. Heft 2. S. 77-93.
- Nettelstroth, Wim; Martens, Andre; Binder, Henriette (2020): Nachwuchsgewinnung in der Polizei: Das polizeiliche Anforderungsprofil für das Einstiegsamt und aussagekräftige Verfahren der Personalauswahl. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Ogette, Tupoka (2020): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast-Verlag.
- Ohlemacher, Thomas (1999): Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Versuch einer Bestandsaufnahme. In: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (Hrsg.). Forschungsbericht Nr. 75.
- Pfahl-Traughber, Armin (2019): Rechtsextremismus in Deutschland. Eine kritische Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS.
- Piasecki, Stefan (2021): Blickpunkt Polizei. WhatsApp-Extremismus: Medienkompetenz gehört in die Polizeiausbildung. In: Polizei Info Report. Extremismus in deutschen Sicherheitsbehörden. Heft 1, 52. Jahrgang, S. 38-41.
- Polizeistudie: MEGAVO. Abrufbar unter: <https://www.polizeistudie.de/> (letzter Zugriff am 04.08.2021).
- Projektstudie: Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz, FB Polizei (Hrsg.), (1994): Die Bekämpfung fremdenfeindlicher Straftaten - eine Herausforderung für die Polizei. Koblenz: Selbstverlag.
- Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus; Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Frankfurt am Main: Wochenschauverlag. S. 25-38.
- Schweer, Thomas; Strasser, Hermann; Zdun, Steffen (2008): „Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompteure“. Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen. Wiesbaden: Springer VS.
- Schwind, Hans-Dieter (1996): Zur „Mauer des Schweigens“. Gedanken zum sogenannten „Hamburger Polizeiskandal“ aus kriminologischer Sicht. In: Kriminalistik, Heft 3, S. 161-167.

- Singelstein, Tobias (2021): Rassismus in der Polizei. In: Ruch, Andreas; Singelstein, Tobias (Hrsg.): Auf neuen Wegen. Kriminologie, Kriminalpolitik, und Polizeiwissenschaft aus interdisziplinärer Perspektive. Festschrift für Thomas Feltes zum 70. Geburtstag. Berlin: Duncker und Humblot. S. 379-392.
- Stöss, Richard (2010): Rechtsextremismus im Wandel. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). Abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/do/08223.pdf> (letzter Zugriff am: 04.08.2021).
- Töpfer, Eric; Peter, Tobias (2017): Uabhängige Polizeibeswerdestellen. Was kann Deutschland von anderen europäischen Staaten lernen? In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Berlin. Abrufbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_Unabhaengige_Polizeibeswerdestellen.pdf (letzter Zugriff am 04.08.2021).
- Wiselthaler, A.; Hutter, K. (2019): Polizei und Ethik - Warum die Exekutive Wertemanagement braucht. In: Compliance Praxis Heft 2. S. 24. Wien: LexisNexis. Abrufbar unter: https://www.compliance-praxis.at/Themen/Management_Organisation/Archiv/Polizei_und_Ethik_-_Warum_die_Exekutive_Wertemanagement_bra.html (letzter Zugriff am 09.08.2021).
- Zick, Andreas; Küpper, Beate; Hövermann, Andreas (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Zick, Andreas (2020): Vorurteile: Sei aufzugeben ist befreiend. Interview in: Deutsche Polizei, 08/2020, S. 18-20.
- Zick, Andreas; Küpper, Beate (2021): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und Demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland. 2020/21. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). Berlin: Dietz.

Anlage 3



HSPVNRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen

04.01.2021

Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei; Erhebung aktueller Maßnahmen im Studiengang Polizei

Hintergrund

Mit Schreiben vom 14.12.2020 bittet das Innenministerium NRW die HSPV NRW um Stellungnahme zu der Frage, welche Inhalte zu den Themen Extremismus (s.u. Nr.1), Rollenverständnis als Polizeibeamtin/Polizeibeamter (s.u. Nr.2) sowie Medienkompetenz (s.u. Nr.3) den Studierenden im Rahmen des Studiums vermittelt werden. Von besonderem Interesse ist, ob die Themen standardisiert in Lehrplänen oder Manualen schriftlich fixiert sind und wie die Lehrenden zu diesem Themenkomplex vorbereitet werden.

Vorbemerkungen

Erstens: Beim Studiengang Polizeivollzugsdienst handelt es sich um ein ausdrücklich *kompetenzorientiertes* Studium, in dem sich die Diskussion von „Inhalten“ und „Themen“ in eine umfassendere Schulung von Kompetenzen einordnet, d.h. über die Vermittlung von Wissen („Kopf“) hinaus auch affektive („Herz“) sowie pragmatische Dimensionen („Hand“) einschließt.

Zweitens: Das Extremismuskonzept ist wissenschaftlich nicht unumstritten, u.a. weil mit ihm menschenfeindliche Einstellungen innerhalb breiter Bevölkerungsschichten und in weiterer Folge auch Radikalisierungsprozesse schwerer in den Blick kommen.

Drittens: Die Auseinandersetzung mit (vor allem:) Rassismus und (Rechts-) Extremismus sowie die Klärung und Reflexion des eigenen Rollenverständnisses geschehen im Studiengang Polizeivollzugsdienst nicht isoliert, sondern sind eingebunden in den umfassenden Ansatz der polizeilichen Menschenrechtsbildung sowie in eine breite Schulung persönlicher und sozialer Kompetenzen.

Die vorliegende Stellungnahme skizziert vor diesem Hintergrund den kompetenzorientierten und komplexen Ansatz, den die HSPV NRW bei der Prävention (rechts-) extremistischer Tendenzen verfolgt.

Hinweis zur Vertraulichkeit

Bei dem der vorliegenden Stellungnahme beigefügten Manual zur Berufsrollenreflexion handelt es sich um eine Handreichung, die nur für den internen Gebrauch der HSPV NRW und nicht zur Veröffentlichung bestimmt ist. Es wird daher ausdrücklich um eine vertrauliche Behandlung des Manuals gebeten.

* * *

1. Extremismus

1.1. Schutz der Menschenrechte und Verteidigung einer offenen Gesellschaft als Ziel und Inhalt des Studiengangs PVD

Bei Rassismus und Rechtsextremismus handelt es sich um nichts weniger als um fundamentale Angriffe auf unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung. Die Achtung menschlicher Würde,

die Entwicklung einer menschenrechtsbasierten Haltung sowie der Respekt vor unterschiedlichen Lebensentwürfen in einer offenen Gesellschaft sind von daher *persönliche und soziale Kompetenzen*, die als übergreifende *Leitziele* die Ausbildung insgesamt bestimmen, also Aufgaben, die fach-, modul- und ausbildungsträgerübergreifend die gesamte Lehre in Theorie, Training und Praxis durchgängig betreffen. Der Studiengang PVD formuliert vor diesem Hintergrund auf den Ebenen der Modulabschnitte als sog. *Richtziele* für die Lehre,

- den Schutz der Menschenrechte als die zentrale Legitimationsgrundlage der polizeilichen Arbeit zu vermitteln (GS),
- eine respektvolle Kommunikation sowie einen wertschätzenden Umgang mit Menschen zu schulen (HS 1),
- interkulturell kompetentes Handeln und die Achtung von Menschen in Situationen verstärkter Verletzlichkeit auszubilden (HS 2) sowie
- auf den Einsatz für den Schutz der Menschenrechte angesichts der Gefährdungen des demokratischen Rechtsstaates vorzubereiten (HS 3).

Solche übergreifenden Zielsetzungen werden in den einzelnen Modulen und Teilmodulen in Form von zahlreichen *Kompetenzzielen* weiter spezifiziert und ausdifferenziert, zu denen z. B. dezidiert das Bewusstsein für den hohen Wert des Asylrechts (HS 2.2.2) und vor allem ein diskriminierungsfreier und interkulturell kompetenter Umgang mit Menschen im täglichen Dienst etwa bei Fahrzeugkontrollen, Vernehmungen, im Kontext häuslicher Gewalt oder im Rahmen der Opferfürsorge gehören (GS 7.1, GS 7.3, HS 1.5, HS 2.5.1).

Inhaltlich schließt dies die kritische Auseinandersetzung auch mit rassistischen Praktiken innerhalb der Polizei ein: So lernen die Studierenden im Fach „Interkulturelle Kompetenz“ Mechanismen von Abgrenzung und Ausgrenzung (z. B. rassistische Diskriminierung) kennen, einschließlich der daraus resultierenden Folgen und Wahrung der Menschenrechte (GS 1.7); in den Fächern Einsatzlehre (GS 3.2), Kriminalistik (HS 2.1.1) sowie Kriminologie (HS 2.1.2) wird ausdrücklich diskriminierendes „Ethnic Profiling“ thematisiert. Im Öffentlichen Dienstrecht (GS 1.5) sowie in Ethik (GS 1.6) vergegenwärtigen sich die Studierenden ihre beruflichen Verpflichtungen, die sie durch ihren Dienst in existenziell verbindlicher Weise eingegangen sind. Wirklichkeit und Bekämpfung von Rassismus, Politisch Motivierter Kriminalität sowie (Rechts-) Extremismus sind ausdrückliche Themen der Politikwissenschaft (GS 1.2, HS 3.1.6) und der Kriminalistik (HS 3.1.2). Die historischen Dimensionen von Faschismus und Totalitarismus sowie Verstrickung der Polizei in die nationalsozialistischen Verbrechen werden im HS 3.1.5 aufgearbeitet. Flankiert wird diese systematische Behandlung von Rassismus und Rechtsextremismus nicht nur durch Lehreinheiten zu problematischen Entwicklungen innerhalb der sog. Polizistenkultur (cop culture), sondern vor allem durch ein kontinuierliches Angebot zur (Ausbildungs-) Supervision (Berufsrollenreflexion) sowie zur Kommunikation und Deeskalation bei Konflikten (Training sozialer Kompetenzen).

Im Rahmen des Menschenrechtstags (HS 1.1.4) finden regelmäßig Veranstaltungen mit zivilgesellschaftlichen Akteuren wie Amnesty International oder der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland statt, um z. B. auf Phänomene wie Racial Profiling einen kritischen Blick von außen werfen zu können; Begegnungen und Gespräche mit Flüchtlingen oder Workshops mit Flüchtlingshilfseinrichtungen wie dem Psychosozialen Zentrum für Flüchtlinge (PSZ) Düsseldorf e. V. oder dem Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (BUMF) dienen gezielt der Reflexion und dem Abbau menschenfeindlicher Einstellungen. Kooperationen mit den Mahn- und Gedenkstätten in NRW wie der Villa ten Hompel haben das Ziel, die Arbeit der Polizei aus einer historischen Verantwortung heraus zu verstehen; gleiches gilt für Besuche etwa des Vernichtungslagers Auschwitz, für Lesungen von Zeugen des Holocaust oder der Kooperation mit der Gedenkstätte Yad Vashem.

1.2. Reflexion von Rassismus und Rechtsextremismus als institutionelle Aufgabe

Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Rechtsextremismus ist nicht nur Aufgabe der Studierenden, sondern auch eine institutionelle Verpflichtung. Der Fachbereichsrat Polizei hat daher

schon in seiner Sitzung im Januar 2020 die Einrichtung der Position eines „Beauftragten für Menschenrechtsbildung“ beschlossen, die im Frühsommer mit zwei Dozenten unserer Hochschule (Dr. Emanuel John sowie als Stellvertreter Dr. Christoph Riederer) besetzt werden konnte. Zu ihren Aufgaben gehört u. a. die Initiierung und Koordinierung von Fortbildungen für Lehrende in Theorie, Training und Praxis zum Problem von Rassismus (u. a. in Zusammenarbeit mit dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen [IDA NRW] und der Opferberatung Rheinland) und Rechtsextremismus (unter Leitung von Prof. Dr. Thomas Grumke und Nanina Sturm). Die zivilgesellschaftliche Reflexion der Arbeit von Sicherheitsbehörden ist ein wichtiger Baustein, um Einseitigkeiten und blinde Flecken in der eigenen Aufgabenwahrnehmung zu verhindern; daher hat der Fachbereichsrat Polizei bereits im Sommer beschlossen, nach dem Vorbild der Studiengangsreform 2015/16 auch künftig bei der Studiengangsentwicklung wieder systematisch externe Stakeholder wie das Deutsche Institut für Menschenrechte oder Amnesty International einzubinden.

Als unmittelbare Reaktion auf die Enttarnung rechtsextremer Chatgruppen und als Ausdruck einer praktizierten Fehlerkultur hat der Fachbereichsrat Polizei überdies einen Prozess der kritischen Selbstreflexion in Gang gesetzt. Dieser ist nicht nur durch Diskussions- und Fortbildungsveranstaltungen zum Themenfeld Rassismus und Rechtsextremismus gekennzeichnet (u.a. 03.11.20 zur Vorbereitung der Fachbereichsratssitzung), sondern bestimmt auch die Arbeit von zwei zentralen Ausschüssen des Fachbereichsrates (zur curricularen Weiterentwicklung sowie zur Werte- und Menschenrechtsbildung).

1.3. Forschungen zu Rassismus und Rechtsextremismus

Die HSPV NRW kann seit Jahren auf eine breite Expertise in der wissenschaftlichen Aufarbeitung insbesondere des Extremismus zurückgreifen, durch die eine qualitativ hochwertige und dem nationalen wie internationalen Forschungsstand angemessene Lehre gesichert wird. Mit dem Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaften (IPK) verfügt die HSPV NRW über eine eigene Forschungseinrichtung, die seit vielen Jahren gezielt Analysen zu verschiedenen Formen des Extremismus und Terrorismus, Untersuchungen zur polizeilichen und nachrichtendienstlichen Kontrolle und Ermittlung, zu den institutionellen Akteuren, zur (Radikalisierungs-)Prävention sowie zu den Theorien politisch motivierter Agitation und Kriminalität durchführt. Aktuelle Forschungen, die vom IPK gefördert werden, betreffen nicht nur den Rechtsextremismus als gesellschaftliche Erscheinung, sondern auch die Analyse der Aus- und Fortbildung im Bereich xenophober Einstellungen (Ines Zeitner), der interkulturellen Kompetenz (Prof. Dr. Jonas Grutzpalk) oder des Politischen Extremismus/Terrorismus (Prof. Dr. Thomas Grumke). Gemeinsam mit der Bundeszentrale für politische Bildung und der DHPol wurde unter Federführung von Prof. Dr. B. Frevel das Projekt "Politische Bildung und Polizei" gestartet, in dessen Mittelpunkt Aspekte der Menschenrechtsbildung, der historisch-politischen Bildung, der Sensibilisierung für Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und des Rechtsextremismus stehen. Insofern Rassismus und Rechtsextremismus die Wertgrundlagen der polizeilichen Arbeit bedrohen, unterstützt auch das Institut für Geschichte und Ethik der Polizei und öffentlichen Verwaltungen (IGE) entsprechende Forschungen. Sie betreffen neben den Ermittlungen zum sog. NSU (Prof. Dr. Frauke Kurbacher/Prof. Dr. Vanessa Salzmann) insbesondere die Identifikation extrem rechter, diskriminierender und antidemokratischer Einstellungen und Verhaltensauffälligkeiten (Nanina Sturm).

2. Verständnis für die berufliche Rolle

2.1 Klärung und Vermittlung der beruflichen Rollenverantwortung als Leitziel des Studiums

Die Reflexion der beruflichen Rolle vor dem Hintergrund der sich ändernden Anforderungen an den Polizeiberuf, die Übernahme von Verantwortung sowohl für sich selbst wie für andere, die Fähigkeit in konflikthaftern Situationen Position zu beziehen sowie die Bereitschaft, die eigenen Kompe-

tenzen kontinuierlich im Sinne des lebenslangen Lernens weiter zu entwickeln, sind persönliche und soziale Kompetenzen, die als *Leitziele* das Studium insgesamt durchziehen. Sie werden schrittweise von Beginn an ausgebildet. Vor diesem Hintergrund gewinnen die Studierenden bereits im Grundstudium ein Verständnis für die polizeiliche Rolle in einem demokratischen, an der Würde und den Rechten jedes Menschen orientierten Rechtsstaat (GS 1, GS 3.1). Im weiteren Studienverlauf reflektieren sie ihre Rolle und Verantwortung mit Blick vor allem auf die Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols (HS 2.1.3) sowie auf problematische Entwicklungen im Kontext der sog. Polizistenkultur (HS 3.1.5). Vor allem im Rahmen des fachpraktischen Studiums geht es um die Fähigkeit, die eigene berufliche Verantwortung als solche wahrzunehmen, sie aktiv zu übernehmen, aber auch das eigene Verhalten selbstkritisch zu diskutieren (GS 8, HS 2.7, HS 3.3).

2.2 Reflexion der beruflichen Rolle als begleitendes Angebot im Studium („Berufsrollenreflexion“)

Angesichts der Tatsache, dass die Identifikation mit dem Polizeiberuf und die Klärung der damit verbundenen eigenen beruflichen Rolle heute nicht mehr primär oder gar ausschließlich durch die Gruppe stattfinden, sondern immer mehr eine Aufgabe reflexiver, individueller wie sozial vermittelter Prozesse darstellen, wurde bereits 2012 ein eigenes *Pflichtmodul zur Berufsrollenreflexion* (BRR) im Rahmen des Studiengangs Polizeivollzugsdienst eingeführt. Im Rahmen dieses Moduls sollen die Studierenden einerseits eine professionelle und tragfähige Grundhaltung zu ihren unterschiedlichen Aufgaben und wechselnden Rollen entwickeln, andererseits aber auch mögliche Diskrepanzen zwischen dem Selbstverständnis der Polizei und ihrer eigenen beruflichen Identität reflektieren. Um eine solche Reflexion der beruflichen Erwartungen und Erfahrungen als stabile Fähigkeit auszubilden, wird das Modul über den *gesamten* Studiengang hinweg *begleitend* angeboten. Mit eigens ausgearbeiteten Methoden und Modellen aus dem Bereich Coaching, Mentoring und Supervision bekommen die Studierenden die Möglichkeit, anhand eigener Fälle die polizeiliche Arbeit mit Blick insbesondere auf kritische Entwicklungen und belastende Erlebnisse (Angst, Macht und Ohnmacht, Konflikte im Bereich von Kollegialität und Loyalität ...) individuell, aber auch gemeinsam zu analysieren und zu diskutieren. Mit dem frühzeitigen Angebot einer solchen Berufsrollenreflexion schon mit Beginn der Ausbildung sollen nicht nur Belastungen reduziert und Erkrankungen präventiv vorgebeugt, sondern auch die psychische Resilienz gestärkt werden, um berufsrollenbezogene Krisen und Konflikte bewältigen zu können.

2.3 Qualitätssicherung für das Modul „Berufsrollenreflexion“

Die Qualität des Moduls „Berufsrollenreflexion“ wird einerseits gesichert durch eine wissenschaftliche Reflexion und Diskussion dieses bundesweit immer noch neuartigen Ansatzes im Rahmen von mehreren Veröffentlichungen (Prof. M. Schophaus, M. Freitag, I. Zeitner). Andererseits und vor allem liegt die Durchführung des Moduls ausschließlich in den Händen speziell geschulter Lehrender, die eine *zertifizierte Mediations-, Supervisionsausbildung oder Coaching-Ausbildung* aufweisen.

3. Medienkompetenz

Schulung der Medienkompetenz ist aktuell kein Ziel des Studiengangs Polizeivollzugsdienst. Phänomene im Bereich der IuK-/Cyber-Kriminalität bzw. der Kriminalität im Kontext der neuen Medien werden allerdings im Kontext der Kriminalwissenschaften thematisiert (HS 2.1.1). Der Ausbildung von Medienkompetenz in einem erweiterten Sinne können auch die Auseinandersetzung mit den Medien im gewaltenteilig organisierten Rechtsstaat (GS 1.2) sowie die kritische Bewertung der Seriosität von Quellen sowie die sachgerechte Nutzung von Informationen für eine wissenschaftliche fundierte (Polizei-) Arbeit (GS 1.1) zugerechnet werden. Mit der Einrichtung eines eigenen Ausschusses „Digitalisierung“ durch den Fachbereichsrat Polizei wurde überdies ein strategischer Rahmen etabliert, in dem die Stärkung der Medienkompetenz als Aufgabe und Leistung des Studiums diskutiert werden kann.

Anlagen

- Modulbeschreibung für den Studiengang Polizeivollzugsdienst
- Manual Berufsrollenrollenreflexion

Anlage 4

Für Demokratie und Menschenrechte, gegen Rassismus und Extremismus

Ein Impulspapier aus der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW an die Stabstelle Rechtsextremismus im Innenministerium NRW

Die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV) sieht sich in der Pflicht, dem Recht und der Verantwortung mit ihren Leistungen in der Lehre, der Forschung und im Rahmen der „Third Mission“ von Beratung und Weiterbildung die Menschenrechts- und Demokratiehaltung ihrer Studierenden, Mitarbeitenden und Absolventinnen und Absolventen zu fördern, sich gegen Rassismus und Extremismus einzusetzen sowie die Werte des Netzwerks der „Weltoffenen Hochschule“ nach außen und innen zu vertreten.

Im Kontext der rechtsextremistischen Vorfälle im Jahr 2020 in der Polizei NRW hat das Innenministerium NRW eine Stabstelle zur Bekämpfung des Rechtsextremismus in der Polizei unter Leitung des Sonderbeauftragten Uwe Reichel-Offermann eingerichtet. Auf Vorschlag des Präsidenten der HSPV, Martin Bornträger, haben die unterzeichnenden Mitglieder der Hochschule am 11.12.2020 mit Angehörigen der Stabsstelle über die Problemlage und mögliche Beiträge der HSPV in einer zu entwerfenden Strategie des IM NRW diskutiert. Impulse aus diesem Gespräch werden hier verdichtet wiedergegeben. Das Impulspapier gibt Meinungen und Einschätzungen der Gesprächsteilnehmer aus dem Gespräch und weiterer Beratungen wieder. Es ist aber nicht als Position der Hochschule, des Präsidiums, des Fachbereichs Polizei oder weiterer Organisationseinheiten der HSPV zu verstehen.

Lehre an der HSPV NRW

Das Curriculum für angehende Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in Nordrhein-Westfalen legt bereits im Studium einen Schwerpunkt auf die Menschenrechtsbildung, die ethischen Grundfragen der Polizeiarbeit und die kritische Selbstreflexion.

In den rechtswissenschaftlichen Lehrinhalten zum Staatsrecht (hier: Art. 1 bis 3 GG), zum Strafrecht (hier z.B. politisch motivierte Kriminalität) sowie dem öffentlichen Dienstrecht (u.a. Wohlverhaltenspflicht, Pflicht zur politischen Mäßigung) werden Aspekte der Menschenrechtsförderung und Extremismusbekämpfung aufgegriffen und als Querschnittsthema über den gesamten Studienverlauf bearbeitet.

Auch in den sozial- und geisteswissenschaftlich geprägten Modulen werden in Politikwissenschaft (Demokratie, Gefährdung der Demokratie), Soziologie (z.B. Sozialstruktur, soziale Ungleichheit/Diskriminierung), Psychologie (u.a. Vorurteilspsychologie) und der Interkulturellen Kompetenz sowie der Ethik einschlägige Inhalte vermittelt. Hervorzuheben ist zudem der „Tag der Menschenrechte“ als Pflichtmodul der Polizeiausbildung.

Jenseits der primär wissensorientierten Lehre wird die Handlungsebene im Training sozialer Kompetenzen angesprochen sowie die psychosoziale Verarbeitung von belastenden, die

politische und soziale Haltung etwaig negativ beeinflussender Erfahrungen im Rahmen der Berufsrollenreflexion gefördert.

Über die stark curricular geprägten Inhalte hinaus bietet die Hochschule im Rahmen von Seminaren als Wahlpflichtangebote regelmäßig und vielfältig Raum und Gelegenheit zur Befassung mit Fragen zu Demokratie, Menschenrechten, Rassismus, Extremismus und Terrorismus.

Gute Erfahrungen sammelte die Hochschule durch die Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft (z.B. aus Religionsgruppen, Menschenrechtsorganisationen, Selbsthilfeinitiativen) in die Lehrveranstaltungen, um Betroffenheitsperspektiven z.B. zum Rassismus authentisch aufzugreifen. Besuche von Gedenkstätten und Exkursionen zu Gedenkstätten und Geschichtsorten (z.B. bereits vertraglich fundiert mit dem Geschichtsort „Villa ten Hompel“ in Münster) sind häufige Elemente der Lehre.

Ausbaupotentiale zur Bekämpfung von Rassismus und Extremismus und zur Förderung einer demokratie- und menschenrechtskonformen Haltung bestehen z.B.

- in der stärkeren und expliziten Vernetzung der o.g. Lehrinhalte im Curriculum,
- der Ausweitung des einschlägigen Lehranteils im Curriculum,
- der Förderung der studentischen Befassung mit dem Themenbereich im Kontext von Qualifizierungsarbeiten,
- der erleichterten Zugänglichmachung sowie den Austausch von Lehrkonzepten über die Lernplattform ILIAS,
- die didaktische Fortbildung zum Themenbereich,
- der intensivierten Nutzung von Begegnungs- und Kooperationsformaten,
- der systematischeren Einbindung von Exkursionsprogrammen in die Lehre,
- der Erweiterung innovativer Lehrformate (Erstellung von Videos, Wikis etc.),
- der Einbindung von zusätzlichen Inhalten, z.B. zur Förderung von Medienkompetenz,
- einer etwaigen gebündelten Thematisierung in einem Modul „Die Demokratie und ihre Feinde“.

Forschung an der HSPV NRW

Die HSPV fördert mit internen Mitteln vielfältige kleinere Forschungsprojekte in ihren drei Forschungszentren

- Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaften
- Institut für Personal- und Management
- Institut für Geschichte und Ethik

Zudem beteiligt sich die HSPV an Drittmittelprojekten wie z.B. „Politische Bildung und Polizei“ oder „Migration und Sicherheit in der Stadt“, die Aspekte der Sensibilisierung und Qualifizierung für Polizeivollzugsbeamte für den Bereich der Demokratieförderung und Rechtsextremismusprävention enthalten.

Ausbaupotentiale bestünden in

- der Herstellung einer stärkeren Transparenz über die Forschungsprojekte und deren Ergebnisse zur Förderung von wissenschaftlichen Synergieeffekten,

- einer hochschulweiten Bekanntmachung und Ausweisung von Ressourcen als Anreiz für die zielorientierte Erforschung,
- die Bündelung der Demokratie- und Extremismusforschung in den drei Instituten in einer Art „Kompetenzzentrum“,
- der Zusammenarbeit in bzw. mit anderen Wissenschaftsnetzwerken sowie
- der gezielten Einwerbung von Drittmittelforschungsprojekten und
- der Durchführung von Auftragsforschungen für die Polizei bzw. das Innenministerium NRW.

„Third Mission“

Unter dem Begriff der „Third Mission“ werden wissenschaftsbasierte Aktivitäten der Hochschulen jenseits der beiden Hauptaufgaben Lehre und Forschung zusammengefasst. Hervorzuheben sind

- Publikationsarbeit mit Analysen und Studienmaterial, auch im eLearning-Format für vielfältige Zielgruppen,
- Mitwirkung an der Bildungsarbeit von Partnern, wie z.B. dem LAFP NRW, der DHPol,
- Vermittlung von wissenschaftlichen Erkenntnissen an die allgemeine Öffentlichkeit (beispielsweise „Bürgeruni“ des Studienortes Dortmund, „Sicherheitspolitisches Forum“ in Münster des IPK),
- Mitwirkung von HSPV-Lehrenden an journalistischen Thematisierungen von Printmedien, Radio/Fernsehen,
- Unterstützung von Programmen und Projekten, z.B. von Polizeipräsidien mit Themenausstellungen zur Polizeigeschichte oder im Rahmen von Aktivitäten zur „Woche der Brüderlichkeit“.

Ausbaupotentiale bestünden in

- der Stärkung der Transparenz der verschiedenen Angebote,
- der Koordinierung der Öffentlichkeitsarbeit durch die Zentrale der HSPV
- der stärkeren Institutionalisierung von Kooperationen statt der bislang häufig personenbezogenen Zusammenarbeit.

Ausgestaltung des Hochschullebens

Zur Sensibilisierung der Studierenden für Fragen von Extremismus und Demokratieförderung sowie zur Früherkennung von Studierenden mit extremistischen Einstellungsmustern kann die Ausgestaltung des Hochschullebens und der Betreuung von Studierenden gehören. Zu denken ist beispielsweise

- die Durchführung von nicht-curriculumsbezogenen, kurs- und fachbereichsübergreifenden Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen oder Ringvorlesungen,
- die Berücksichtigung der Vermittlung von Menschenrechten im Rahmen der Lehrevaluationen, um einen systematischen Überblick zur Entwicklung der Sensibilisierung der Studierenden zu erhalten,

- niederschwellige Beratung und Betreuung von Studierenden im Rahmen der psychosozialen Beratung, Studierendenberatung sowie durch den Einsatz von Kurs-Vertrauensdozentinnen und -dozenten,
- die Vernetzung der Lehrenden an den jeweiligen Studienorten zur Förderung der interdisziplinären Bearbeitung des Themenfeldes.
- Wichtig erscheint darüber hinaus die Förderung der Wertschätzung von Demokratieförderung, Menschenrechtsorientierung und Extremismusbekämpfung als den berufspraktisch ausgerichteten Fächern (z.B. Kriminalistik, Einsatzlehre) gleichwertiges berufsrelevantes Thema im gesamten Kollegium.

Berufliche Sozialisation im Kontext

Selbstverständlich hat die HSPV Aufgaben und Potentiale im Bereich der Demokratie- und Menschenrechtsförderung sowie der Bekämpfung von Rassismus und Extremismus. Zu bedenken ist dabei, dass die Hochschule mit Studierenden arbeitet, die nicht von der Hochschule mit ausgewählt werden. Vor diesem Hintergrund wird angeregt, die Fragen der politischen und sozialen Werthaltung im Rekrutierungs- und Auswahlprozess zu beachten und einstellungsrelevant zu berücksichtigen.

Die HSPV fördert Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten – auch in Hinblick auf die Sensibilisierung und psychosoziale Verarbeitung von Erfahrungen durch die Berufsrollenreflexion. Angeregt wird, dass die bei den Absolventinnen und Absolventen angelegte Reflexionskompetenz auch nach dem Berufseinstieg erhalten und gefördert wird, z.B. durch die Fortführung der Berufsrollenreflexion oder in Form von Mentoringprogrammen in den ersten fünf Berufsjahren sowie für Beamte in besonders belastenden Arbeitsfeldern (z.B. Dienst in sozialen und Kriminalitätsbrennpunkten) auch darüber hinaus.

Es wird angeregt, dass die Studienleistungen insgesamt und spezifisch auch in den hier angesprochenen Lernfeldern (z.B. durch herausragende Bachelorarbeiten) im Sinne des Prinzips von Eignung, Leistung und Befähigung verstärkt im Bereich der Erstverwendung und Personalentwicklung beachtet werden.

Gelsenkirchen, im Februar 2021

Anlage 5

**Landesamt für Ausbildung,
Fortbildung und
Personalangelegenheiten
der Polizei Nordrhein-Westfalen**



LAFP NRW, Postfach 1265, 59370 Selm

08. Dezember 2020

Seite 1 von 8

- elektronische Post -

Aktenzeichen:

54.1 - 59.04.05

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

bei Antwort bitte angeben

dez54.fortbildung.lafp

@polizei.nrw.de

**Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei;
Erhebung aktueller Fortbildungsmaßnahmen**

Dienstgebäude:

Geb. 12

Erlass IM NRW vom 10.11.2020, StabR - 59.04.05

poststelle.lafp@polizei.nrw.de

<https://lafp.polizei.nrw>

Anlagen: 4

Öffentliche Verkehrsmittel:

ab Bahnhof Selm-Bork mit
dem Taxi oder Fußweg (ca. 30
Min.)

Navigationsgerät:

Zum Sundern 28, 59379 Selm

Um Ihnen eine Übersicht zu den bereits angebotenen Veranstaltungen zum Thema „Extremismus in der Polizei NRW“ zur Verfügung zu stellen, berichte ich zu Ihren Fragstellungen wie folgt:

Zahlungen an:

Landeskasse Düsseldorf IBAN:

DE2730050000004004719

BIC: WELADED

Kto-Nr.: 4004719

BLZ: 300 500 00 Helaba Bank:

Landesbank Düsseldorf

zur Fragestellung 1. und 2.

Eine Übersicht der zentralen Fortbildungsmaßnahmen, die durch das LAFP NRW zum Thema „Extremismus in der Polizei NRW“ angeboten werden und in denen das Thema als integraler Bestandteil behandelt wird, ist in der Anlage 1 dargestellt.

zur Fragestellung 3.

Durch das LAFP NRW werden zu dem Themenkomplex „Extremismus in der Polizei NRW“ keine Multiplikatoren qualifiziert.

zur Fragestellung 4.

Eine Übersicht zu den Veranstaltungen der Internen Fortbildung der Polizeibehörden in NRW ist der Anlage 1 zu entnehmen.

zur Fragestellung 5.

Die Darstellung der einzelnen Zielgruppegröße der jeweiligen Fortbildungsmaßnahme ist mit dem derzeitigen Bildungsmanagementsystems nicht abbildbar. Die Platzsteuerung erfolgt hier aufgrund einer Bedarfserhebung bei den Polizeibehörden oder nach festgelegten Kriterien.

Die Anzahl der Fortbildungsveranstaltungen der Jahre 2019 und 2020 und die differenzierte Gesamtzahl der Teilnehmenden der jeweiligen Maßnahmen der zentralen Fortbildung und der internen Veranstaltungen der Polizeibehörden sind ebenfalls in der Anlage 1 dargestellt.

zur Fragestellung 6.

Folgende Fortbildungsmaßnahmen zum Thema „Extremismus / Rechtsextremismus“ wurden in den Jahren 2019 und 2020 durch externe Fortbildungsträger für die Polizei NRW angeboten:

DHPol:

- Fortbildung für junge Führungskräfte
- Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Polizei
- Polizeientwicklung im 20. Jahrhundert
- Arbeitstagung Internationale Polizeimissionen
- Migration und Polizei
- Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Polizei
- Gewissensfragen!? Über Bedeutung, Funktionsweise und Probleme des Gewissens in der Polizeiarbeit

IBZ Schloß Gimborn

- „Nicht mehr vertreten“ zwischen Herausforderung und radikaler Ablehnung der repräsentativen Demokratie: Wutbürger, Reichsbürger, Identitäre Bewegung

- Gewalt gegen die Staatsgewalt
- Islam und Europa - Islamisierung oder friedliches Miteinander
- Wieviel Heimat braucht der Mensch? –
Über Heimat, Heimatverlust, Heimatsuche und Heimat-
schutz in einer globalisierten Welt
- Terrorismus – Bedrohung von Freiheit und Sicherheit
- Extremismus - Gegen den Rechtsstaat

zu 7.

Nachfolgend stelle ich die flankierenden Maßnahmen dar, die durch das LAFP NRW zum Themenkomplex „Rechtsextremismus“ angeboten werden.

Zentrum für ethische Bildung und Seelsorge in der Polizei NRW (ZeBuS)

Im Folgenden sind die Veranstaltungsformate aufgeführt, die das Thema Rassismus und/oder Rechtsextremismus beinhalten:

Moderierte Führung Grenzgang in Kombination mit Vortrag „Rassismus“

Die Ausstellungsräume des Grenzgangs beschäftigen sich mit den Herausforderungen des Polizeialltags. Das Spannungsfeld zwischen erwarteter Professionalität und gefühlter menschlicher Unvollkommenheit wird in vier Themenräumen behandelt:

- Sind in der Gesellschaft wirklich alle gleich?
- Polizei und Gewalt
- Polizei in Extremsituationen
- Umgang mit Sterbenden und Toten

Alle Polizeibeschäftigten erhalten die Gelegenheit, in moderierten Führungen ihre Gedanken und Haltungen zu reflektieren und miteinander auszutauschen. Hier findet eine Form der Ethik statt, die sich sehr eng an den Herausforderungen der polizeilichen Praxis orientiert. Emotionen können die moralische Integrität von Polizeibeschäftigten ins Wanken geraten lassen. Wie gelingt es in diesen Situationen moralisch stabil zu bleiben? Der Grenzgang bietet Raum für einen thematischen Austausch.

Eine Schwerpunktsetzung der moderierten Führung im Grenzgang kann bedarfsweise das Thema Rassismus sein. Ergänzt werden kann die Führung durch einen Vortrag, in dem nach Analyse und Definition von Rassismus eine Diskussion über die berufsethische Perspektive der Thematik anschließt. Der Vortrag wird zielgruppengerecht angepasst.

Der Grenzgang steht aktuell in der Liegenschaft des LAFP NRW in Selm zur Verfügung, im Bildungszentrum (BZ) Brühl entsteht bis Mitte 2021 ein Duplikat, darüber hinaus ist eine virtuelle Nutzung möglich.

Informations- und Bildungsreise nach Yad Vashem, Israel

Das Zentrum für ethische Bildung und Seelsorge in der Polizei NRW bietet seit dem Jahr 2018 im Zwei-Jahres-Rhythmus auf der Grundlage der gemeinsamen Absichtserklärung des Landes NRW und der Holocaust Gedenkstätte Yad Vashem eine Informations- und Bildungsreise nach Yad Vashem Israel an (in 2020 wegen Corona ausgefallen, voraussichtlicher Nachholtermin 4. Q. 2021). Die Maßnahme richtet sich an Bedienstete der Polizei NRW, die im Auftrag ihrer Behörden an der örtlichen oder landesweiten Aufarbeitung der Rolle der Polizei in der Zeit der nationalsozialistischen Diktatur arbeiten bzw. künftig arbeiten sollen oder deren Aufgabengebiet (auch) die Befassung mit Polizeihistorie, Antisemitismus, Verstößen gegen das Völkerstrafrecht und/oder besonderen Ausprägungen von Extremismus/Islamismus umfasst. Es besteht für 16 Mitarbeitende der Polizei NRW die Möglichkeit an vier Seminartagen vor Ort teilzunehmen.

NS-Ausstellung „UnRecht und Ordnung“

Zurzeit wird eine Ausstellung zur Polizei in der NS-Zeit im zentralen Seminargebäude der Liegenschaft des LAFP NRW Selm umgesetzt. Es werden Biografien von Polizeiangehörigen mit Bezug zu NS-Verbrechen aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Die Eröffnung ist Anfang 2021 avisiert. Die Ausstellung vermittelt zum einen historisches Wissen über die Rolle der Polizei und ihre aktive Teilnahme am begangenen Unrecht und zum anderen wird über die Darstellung von unterschiedlichen Biografien einzelner Polizeiangehöriger verdeutlicht, dass es durchaus individuellen Handlungs- und Entscheidungsspielraum gab, an den Verbrechen teilzunehmen oder sich dagegen zu stellen. Die Reflexion dieser persönlichen Verantwortung im Bereich des polizeilichen

Verwaltungs- und Eingriffshandeln ist der Bezug zu gegenwärtigen berufsethischen Fragestellungen und der herausragenden Rolle der Polizei im Rechtsstaat, die im Anschluss an die Ausstellung in einer moderierten Diskussion oder einer Seminareinheit erörtert werden. Die Ausstellung wird neben moderierten Führungen durchgehend frei zugänglich und nutzbar sein.

Verletzlichkeit – nach außen und nach innen

Die Verletzungen der eigenen Seele durch schwer wiegende Ereignisse (s. PDV 100 LT -D-) und/oder die Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit (Tod in den eigenen Reihen, Suizid...) werden in Gesprächen gesammelt und reflektiert. Die PSU-Teams (psychosoziale Unterstützung) und die Seelsorge werden als Unterstützung bei seelischen Verletzungen erläutert. Die reflektorische Auseinandersetzung mit der Verletzung der Seele von anderen durch offenen und verdeckten Rassismus und die Erläuterung von (strukturellen) Wirkmechanismen, Herkunft und die Rolle der Polizei erfolgen im anschließenden Part des Seminars. Ziel ist die Akzeptanz der eigenen inneren Verletzlichkeit - auch im professionellen Handeln des Polizeiberufs -, die Versprachlichung eigenen Erlebens, die Sensibilisierung für den Umgang mit sich selbst und mit anderen und die Kenntnis und Unterstützung der Nutzung von Hilfsangeboten. Dies soll zur Stärkung der seelischen Resilienz beitragen. Die Bewusstwerdung der Verletzung anderer durch eigene Denkmuster/Verhalten, die Sensibilisierung für verletzende rassistische Verhaltensweisen und die Unterstützung für Veränderung der eigenen Perspektive und letztlich im eigenen Handeln sind weitere Ziele, welche die demokratische Resilienz stärken sollen. Das Veranstaltungsformat wurde im Rahmen der „Einführungsförderung (EFB) MEK“ erstmalig angeboten.

Ratsausbildung

In der Ratsausbildung (Aufstieg/Direkteinstige/Modulare Qualifizierung) werden die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen bzw. Ausbildungsinhalte im Zusammenhang mit dem Thema Extremismus durchgeführt bzw. angeboten:

Förderphase Aufstieg/Einführungsphase Direkteinstieg

Im 1. und 2. Förderjahr befinden sich die Ratsbewerberinnen und Ratsbewerber in den jeweiligen Hospitationsbehörden. Hier nehmen sie an dem dortigen dienstlichen „Leben“ teil und haben keine wesentlichen Ausbildungsinhalte zum Themenbezug beim LAFP NRW.

Dieses betrifft auch den Direkteinstieg in dessen Einführungsphase.

Masterstudiengang

Im 1. und 2. Studienjahr des Masterstudienganges „Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement“ ist zum Themenbezug eine grundsätzliche Ausrichtung vorgegeben, die in mehreren Modulen eingebunden wird:

- Grundlage allen polizeilichen Handelns sind die Werteentscheidungen der Verfassung. Sie sind ethische Handlungsmaxime für Führungskräfte bei der Wahrnehmung der polizeilichen Aufgaben und der Mitarbeiterführung. Sie prägen die Rolle der Polizei im Staat und in der Gesellschaft.
- Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz vor dem Hintergrund der vielfältigen Führungsaufgaben

(detaillierte Inhalte, soweit erforderlich für die Berichterstattung, siehe Konzeption als Anlage)

Direkteinstieg

Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger nehmen als Studienkurs an den vorstehend beschriebenen Maßnahmen des Masterstudienganges teil.

Modulare Qualifizierung

Die Teilnehmenden der Modularen Qualifizierung erhalten zum Themenbezug folgende Inhalte:

Werte, Werteleitbild, Führungsethik, Führungsdilemmata, Besuch Grenzgang, Führungseid

Übergreifende Maßnahmen

Neben den für die einzelnen Aufstiegsvarianten beschriebenen Inhalten werden auch übergreifend Inhalte angeboten.

So werden im Rahmen des Casinoabends der Abteilung 3 des LAFP NRW auch Themen mit entsprechenden Bezügen behandelt.

- Jahr 2018, Autorenlesung und Diskussion

Tim Präse, Buch „Jahrhundertzeugen, Zeugnisse der Hoffnung und der Zuversicht der letzten Helden gegen das Hitler-Regime“. Begleitende Ausstellung unter dem Titel „Erinnern und ermutigen“.

- Jahr 2020, Vortrag und Diskussion
„Rolle der Polizei in der NS-Zeit - Darum brauchen wir demokratische Resilienz“
Zusammenarbeit mit dem Geschichtsort „Villa ten Hompel“ in Münster (Aufgrund der Corona-Pandemie ausgefallen, wird nachgeholt)

Zur Umsetzung stehende Maßnahmen

In der Ratsausbildung befinden sich bereits weitere Maßnahmen zum Themenbezug in der Umsetzung.

- Auslandsstudienfahrten zur Gedenkstätte Yad Vashem
- Auslandsstudienfahrten zur Gedenkstätte Auschwitz
- Einbindung des Thema „Extremismus“ in das Ratsbewerbertraining „Konflikte, Besondere Konfliktarten“.
- Besuch der Ausstellung im LAFP NRW „Rolle der Polizei im NS-Staat“

Fortbildung zu Thema IKK/Rechtsextremismus

Vor dem Hintergrund des Schreibens der Karl-Arnold-Stiftung e.V. vom 29.09.2020 an den Innenminister des Landes NRW wird aktuell zum Themenbereich IKK/Rechtsextremismus eine Fortbildungsskizze mit dem Leitthema „Stärkung der demokratischen Resilienz“ erstellt und zeitnah dem IM NRW, Ref. 404, vorgestellt.

Des Weiteren verweise ich zur Implementierung des Themas „Stärkung der demokratischen Resilienz im Führungshandeln – Umgang mit demokratiefeindlichen Erscheinungsformen in der Polizei NRW“ in die Fortbildung für Führungskräfte auf den Bericht des LAFP NRW vom 23.11.2020, 27.29.02.

Konzeptionen

Als Anlagen übersende ich Konzeptionen, in denen das LAFP NRW zentrale Fortbildungsmaßnahmen zum Thema „Extremismus“ anbietet, sowie die mir vorliegende Konzeption einer Veranstaltung des PP Essen. Zu den Konzeptionen der Zentralen Fortbildung des LAFP NRW erlaube ich mir nachfolgende Anmerkung:

Neben den bekannten extremistischen Phänomenen (Links –und Rechtsextremismus, Islamismus und auslandsbezogener Extremismus) ist dem Themengebiet „Extremismus“ auch ein wesentlicher Teil der interkulturellen Kompetenz immanent. Lerninhalte, wie z. B. der Umgang mit Fremdheit und Diversität, Wahrnehmung und Stereotypisierung, sind Themengebiete, die durchaus auch im Zusammenhang mit Extremismus von Bedeutung sind.

Diese Inhalte finden sich auch in den folgenden Fortbildungsmaßnahmen wieder:

- In der Fortbildungsmaßnahme „IKK - Islam & Kultur“ wird speziell auch das Phänomen des Islamismus/Salafismus thematisiert. Darüber hinaus sind auch die Grundlagen der interkulturellen Kompetenz wesentlicher Bestandteil des Seminars.
- Die Fortbildungsmaßnahme „IKK - Kulturelle Diversität als Führungsaufgabe“ legt den Fokus insbesondere auf die innerdienstliche Zusammenarbeit und den Umgang mit Diversität.
- In der Fortbildungsmaßnahme „IKK - Grundlagen interkulturelle Kompetenz für Lehrende und Trainerinnen und Trainer der Polizei NRW“ sind ebenso die Wahrnehmungsmuster mit Stereotypisierung und Vorurteilsbildung ein Thema.
- In der Fortbildungsmaßnahme „IKK - Kontaktbeamtinnen und Kontaktbeamte muslimische Institutionen (KMI)“ (Einführungs- und Anpassungsfortbildung) werden speziell die Bereiche des Islamismus/Salafismus und der auslandsbezogene Extremismus thematisiert. Aber auch hier werden die Grundlagen im Themengebiet „Interkulturelle Kompetenz“ angesprochen und mit den Erfahrungen der KMI abgeglichen.

Im Auftrag

Anlage 6

**Strategische Eckpunkte zur Förderung der
demokratischen Widerstandskraft in den Behörden
des Polizeivollzugsdienstes im Land Bremen**

Gliederung

1	Problembeschreibung.....	1
2	Vorgehen und Beteiligung.....	2
3	Begriffsdefinitionen	3
4	Handlungsfelder	3
4.1	Handlungsfeld Personalgewinnung und –auswahl.....	4
4.2	Handlungsfeld Aus- und Fortbildung	5
4.2.1	Studium.....	5
4.2.2	Fortbildung	7
4.3	Handlungsfeld Präventionsarbeit und Früherkennung	8
4.4	Umgang mit Fehlverhalten	10
4.4.1	Erfassung von Fehlverhalten.....	10
4.4.2	Verfolgung von Fehlverhalten.....	13
4.4.3	Nachbereitung von Fehlverhalten.....	14
4.5	Handlungsfeld Führung	14
4.6	Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit nach innen und nach außen.....	15
4.7	Handlungsfeld Forschungsbedarfe und –perspektiven	16
5	Zusammenfassung der wichtigsten Handlungsempfehlungen	17

1 Problembeschreibung

Rassismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit im Alltag einer Gesellschaft bilden das Fundament für extremistische Bestrebungen, die das friedliche Zusammenleben und die demokratischen Werte bedrohen. Für die Abwehr dieser Bedrohung, die als gesamtgesellschaftliche Herausforderung zu sehen ist, ist die Polizei besonders gefragt. Daher ist es essentiell, dass sich die Polizei mit der Stärkung demokratischer Resilienz in den eigenen Reihen befasst.

Leider haben jüngste Vorfälle gezeigt, dass auch unter Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten extremistische, menschenverachtende Einstellungen bestehen. Dies ist zwar im Zuge der gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und der zunehmenden Polarisierung politischer Diskurse zu erklären, darf jedoch nicht dadurch relativiert oder entschuldigt werden. Vielmehr will die Polizei diese Vorfälle zum Anlass nehmen, ihre Beschäftigten in besonderem Maße zu stärken, um Extremismus, menschenverachtende Ideologien und Demokratiefindlichkeit zu erkennen und solchen Tendenzen entschlossen und wirksam entgegenzutreten. Das Grundgesetz regelt in Art. 1 S. 2 ausdrücklich die besondere Verpflichtung aller staatlichen Gewalt zum Schutz der Menschenwürde: „Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt“. Dementsprechend verpflichtet Artikel 3 alle Staatsgewalt, Diskriminierung zu unterlassen und vor Diskriminierung durch Private zu schützen.

Für Menschen mit extremistischer Gesinnung darf es in einer Polizei, die der Menschenwürde und demokratischen Grundsätzen verpflichtet ist, keinen Platz geben. Anlässlich der aktuellen Vorkommnisse und Debatten sollen die Mechanismen für einen konsequenten Umgang mit

Fehlverhalten sowie die präventiven Maßnahmen zur Stärkung der demokratischen Resilienz gegen verfassungsfeindliche Tendenzen innerhalb der Polizei, überprüft und weiterentwickelt werden.

Die häufig pauschal vorgetragene Kritik, diskriminierend oder sogar rassistisch zu handeln, belastet das Vertrauen in die Polizei und kann eine große persönliche Belastung für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte darstellen, die sich vorverurteilt und unter Generalverdacht gestellt fühlen. Gleichwohl ist eine kritische Überprüfung der polizeilichen Praxis eine rechtsstaatliche Verpflichtung. Schließlich speist sich die Legitimität des staatlichen Gewaltmonopols, wie bereits erwähnt, aus seiner Bindung an die Grund- und Menschenrechte. Die Einhaltung dieser Verpflichtung zu überprüfen, ist Ausdruck eines gefestigten Rechtsstaats.¹

2 Vorgehen und Beteiligung

Die Themen Rassismus und Rechtsextremismus in Polizeibehörden haben aufgrund der Ereignisse im Jahre 2020 zu einer langanhaltenden öffentlichen Debatte geführt. Im Zuge dieser Entwicklungen wurden gemeinsam mit Bund und Ländern Handlungsempfehlungen im Kampf gegen extremistische Bestrebungen im Öffentlichen Dienst erarbeitet, das BfV hat einen Lagebericht zu „Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden“ vorgelegt und das BMI hat die DHPol mit der Durchführung einer bundesweiten Studie zu „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten (MEGAVO)“ beauftragt. In den meisten Bundesländern wird bereits an präventiven Konzepten zur Stärkung der demokratischen Resilienz für die Polizei gearbeitet. Entsprechend heißt es in einem Beschluss der 213. IMK im vom Dezember 2020 in Weimar (TOP 6 i.V.m TOP 7): *„Die IMK hält es für dringend erforderlich, in der Auseinandersetzung mit rechtsextremistischen Tendenzen in der Polizei neben der konsequenten repressiven Reaktion die Maßnahmen zur Verbesserung der Früherkennung und der nachhaltigen Prävention umfassend fortzuentwickeln.“*

Anlässlich dieser Entwicklungen fand am 05.10.2020 unter Beteiligung vom Senator für Inneres (S), dem Staatsrat (SV), dem Leiter Abteilung 3, dem Leiter Referat 31 und dem Leiter Abteilung 4 sowie den Polizeibehörden Bremen und Bremerhaven, eine Besprechung zum Thema „Extremismusprävention für die Polizeibehörden“ statt. Als Ergebnis der Besprechung wurde eine Arbeitsgruppe zur Erstellung eines Strategiepapiers zur nachhaltigen Verhinderung rechtsextremistischer Tendenzen in den Polizeibehörden, unter Beteiligung der Ortspolizeibehörde Bremerhaven, der Polizei Bremen, der Hochschule für öffentliche Verwaltung und der Abteilung 3 SI, eingerichtet. Der Prozess wird im Haus SI durch das Referat 31 gesteuert. Am 23.02.2021 wurde ein erster Entwurf des Strategiepapiers an alle betroffenen Stellen versendet. Anschließend wurde aus dem Strategiepapier ein „11-Punkte Plan zur Stärkung der demokratischen Widerstandskraft und zur Prävention gegen extremistische Tendenzen in der Polizei“ entwickelt. Dieser 11-Punkte Plan umfasst die wichtigsten strategischen Zielsetzungen aus allen Handlungsfeldern und liefert somit einen Überblick über die Gesamtstrategie. Dieser wurde am 26.04.2021 zwischen dem Haus SI, der Leitung der HfÖV und den Leitungen beider Polizeibehörden abgestimmt.

In dem vorgelegten Dokument werden laufende oder bereits initiierte Maßnahmen aufgelistet und um Handlungsempfehlungen ergänzt. Damit soll das Papier einen systematischen Rahmen für das weitere Vorgehen geben. Die jeweilige Umsetzbarkeit und die

¹ Stellungnahme des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Juli 2020: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_Racial_Profiling_Bund_Laender_muessen_polizeil_Praxis_ueberpruefen.pdf, letzter Zugriff 02.10.2020.

Zuständigkeiten für die einzelnen Maßnahmen sollen im weiteren Prozess mit den betroffenen Stellen erörtert werden.

Eine enge und möglichst auch breit angelegte Beteiligung der Beschäftigten in diesem Prozess wird als sehr wichtig erachtet. Keinesfalls sollen die Maßnahmen als pauschalisierende Vorwürfe des Misstrauens verstanden werden. Vielmehr sollen sie vermitteln, dass die Polizei als eine wesentliche Stütze des demokratischen Rechtsstaates eine besondere Verantwortung in herausfordernden Zeiten trägt.

Grundsätzlich ist die Beteiligung weiterer interner sowie externer Akteure an der Entwicklung einer Handlungsstrategie wünschenswert. Aufgrund der Pandemie erscheint dies aktuell nicht durchführbar. Zu einem späteren Zeitpunkt ist beabsichtigt, weitere Akteure, wie beispielsweise eine Vertretung der Position der Opfer von polizeilichem Fehlverhalten und den Personalrat der Polizei, einzubeziehen.

3 Begriffsdefinitionen

Radikalisierung: „Radikalisierung ist die zunehmende Hinwendung zu einer extremistischen Denk- und Handlungsweise und die wachsende Bereitschaft zur Durchsetzung ihrer Ziele, illegitime Mittel, bis hin zur Anwendung von Gewalt, zu befürworten, zu unterstützen bzw. einzusetzen.“² Insbesondere Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind problematisch zu sehen, weil sie als Ideologien der Ungleichheit im Widerspruch zur Menschenwürde stehen und als Nährboden für offene rechtsextremistische Haltungen dienen.

Demokratische Resilienz: Der Begriff „Demokratische Resilienz“ beschreibt die Festigkeit demokratischer Werte und Überzeugungen (auch bei den Beschäftigten der Polizei). Es wird erwartet, dass die Polizei klar für den Schutz von Demokratie und Rechtsstaat eintritt. Es darf keinen Zweifel geben, dass die Polizei stets – auch unter den größten Belastungen – im Sinne von rechtstaatlichen, demokratischen Normen handelt. Dies erfordert, angesichts großer beruflicher Anforderungen und Belastungen, in Zeiten verhärteter gesellschaftlicher Konfliktlinien, eine besondere Stärke und Überzeugung.

4 Handlungsfelder

Die Struktur des vorliegenden Dokumentes ist an dem „Entwurf einer Handlungsstrategie gegen Radikalisierung und zur Stärkung der demokratischen Resilienz“ der UA FEK Expert:innengruppe "Demokratische Resilienz" angelehnt. Die folgenden Handlungsfelder wurden, entsprechend des Berichtes der Expert:innengruppe im Beschluss der 213. IMK, als die maßgeblichen benannt³:

1. Personalgewinnung und –auswahl
2. Aus- und Fortbildung
3. Präventionsarbeit und Früherkennung
4. Umgang mit Fehlverhalten

² BKA - ...Radikalisierung, letzter Zugriff 01.12.2020.

³ Sammlung der zur Veröffentlichung freigegebenen Beschlüsse der 213. IMK, TOP 6 i.v.M. TOP 7: S. 5, letzter Zugriff 10.02.2021.

5. Führung
6. Öffentlichkeitsarbeit nach innen und nach außen
7. Forschungsbedarfe und –perspektiven

4.1 Handlungsfeld Personalgewinnung und –auswahl

Das Auswahlverfahren der Polizei Bremen wurde im Jahr 2020 vollständig überarbeitet, modernisiert und angepasst und unterliegt einem ständigen Optimierungsprozess. Eine Arbeitsgruppe befasst sich regelmäßig mit den Inhalten. Im Falle von Optimierungsbedarfen sind daher auch kurzfristige Anpassungen möglich.

Das Eintreten der Bewerberinnen und Bewerber für die demokratische Grundordnung ist zentraler Bestandteil des Auswahlverfahrens. Äußerungen, die auf eine Radikalisierung schließen lassen, führen zum Ausschluss aufgrund charakterlicher Nichteignung der Bewerberin oder des Bewerbers. Indizierende Tätowierungen werden in einem gesonderten Verfahren überprüft.

Aktuelle Maßnahmen:

- **Zuverlässigkeitsprüfung**

Mit der Novellierung des Bremischen Polizeigesetzes (2020) besteht durch § 145 die Rechtsgrundlage, Bewerberinnen und Bewerbern für den Studiengang Polizeivollzugsdienste, mit Eingang ihrer Bewerbung, einer Zuverlässigkeitsüberprüfung zu unterziehen. Darüber hinaus besteht eine Nachberichtspflicht für den Fall, dass im Nachhinein Erkenntnisse über eine Radikalisierung bekannt werden. Bislang wurde eine entsprechende Überprüfung erst unmittelbar vor der Verbeamtung durchgeführt.

- **Auswahlverfahren**

Die Personalgewinnung sowie die damit getroffenen Werbemaßnahmen erfolgen abgestimmt zwischen Polizei Bremen und Ortspolizeibehörde Bremerhaven. Erst anlässlich der Neugestaltung des Einstellungs- und Auswahlverfahrens (EAV) im Jahr 2020 wurde dies im Hinblick auf Zuverlässigkeit und Heterogenität erneut analysiert und angepasst.

Handlungsempfehlungen

- Weitergehende Schulungen der Auswahlkommission hinsichtlich Radikalisierungsanzeichen und Entwicklung spezifischer Fragen für die strukturierten Interviews,
- Begleitung des Auswahlverfahrens durch psychologische Fachkräfte hinsichtlich evidenzbasierter Anforderungs-/Eignungsprofile (Beispiel HH),
- Professionalisierung der Werbemaßnahmen zur Personalgewinnung (Erhöhung der Diversität, evidenzbasierte Anforderungs- und Eignungsprofile)
 - Einbeziehung externer Anbieter
 - Fachkundige Weiterbildung der Pressestellen der Polizei, die für die Werbemaßnahmen verantwortlich zeichnen,
- **Einbindung der Beauftragten für Anti-Rassismus/Diskriminierung der Polizei Bremen in das Auswahlverfahren im Sinne einer beratenden Tätigkeit,**
- ausdrückliche, positive Berücksichtigung von Fremdsprachenkenntnissen im Rahmen der/des Auswahlgespräche/es,

- regelmäßiger bundesweiter bzw. länderübergreifender Austausch zur Harmonisierung der Einstellungsverfahren sowie zum Austausch wissenschaftlicher Erkenntnisse über Anforderungs- und Eignungsprofile.

4.2 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung⁴

4.2.1 Studium

Das Themenfeld „Demokratische Resilienz“ mit seinem spezifischen Fokus auf die Prävention von Radikalisierung jedweder Couleur wird an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen, spätestens seit der Einführung des Bachelorstudiengangs Polizeivollzugsdienste (PVD) im Jahr 2006, in Ausbildung, Fortbildung und Forschung systematisch adressiert und kontinuierlich den aktuellen gesellschaftlichen und rechtlichen Entwicklungen angepasst. Der Studiengang Polizeivollzugsdienst verfolgt seiner Konzeption nach einen dezidiert **grund- und menschenrechtlichen Ansatz**, der sich über die gesamte Dauer des Studiums erstreckt und in Fachtheorie wie Fachpraxis zur Geltung kommt. Demokratische Resilienz wird dabei nicht als isoliertes Ausbildungsthema, sondern vielmehr als übergeordnetes Ausbildungsziel konzeptualisiert, auf das das Studium systematisch **über die gesamte Ausbildungsdauer** hinweg ausgerichtet ist.

Die Hochschule strebt eine enge Abstimmung mit dem Handlungsfeld Prävention und der Referentin für Vielfalt und Anti-Diskriminierungsstelle bei der Polizei Bremen für den Praxistransfer und den fachlichen Austausch zwischen den Bereichen der Aus- und Fortbildung an, die in Form eines Arbeitskreises „Polizei im demokratischen Rechtsstaat“ an der Hochschule institutionalisiert werden soll.

Aktuelle Maßnahmen:

Obligatorische Inhalte des Studiengangs PVD:

- Die gesamte Konzeption des Studiengangs PVD folgt einem **grund- und menschenrechtlichen Ansatz**, der sich über die gesamte Dauer des Studiums erstreckt.
- Demokratische Resilienz wird nicht als isoliertes Ausbildungsthema, sondern als **übergeordnetes Ausbildungsziel** konzeptualisiert.
- Über *alle* Studiensemester hinweg werden Module angeboten, die die Funktion der Polizei in einem demokratischen Rechtsstaat fokussieren, z.B.
 - 1. Semester: Politikwissenschaften, Ethik: Polizei in Staat und Gesellschaft“; Verfassungsrecht „Staats- und verfassungsrechtliche Grundlagen polizeilichen Handelns“,
 - 3. Semester: Kriminalpsychologie – Thema „vorteilsmotivierte Kriminalität/Hasskriminalität“,
 - 5. Semester: Interkulturalität, Menschenrechte, Kriminalität gegen Minderheiten,
 - 6. Semester, Fallbeispiele typischer Konfliktsituationen/ rechtsstaatliche Toleranzgrenze in Bezug auf dem. Grundrechte (Presse und Versammlungsfreiheit) – Gefahren für den Rechtsstaat durch extremistische Bestrebungen.

⁴ Dieses Kapitel ist in Abstimmung mit der HfÖV Bremen erstellt worden. Am 16.12. hat dazu ein Treffen mit Fr. Prof. Dr. Greuel stattgefunden (Beteiligung 30, 31, 313-5). Die schriftliche Stellungnahme der HfÖV umfasst alle im Aus- und Fortbildungskonzept des Studiengangs PVD für das Themenfeld wesentlichen Aspekte und ist damit so umfangreich, dass eine komplette Aufnahme an dieser Stelle nicht in die Struktur dieses Papiers passen würde. Die komplette Stellungnahme findet sich in den Anlagen.

- Über die Grund- und Menschenrechtsausbildung hinaus werden im Pflichtstudium für das Themenfeld „Demokratische Resilienz“ zentrale Phänomene **vertiefend** behandelt, z.B. Interkulturalität, vorurteilsmotivierte Kriminalität (Hasskriminalität), Diversity Management, Organisationskultur, Extremismus.
- Obligatorisch werden zudem theoretische Grundlagen und Fertigkeiten im **Umgang mit demokratiesensiblen Aspekten der Organisationskultur**, etwaigem Fehlverhalten von Vorgesetzten und/oder Kolleg*innen vermittelt.
- Zusätzlich zur Wissensvermittlung wird der **kritischen Selbstreflexion** und vor allem dem **persönlichen Erfahrungsaustausch** mit Angehörigen anderer religiöser, ethnischer und kultureller Gruppen ein hoher Stellenwert eingeräumt (z.B. Besuch der jüdischen Synagoge und/oder Moscheegemeinde)
- Durch die bundesweit **einzigartige enge Theorie-Praxis-Verzahnung in der Ausbildung** können theoretisch vermittelte Grundlagen zu rechtsförmigen Kommunikations- und Handlungsstrategien unmittelbar praktisch erprobt und verhaltensnah reflektiert werden.
- Die Studierenden werden bereits zu Studienbeginn für den kritischen und **reflektierten Umgang mit sozialen Medien** sensibilisiert.
- Die Hochschule hat durch Schaffung einer zusätzlichen Hochschullehrerstelle und **Erweiterung des Curriculums** das politikwissenschaftliche Lehrangebot strukturell gestärkt.
- Die Hochschule steht in ständigem Austausch mit anderen Bundesländern und der DHPol bezüglich curricularer, didaktischer und fachlicher Fragen der Ausbildung.
- Die Studieninhalte werden regelmäßig evaluiert und aktualisiert. Der Studiengang ist in diesem Jahr **erfolgreich ohne Auflagen reakkreditiert** worden.
- Durch das Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung (IPoS) ist der **Transfer aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse** in die Aus- und Fortbildung sichergestellt

Wahlpflichtbereich:

- Seit Jahren werden jährlich Wahlpflichtmodule zum Phänomenbereich „**Polizei und Extremismus**“ angeboten.
- Seit 2019 wird das Wahlpflichtangebot durch kooperative Studienangebote der **Internationalen Holocaust-Gedenkstätte Yad Vashem** und des **Geschichtsorts Villa ten Hompel** Münster ergänzt.

Handlungsempfehlungen:

- Ausbau und strukturelle Absicherung des grund- und menschenrechtlichen Ansatzes,
- Ausbau und Absicherung von Netzwerkkontakten zu regionalen religiösen, ethnischen und kulturellen Gruppen,
- Intensivierung und Verstetigung der Kooperationen mit externen Stellen (Yad Vashem, Villa ten Hompel u.a.) und Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis,
- Ausbau und Intensivierung von Hospitationen und Studienfahrten (z.B. Holocaust-Gedenkstätte, Jüdisches Museum Berlin, Bunker Valentin),
- Vertiefung des Austauschs mit anderen Bundesländern und der DHPol zu Methoden und Bildungsangeboten,
- Strukturelle Absicherung des Bremer Modells mit seiner engen Theorie-Praxis-Verzahnung, (insbesondere) zur Stärkung der Vor- und Nachbereitung

berufspraktischer Erfahrungen sowie der Reflexion berufsnaher Einstellungen und Vorurteile,

- Sensibilisierung für Erkennungsmerkmale extremistischer Organisationen und Bewegungen und zu entsprechenden Straftatbeständen (insb. §§ 86a, 130 StGB),
- Verstetigung von Ressourcen zur Menschenrechtsausbildung.
- Einrichtung eines behördenübergreifenden Arbeitskreises „AK demokratischen Rechtsstaat“ an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung.

4.2.2 Fortbildung

Wie im Bereich Studium, gilt es auch für den Bereich der Fortbildung, den Stellenwert und die konzeptionelle Ausrichtung des Themenbereichs zu überprüfen. Die Stärkung der demokratischen Resilienz muss ein zentrales Thema von Fortbildungsangeboten sein. Dies betrifft insbesondere die Qualifizierung von Führungskräften. Im Handlungsfeld Fortbildung bestehen weitreichende Überschneidungen zu den Handlungsfeldern Führung und Prävention. Daher soll eine enge Kooperation und Koordinierung dieser Bereiche und der verantwortlichen Stellen institutionalisiert werden.

Aktuelle Maßnahmen:

An der HfÖV sind die polizeilichen Fortbildungsmaßnahmen zum Themenkomplex „Integration/ Diversity/ Interkulturalität“ seit vielen Jahren etabliert und werden fortlaufend den aktuellen Bedarfen und Erfordernissen der polizeilichen Praxis angepasst, bedürfen perspektivisch allerdings der strukturellen Stärkung des Fortbildungsinstituts.

- Fortbildungsseminare **zu aktuellen Entwicklungen des Rechts** werden regelmäßig, für einzelne Zielgruppen verpflichtend angeboten („Stellenführerschein“).
- Seit über 10 Jahren werden regelmäßig Seminare zur **Interkulturellen Kompetenz** angeboten, die durch spezifische Fachtage ergänzt werden.
- Im Rahmen der **Führungskräftefortbildung I und II** kommt dem Themenfeld Interkulturalität und Diversität eine zentrale Bedeutung zu.
- Die Hochschule hat bereits **zwei neue Fortbildungsformate** zur Stärkung der demokratischen Resilienz entwickelt, deren für 2020 geplante Einführung aufgrund der Corona-Pandemie bis auf Weiteres verschoben werden musste:
 - Fortbildungsseminar für Führungskräfte „Diversity und Antidiskriminierung innerhalb der Polizei und im Kontakt mit dem polizeilichen Gegenüber“,
 - Systemisches Einsatztraining „Umgang mit interkulturellen Interaktions- und Konfliktsituationen“ zur Stärkung operativer Handlungskompetenzen und kritischer Selbstreflexion.
- Es bestehen Kooperationsvereinbarungen mit der **Internationalen Holocaust-Gedenkstätte Yad Vashem** und dem **Geschichtsort Villa ten Hompel** Münster.

Die Polizei Polizeibehörden im Lande Bremen befassen sich aktuell mit **zwei neuen Fortbildungsangeboten/-methoden**:

- Fortbildungstool aus den Niederlanden zur Kombination von Einsatztrainings und einem Training zur vorurteilsbewussten / selektiven Wahrnehmung unter dem Einsatz von Virtual Reality-Brillen,
- Durchführung von Workshops „Grenzgang“ und „Kraftraum“ der Polizei NRW. Diese Workshops bieten eine anschauliche Befassung mit den Themen Werte und

Belastungen im Polizeiberuf. Sie sind Teil des „Zentrums für ethische Bildung und Seelsorge in der Polizei NRW“.

Handlungsempfehlungen

- Aus- und Fortbildung für Führungskräfte zur Erkennung von Radikalisierung und extremistischer Tendenzen, zur Erkennung von Hinweisen und berufsspezifischen Risikofaktoren und zur dienstrechtlicher Einschätzung. Es ist insbesondere Aufgabe der jeweiligen Führungskraft, in einer ersten Einschätzung zu beurteilen, wann die Grenze zu einer möglichen Tendenz zum Extremismus überschritten ist und Schritte zu veranlassen sind.
- strukturelle Stärkung des Fortbildungszentrums,
- Trainingsformate, Ausbau und dynamische Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote zu aktuellen Rechtsentwicklungen,
- Weiterentwicklung zielgruppenorientierter Konzepte zum Themenfeld „Demokratische Resilienz“,
- Etablierung von spezifischen Trainingsformaten (SET) als Reflexionsraum für dienstliche Erfahrungen und Konfliktfelder,
- Ausweitung der Führungskräftequalifizierung (zielgruppenspezifische Pflichtveranstaltungen),
- Erarbeitung niedrigschwelliger, praxisorientierter Fortbildungsangebote zu inter-/transkulturellen Kompetenzen und des demokratischen Selbstverständnisses für spezifisch zu definierende Zielgruppen,
- Durchführung von Fortbildungsangebote zum neuen BremPolG, insbesondere zu den Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung („Berechtigungsscheine bei der Identitätsfeststellung“ (§ 27)),
- regelmäßige, hierarchieübergreifende Angebote zur Supervision und Reflexion zur Schulung von Kritikfähigkeit und dem Umgang mit berufsfeldspezifischer, belastender Prägung (Selbstschutz/ Psychohygiene),
- Ausbau und Verstetigung des Austauschs mit behördeninternen Stellen (z.B. Integrationsbeauftragter, Anti-Diskriminierungsstellen) und externen Netzwerken mit religiösen, ethnischen und kulturellen Gruppen,
- Intensivierung und Verstetigungskooperationen mit externen Stellen (Yad Vashem, Villa ten Hompel u.a.) und Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis,
- Vertiefung des Austauschs mit anderen Bundesländern und der DHPol zu Methoden und Bildungsangeboten,
- Einrichtung eines behördenübergreifenden Arbeitskreises „AK demokratischen Rechtsstaat“ an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung.

4.3 Handlungsfeld Präventionsarbeit und Früherkennung

Das Handlungsfeld Präventionsarbeit zielt in erster Linie auf die niedrigschwelligen Erscheinungsformen von Diskriminierung ab, welche das Fundament und den Nährboden für abwertende, menschenfeindliche Ideologien darstellen. Dies betrifft insbesondere den sogenannten Alltagsrassismus.

Ziele der Präventionsarbeit sind daher die Vermittlung eines gemeinsamen **Wertekanons** und das **Verhindern von Diskriminierung** bzw. das Erlernen eines adäquaten Umgangs mit

Fehlverhalten. Prävention soll Voraussetzungen schaffen, um diskriminierendes Verhalten oder extremistische Tendenzen zu erkennen und zu verhindern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen dazu ermutigt werden, Fehlverhalten sofort und konsequent anzusprechen.

Aufgrund der Überschneidungen mit den anderen Handlungsfeldern bietet es sich an bei der Polizei eine Stelle im Bereich Prävention einzurichten, die den Themenbereich umfassend bearbeiten und in den anderen Handlungsfeldern beratend eingebunden werden kann.

Maßnahmen:

Die Polizei Bremen hat am 01.10.2020 eine **Referentin für Vielfalt und Antidiskriminierung** eingestellt. Der Auftrag dieser Stelle beinhaltet die Erstellung einer Auswertung über diskriminierendes Verhalten und Vorurteile und mögliche strukturelle Bedingungen, die dieses begünstigen. Daraufhin sollen Handlungsempfehlungen zur Vermeidung von diskriminierendem polizeilichen Handeln erstellt werden. In diesem Prozess sollen die Beschäftigten beteiligt und mitgenommen werden. Es haben bereits mehrere Workshops stattgefunden. Im ersten Halbjahr 2021 sollen für den internen Gebrauch erste Handlungsempfehlungen vorgelegt werden.

Die Stelle der **Referentin für Vielfalt und Antidiskriminierung** sollte verstetigt werden und als Schnittstelle in die anderen Handlungsfelder, insbesondere den Bereich der Aus- und Fortbildung, institutionell eingebunden werden. Die Zuständigkeit sollte auf Bremerhaven ausgeweitet werden oder eine äquivalente Stelle in Bremerhaven eingerichtet werden.⁵

Handlungsempfehlungen

- Regelmäßige und umfassende Informationen der Mitarbeitenden zur Sensibilisierung bzgl. Diskriminierungen und bzgl. extremistischer Radikalisierungen, um den Blick für entsprechendes Fehlverhalten zu schärfen.
- Schaffung/Pflege eines offenen und konstruktiven Klimas in der Polizei, um frühzeitig abweichendes Verhalten und entsprechende Tendenzen der Radikalisierung erkennen und ansprechen zu können.
- Erarbeitung von Leitlinien zum diskriminierungsfreien Umgang im Innen- und Außenverhältnis. Hierbei ist eine wichtige Komponente die Erarbeitung von roten Linien (was wollen wir nicht sein). Dies dient der Vermittlung eines einheitlichen Rollenverständnisses. Bei diesem Prozess sollten die Beschäftigten mitgenommen werden.⁶
- Erstellung eines Flyers welcher anhand von konkreten Beispielen auf Fehlverhalten und die damit verbundenen disziplinarrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen hinweist. Ein solcher Flyer sollte jedoch keinesfalls breit gestreut werden, sondern nur gezielt für Fortbildungen und für Informationssuchende bereitgehalten werden.

⁵ Auch der Antrag der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der SPD und DIE LINKE vom 01.07.2020 (Drucksache 20/527) „Rassismus entschieden entgegneten – Landesaktionsplan gegen Rassismus erstellen“ sieht die Schaffung von Antirassismus-Beauftragten vor.

⁶ In der „Strategie 2022“ der Polizei Bremen sind die Bereich „Demokratie-Schutz“ und Anti-Diskriminierung/ Anti Rassismus möglicherweise unterrepräsentiert.

4.4 Umgang mit Fehlverhalten

Der Umgang mit Fehlverhalten kann in drei Schritten betrachtet werden, der Erfassung, der Verfolgung sowie der Nachbereitung. Grundsätzlich bestehen für jeden dieser Schritte bereits Lösungen im Rahmen des **Dienstweges**. Diese sollten in einer spezifischen Dienstanweisung beschrieben und an alle Beschäftigten kommuniziert werden. Die darüber hinaus vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen sind demnach ausdrücklich als zusätzliche Maßnahmen zu verstehen. Gerade im unterschweligen Bereich von Diskriminierung ist eine direkte Ansprache durch das kollegiale Umfeld geboten. Erhärten sich entsprechende Anzeichen für eine Radikalisierung bzw. kommt es zu Wiederholungen, ist die Einbindung des unmittelbaren Vorgesetzten unabdingbar. Jede und jeder Angehörige der Bremer Polizei wird im Rahmen ihrer/seiner kollegialen Verantwortung gefordert, aktiv deutlich zu machen, dass jedweder Radikalisierung und jedwedem diskriminierendem Verhalten entschlossen entgegen zu treten ist. Das Nichthandeln bei Kenntnis von Fehlverhalten kann nach § 17 Abs. 1 BremDG bereits ein Dienstvergehen darstellen.⁷

4.4.1 Erfassung von Fehlverhalten

Um Fehlverhalten frühzeitig erfassen zu können, sollten den Beschäftigten sowie den Bürgerinnen und Bürgern entsprechende Anlaufstellen für die Aufnahme relevanter Sachverhalte zur Verfügung stehen. Jedem Hinweis ist mit der notwendigen Sensibilität und Gründlichkeit nachzugehen. Die adäquate Bewertung des Sachverhaltes und die Maßnahmen zur Verifizierung der vorliegenden Informationen sind deshalb besonders wichtig. Als wichtige Neuerung ist hierfür die/der neue Polizeibeauftragte gemäß dem Bremischen Polizeigesetz (BremPolG) zu sehen.

Maßnahmen:

- **Meldestellen für Externe**

Die Funktion einer (**anonymen**) **Meldestelle für Externe** wird durch das „Gesetz über eine unabhängige Polizeibeauftragte oder einen unabhängigen Polizeibeauftragten für die Freie Hansestadt Bremen“ geregelt. Es fällt in den Aufgabenbereich der **beauftragten Person** „Fehler und Fehlverhalten in Einzelfällen, die auf eine Verletzung von Rechtsstaatlichkeit oder Diskriminierungsfreiheit schließen lassen, sowie entsprechende strukturelle Mängel und Fehlentwicklungen zu erkennen und durch Hinweise und Empfehlungen darauf hinzuwirken, dass sie behoben werden und sich nicht wiederholen“ (Art 5 §1 Abs. des Gesetzes zur Änderung des BremPolG).

Zudem wurden mit der **Legitimations- und Kennzeichnungspflicht** (§ 9), sowie dem Anspruch auf eine **Bescheinigung zur Begründung der Identitätsfeststellung** (§ 27) zwei weitere Mechanismen im neuen BremPolG festgeschrieben, die die Meldung von Fehlverhalten für Externe erleichtern.

Darüber hinaus steht der **Integrationsbeauftragte der Polizei Bremen** als Ansprechpartner für gesellschaftliche Gruppen und Einzelpersonen bereit um ggf. Beschwerden aufzunehmen und gemeinsamen Lösungen zu arbeiten.

- **Meldestelle für Interne**

Seit 2007 steht allen Beschäftigten im Geschäftsbereich des Senators für Inneres eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Verfügung. Diese prüft Beschwerden wegen Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen

⁷ Siehe auch Dienstvereinbarung SF/GPR „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz.“

ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität (§1 AGG).

- **Einrichtung einer vertraulichen Meldestelle für Interne (neben dem Dienstweg)**

Bei der Polizei Bremen dient der psychologische, soziale Dienst (Fr. Lubahn) als vertrauliche Ansprechstelle für Beschäftigte. Die Zuständigkeit wurde allen Beschäftigten in einem offenen Brief des Polizeivizepräsidenten über das Intranet am 25.11.2020 bekannt gemacht. Dieses Schreiben ist mit dem Appell verbunden, Fehlverhalten und Grenzüberschreitungen anzusprechen und sich an die unmittelbaren Vorgesetzten, bzw. die vertrauliche Beratung zu wenden. Angehörigen der Ortpolizeibehörde Bremerhaven steht dazu eine Vertrauensstelle und eine anonyme soziale Fachberatung zur Verfügung.

Handlungsempfehlungen

- **Aufklärung zu Rechtsgrundlagen und Verfahrenswegen**

Das Erstellen einer Dienstanweisung für einen einheitlichen, angemessenen Umgang mit Fehlverhalten sollte die Bedeutung des Themas unterstreichen und die Meldeverpflichtung zur Prüfung von Sachverhalten bezüglich extremistischer Radikalisierung verdeutlichen sowie die dienst- und strafrechtlichen Konsequenzen benennen.⁸

- **Einrichtung von interner Auswertung, Fachaufsicht und Monitoring**

Die statistische Erfassung von Vorfällen mit Rassismus- oder Extremismusbezügen, auch wenn diese nicht in Straf- oder Disziplinarverfahren münden, ist wichtig, um problematische Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen und strukturelle Risiken zu identifizieren. Hierzu müssen die Daten der unterschiedlichen Stellen (interne und externe Meldungen, anonyme Hinweise) zusammengeführt und ausgewertet werden.

Es sollte bei allen Beschwerden über den PVD und allen Dienstvergehen im PVD, egal ob Beschwerde nach dem AGG, Disziplinar- und/oder Strafverfahren, eine Markierung gesetzt werden, sofern ein Rassismus- oder Extremismusbezug vorliegt. Eine mögliche Orientierung zur Erfassung bietet das Ampelsystem der Berliner Innenbehörde⁹ oder das Lagebild „Rechtsextremismus in Sicherheitsbehörden“ des Bundesamtes für Verfassungsschutz (BfV)¹⁰ mit den darin enthaltenen Kategorien.

Es ist zu klären, an welcher Stelle eine Erfassung von Vorfällen zum Monitoring für die Aufsichtsbehörden, für die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit und für die Anpassung präventiver Maßnahmen erfolgen soll. Es besteht bereits ein Austausch zwischen der Polizeiführung und den internen Ermittlungen zur Identifizierung von strukturellen Risikofaktoren. Die Innenrevision beim SI sollte zudem regelmäßig über mögliche strukturelle Defizite hinsichtlich Diskriminierung und extremistischer Vorfälle informiert werden.

Der Lagebericht „Rechtsextremismus in den Sicherheitsbehörden“ sollte durch das Landesamt für Verfassungsschutz (LfV) kontinuierlich fortgeschrieben werden. Eine verstärkte Wachsamkeit auf Bezüge zu Personen im öffentlichen Dienst, ist bei der Beobachtung rechtsextremistischer Umtriebe durch das LfV geboten. Die neu geschaffene

⁸ Als Beispielhaft kann hierfür auch das Schreiben „Umgang mit Radikalisierung und Extremismus“ der Bundespolizei (Version 4.6, 08.07.2019, Az.: LS 3 – 12 01 07 – 0028 VS-NfD) herangezogen werden.

⁹ „Über jeden Zweifel erhaben sein“ - Berlin.de, letzter Zugriff 08.02.2021.

¹⁰ <https://www.verfassungsschutz.de/download/broschuere-2020-09-lagebericht-rechtsextremisten-in-sicherheitsbehoerden.pdf>, letzter Zugriff 07.02.2021.

Zentralstelle des BfV bietet hier einen Ansatz, um die gewonnenen Erfahrungen zu vernetzen und die Fortentwicklung zu verstetigen.

Die folgenden Stellen sollten zur Identifizierung struktureller Risiken im Austausch stehen, Hinweise im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben austauschen und ggf. Daten zur Erstellung eines Berichtes an eine zu bestimmende Zentralstelle liefern:

- SI, Referat 11
 - SI, Innenrevision
 - Interne Ermittlungen (SI)
 - Interne Ermittlungen OPB
 - LfV
 - Beschwerdestelle nach dem AGG
 - Beauftragte für Anti-Diskriminierung und Antirassismus der Polizei Bremen
 - Vertrauliche Meldestellen bei der Polizei
 - Beauftragte Person (BremPolG)
- **Jährlich Veröffentlichung einer anonymisierten Disziplinar- und Beschwerdestatistik für die Bereiche (rassistischer) Diskriminierung und politischer Treupflichtverletzung für den Geschäftsbereich des Innenresorts.**

Referat 11 SI führt als zuständige oberste Dienstbehörde für Disziplinarangelegenheiten bereits eine Disziplinarstatistik für das Ressort, in der alle eingeleiteten Disziplinarverfahren und deren Ausgang erfasst werden. In Bremerhaven ist hierfür als oberste Dienstbehörde der Magistrat zuständig.

- **Prüfung der Einführung einer Disziplinarstatistik nach dem Vorbild der Disziplinarstatistik des Bundes.**

Der Bund erhebt bereits jährlich die Angaben zur politischen Treupflichtverletzung im Rahmen der ressortweiten Disziplinarstatistik. Nach aktuellem Kenntnisstand führen neben dem Bund lediglich Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg eine Disziplinarstatistik. In einem Gutachten zum Thema „Disziplinarrechtliche Konsequenzen bei extremistischen Bestrebungen“ des BMI für die 212. IMK heißt es:

„Die regelmäßige statistische Erhebung zu Disziplinarverfahren aufgrund der politischen Treupflichtverletzung stellt ein sinnvolles langfristiges Analyseinstrument dar, um festzustellen, ob präventive oder auch restriktive Maßnahmen greifen.“¹¹

Für Bremerhaven liegt die Zuständigkeit beim Magistrat der Stadt Bremerhaven. Eine landesweite Harmonisierung der Verfahren zur Erstellung der Disziplinarstatistik und eine entsprechende Zulieferung zur statistischen Erfassung wird angestrebt.

- **Einrichtung eines anonymen Hinweisgebersystems**

Ein anonymes Hinweisgebersystem bietet die Möglichkeit einer sicheren, vertraulichen und niedrigschwelligen Kontaktaufnahme und Beratung und es erlaubt Rückfragen zur Konkretisierung von Sachverhalten. Inhaltlich und bezüglich der Reichweite kann das System individuell angepasst werden und verschiedene Bereiche abdecken. Die Einführung

¹¹ Bericht des BMI zu TOP 13 der 212. IMK vom 17. bis 19. Juni 2020 in Erfurt, S.13.

eines anonymen Hinweisgebersystems sollte in Verbindung mit der Umsetzung der „EU-Whistleblower Richtlinie“ 2019/1937¹² geprüft werden.

- **Beratungsangebote für Führungskräfte**

Das LfV sollte schon in einem frühen Stadium eines Verdachts auf rechtsextremistische Bestrebungen durch Führungskräfte (beratend) hinzugezogen werden, unbeschadet des Ausgangs eines Disziplinar- oder Strafverfahrens.¹³ Führungskräfte der Polizei sollten im Verdachtsfall die Referentin für Vielfalt und Anti-Diskriminierung beratend mit einbeziehen.¹⁴

4.4.2 Verfolgung von Fehlverhalten

Aufgrund der sensiblen Thematik sollten die strafrechtliche und disziplinarrechtliche Bearbeitung entsprechender Vorfälle klar strukturiert sein. Die disziplinarrechtliche Verfolgung und gegebenenfalls Ahndung extremistischer Bestrebungen setzt voraus, dass ein Verhalten bzw. eine Aktivität einer Beamtin oder eines Beamten als solche erkannt und zutreffend als extremistische Bestrebung und damit als Dienstvergehen eingeordnet werden kann.¹⁵

Konkrete Verdachtsfälle, die sich durch zureichende, tatsächliche Anhaltspunkte auf ein Dienstvergehen ergeben, sollten nach den Empfehlungen des UA FEK zentral, jedoch nie durch die betreffende Dienststelle selbst, geprüft werden. Führungskräften vor Ort sollte im Umgang mit Fehlverhalten von Beschäftigten ihrer Dienststelle der Rücken gestärkt werden.

Sobald eine förmliche Schwelle erreicht wird, trägt die Meldung an eine zentrale Stelle dazu bei, dass mögliche Zusammenhänge von Einzelsachverhalten, die zeitlich und räumlich voneinander abweichen, erkannt werden. Die Gesamtschau mehrerer Verhaltensweisen kann für die disziplinarrechtliche Ahndung maßgeblich sein.¹⁶

Maßnahmen

Die Verantwortlichkeit für disziplinarrechtliche Maßnahmen obliegt den jeweiligen Dienstvorgesetzten (Amtsleitung), SI (Referat 11) als oberster Dienstbehörde und der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Alle Disziplinarvorgänge müssen nach deren Abschluss beim

¹² Die EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („EU-Whistleblower Richtlinie“ 2019/1937) sieht vor, dass Unternehmen und Organisationen auch in Deutschland verpflichtet werden, ein Hinweisgebersystem zu implementieren und sowohl Mitarbeitern als auch Externen, wie Geschäftspartnern und Angehörigen von Mitarbeitern, ein anonymes Meldesystem für Fehlverhalten zur Verfügung zu stellen. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>, letzter Zugriff 06.05.2021.

¹³ Lagebericht „Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden“ des BfV: „Die frühzeitige Einbindung des Verfassungsschutzes ermöglicht es den betroffenen Behörden und personalbearbeitenden Stellen, ein umfassendes Erkenntnisbild in Bezug auf den Sachverhalt und die betroffene Person zu gewinnen. Ohne die Erkenntnisse des Verfassungsschutzes beschränkt sich dieses lediglich auf den Kontext des Einzelsachverhaltes und die Einbindung des Betroffenen in seinem beruflichen Umfeld. Es bedarf jedoch darüber hinaus auch eines Kontaktbildes in Bezug auf die mögliche Einbindung des Betroffenen in extremistische Kreise außerhalb des beruflichen Umfelds, so dass sämtliche gebotenen arbeits- und beamtenrechtlichen Maßnahmen – gegebenenfalls bis hin zur Entfernung aus dem Dienst – ausgeschöpft werden können.“ (s. 8ff.).

¹⁴ „Die IMK erachtet es als wichtig, dass die Verfassungsschutzbehörden schon in einem sehr frühen Stadium eines Verdachts auf rechtsextremistische Bestrebungen eingebunden werden, unbeschadet des Ausgangs eines Disziplinar- oder Strafverfahrens. Dazu müssen die rechtlichen Möglichkeiten insbesondere in Bezug auf staatsanwaltschaftliche Übermittlungen ausgeschöpft werden.“ (213. IMK, TOP 5), letzter Zugriff 09.02.2021.

¹⁵ „Ein eigenständiger disziplinarrechtlicher Begriff der „extremistischen Bestrebung“ besteht nicht. Extremistische Bestrebungen im Sinne der Verfassungsschutzgesetze in Bund und Ländern sind Aktivitäten mit der Zielrichtung, die Grundwerte der freiheitlichen Demokratie zu beseitigen. Nach der jüngeren Rechtsprechung des BVerfG umfasst der Begriff der freiheitlichen demokratischen Grundordnung i.S.d. Art. 21 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) jene zentralen Grundprinzipien, die für den freiheitlichen Verfassungsstaat schlechthin unentbehrlich sind. Zu diesen Grundprinzipien gehören die Würde des Menschen, das Demokratieprinzip und das Rechtsstaatsprinzip.“ (Bericht des BMI zu TOP 13 der 212. IMK vom 17. bis 19. Juni 2020 in Erfurt zum Thema „Disziplinarrechtliche Konsequenzen bei extremistischen Bestrebungen“, letzter Zugriff 15.12.2020).

¹⁶ Ebd. Seite 10.

Referat 11 SI vorgelegt werden, die Verfügungen können aufgehoben und von SI neu verfügt werden.¹⁷

In Bremerhaven ist für die disziplinarrechtliche Verfolgung der Magistrat der Stadt Bremerhaven zuständig.

Beschwerden von Externen, die beim Senator für Inneres eingehen, werden durch die internen Ermittler beim Senator für Inneres auf eine strafrechtliche Relevanz geprüft.

Soweit es um die strafrechtliche Verfolgung von Rassismus- oder Extremismusvorwürfen innerhalb der Polizei Bremen geht, sind die internen Ermittlungen beim Senator für Inneres zuständig. In Bremerhaven ist für die strafrechtliche Verfolgung die Ortspolizeibehörde Bremerhaven zuständig.

Handlungsempfehlungen

- Detaillierte Beschreibung und Etablierung von Meldewegen, klare Absprachen zwischen den beteiligten Stellen. Erstellung einer Prozesskette mit Schaubild.
- Bei vorliegenden Verdachtsmomenten sind Straf- und Disziplinarverfahren konsequent einzuleiten und zügig zu verfolgen und abzuschließen.
- Auch bei scheinbar minder schweren Fällen ist eine Schriftlage zu erzeugen und an eine zentrale Stelle zu übermitteln (wie unter 4.4.1 beschrieben ist diese Stelle noch zu benennen. Für die Polizei Bremen könnte Referat 11 SI eine geeignete Stelle sein, für Bremerhaven die Disziplinaraufsicht beim Magistrat).
- **Beschreibung und Erklärung der Rechtsgrundlagen (§§ 33, 34, 38 BeamtStG)** für Disziplinarverfahren (Bekennnis zu FDGO, Pflicht für die FDGO einzutreten, Mäßigung und Zurückhaltung, Dienstvereinbarung SF/GPR „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz, etc.)
- **Einführung eines Ampelsystems zur Erfassung von Vorfällen (Bsp. Berlin)**

4.4.3 Nachbereitung von Fehlverhalten

Eine Nachbereitung von Vorfällen sollte stets auch als Prävention gegen erneutes Fehlverhalten angesehen werden. Eine konsequente und transparente Aufarbeitung ist hierbei anzustreben.

Handlungsempfehlungen

- Je nach Ausprägung sollte eine Aufnahme des vorliegenden Sachverhaltes in die Aus- und Fortbildung geprüft werden.
- Ggf. sind für die Prävention auch Fälle relevant, die nicht Straf- oder disziplinarrechtlich zu verfolgen sind.

4.5 Handlungsfeld Führung

Führungskräfte stellen die wichtigste Ressource für die Stärkungen der „Demokratischen Resilienz“ in der Polizei dar. Die Führungskräfte der Polizei stehen unter erheblichem Druck sowohl von innen als auch von außen. Es ist daher von immenser Bedeutung, dass

¹⁷ Siehe § 35 BremDG.

Führungskräfte der Polizei in diesem Themenfeld unterstützt werden. Dies erfordert klare Rückendeckung durch die Organisation, die Aufsichtsbehörden und durch die Politik, aber auch die zeitlichen Ressourcen für die Führungsarbeit und persönlichen Fortbildungsbedarfe. Die folgenden Handlungsansätze greifen einige der wichtigsten Aspekte von Führung im Kontext von „Demokratischer Resilienz“ auf:

Handlungsempfehlungen

- **Fortbildung für Führungskräfte zur Erkennung von Radikalisierung** und extremistischer Tendenzen und zu deren Entstehung (Risikofaktoren). Es ist insbesondere Aufgabe der jeweiligen Führungskraft, in einer ersten Einschätzung zu beurteilen, wann die Grenze zu einer möglichen Tendenz zum Extremismus überschritten ist und Schritte zu veranlassen sind.
- Bewusstmachen der **Vorbildfunktion** von Führungskräften. Der Umgang von Führungskräften mit Fehlverhalten überträgt sich auch auf die Beschäftigten. Somit kann hier die Resilienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden, indem sie sich am Vorbild ihrer Führungskraft trauen, offensiver zu agieren und z. B. Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen anzusprechen.
- Die Persönlichkeit des oder der Führenden ist durch gezielte individuelle Maßnahmen des Coachings, der **Supervision**, der Potenzialanalyse oder des Kommunikationstrainings zu stärken. Eine auf gegenseitiger Wertschätzung beruhende Führung schafft ein Klima des Vertrauens anstelle von Angst oder „blindem Gehorsam“.
- **Sensibilität für Belastungssituationen der Beschäftigten** entwickeln und für rechtzeitige Umfeldveränderungen sorgen (Risikokonstellationen in Gruppen oder in Verbindung mit einem spezifischen Einsatzfeld erkennen).
- In den Führungsstrukturen der Polizei sowie bei der Auswahl von Führungskräften muss **Vielfalt zunehmend gefördert** werden.
- Themenschwerpunkte wie Interkulturelle Öffnung, Gender Mainstreaming, gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Integration von Menschen mit Behinderung, Zivilcourage oder Rechtsextremismus müssen verstärkt zu den verbindlichen Aus- und Bildungsangeboten für Führungskräfte der Polizei gehören.
- Einrichtung einer Kommission Innere Führung - KIF. Ziel ist ein transparenter und partizipativer Prozess zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Organisations- und Führungskultur innerhalb der Polizei. Beschäftigte aller Gruppen sollen darin hierarchieübergreifend beteiligt werden.

4.6 Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit nach innen und nach außen

Interne Öffentlichkeitsarbeit, sollte im Sinne der Prävention, der Fortbildung und der Führungsarbeit eingesetzt werden. Interne Öffentlichkeitsarbeit sollte über verschiedene Kanäle (E-Mail-Verteiler, Mitarbeiterbriefe und -zeitschriften, Intranet-Artikel, Veranstaltungen, Publikationen) erfolgen.¹⁸

Für die interne Kommunikation sollten die technischen Voraussetzungen verbessert werden. Für die Stärkung demokratischer Resilienz ist es essentiell, dass die Bindung an Werte und Normen als ein partizipativer Prozess verstanden wird. Interne Öffentlichkeitsarbeit spielt

¹⁸ Als Beispielhaft kann hier das Schreiben des Polizeivizepräsidenten vom 25.11.2020 anlässlich der Vorkommnisse bei der Feuerwehr Bremen angesehen werden.

hierfür eine zentrale Rolle. Sie sollte unkomplizierte, niedrighschwellige und ansprechende Möglichkeiten der Partizipation bieten und möglichst viel Transparenz über Entscheidungsprozesse herstellen.

Handlungsempfehlungen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Themenfeld sensibilisieren und den Blick für entsprechendes Fehlverhalten schärfen,
- Handlungssicherheit im Umgang mit Fehlverhalten stärken,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung geben, welche Werte und Normen in der Landespolizei gelten (Bspw. Blog vom Präsidenten, etc.),
- bei entsprechender Aufbereitung können die Sachverhalte der Öffentlichkeitsarbeit auch in die Aus- und Fortbildung einfließen. Der Austausch der Öffentlichkeitsarbeit mit den Bereichen Prävention, Führung und Fortbildung sollte gestärkt werden.

Externe Öffentlichkeitsarbeit sollte nach Möglichkeit eine offene und transparente Aufbereitung entsprechender Vorfälle, sowie ein aktives Informieren der Medienöffentlichkeit betreiben. Nur durch Transparenz und eine klare Haltung kann beschädigtes Vertrauen in der Öffentlichkeit wiederhergestellt werden.

4.7 Handlungsfeld Forschungsbedarfe und –perspektiven

Grundsätzlich sollte eine offene Haltung gegenüber Forschungsprojekten hergestellt werden, die sich der Themenkomplexe oder einzelner Aspekte daraus annehmen. Die wissenschaftliche Untersuchung der berufsspezifischen Risiko- und Resilienz Faktoren in Bezug auf extremistische Einstellungsmuster, stellt einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Bekämpfung extremistischer Tendenzen innerhalb der Polizei dar.

Die Durchführung einer bundesweiten Studie zur Praxis des „Racial Profiling“ im Sinne der Forderung der *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI) wird unterstützt. Diese Studie sollte, wie gefordert, in Abgrenzung zu einer ebenfalls sinnvollen Studie über rechtsextremistische Tendenzen in den Sicherheitsbehörden oder einer gesamtgesellschaftlichen Studie zu rassistischen oder rechtsextremistischen Einstellungen durchgeführt werden.

Bei der Durchführung von Forschungsvorhaben ist eine sensible Kommunikation und eine Beteiligung der betroffenen Gruppen wichtig. Vorverurteilende Fragestellungen und Forschungsdesigns sind zu vermeiden, gleichzeitig muss eine Unabhängigkeit der Wissenschaft garantiert werden. Ein besonderes Augenmerk sollte auf dem Bereich der **Präventionsforschung** liegen, um Schutz- und Risikofaktoren (intern/extern) zu identifizieren und spezifische Handlungsstrategien zur Stärkung der demokratischen Resilienz in der Polizei zu fördern.

Auf Bundesebenen sollte die Einrichtung einer zentralen Stelle gefördert werden, die einen Überblick zu laufenden und abgeschlossenen Forschungsprojekten bietet. Die durch das BMI bei der DHPol in Auftrag gegebene Studie „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ (MEGAVO) wird begrüßt und im erforderlichen Maße unterstützt. Grundsätzlich sollte die Ausrichtung der Forschung dazu dienen, die Handlungsfähigkeit und die Handlungssicherheit der Polizei zu stärken und so einen praktischen Mehrwert zu gewährleisten.

5 Zusammenfassung der wichtigsten Handlungsempfehlungen

- 1) Die Zuverlässigkeit aller Beschäftigten wird vor der Einstellung eingehend überprüft.
- 2) Im Handlungsfeld Personalgewinnung soll bereits durch zielgerichtete Werbemaßnahmen ein Personenkreis erreicht werden, der besondere Gewähr für Zuverlässigkeit bietet und zugleich einer heterogeneren Zusammensetzung der Polizeibehörden zugutekommt.
- 3) In der Aus- und Fortbildung wird das Themenfeld „Demokratische Widerstandskraft“ mit einem hohen Stellenwert versehen. Es wird ein behördenübergreifender Arbeitskreis „AK Polizei im demokratischen Rechtsstaat“ an der HfÖV eingerichtet.
- 4) Fortbildung von Führungskräften zur Sensibilisierung, Erkennung von Radikalisierung und extremistischen Tendenzen und zu deren Entstehung (Risikofaktoren).
- 5) Einrichtung einer Landesstelle für Vielfalt und Antidiskriminierung für die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven zur Entwicklung präventiver Maßnahmen und als Schnittstelle in die weiteren Handlungsfelder.
- 6) Klärung der Meldewege und Erstellung einer Handlungsanweisung für den sachgerechten Umgang mit Diskriminierung und extremistischer Radikalisierung. Verdeutlichung der Meldeverpflichtung und der dienstrechtlichen (anlassbezogene Zuverlässigkeitsüberprüfung als Regelfolge) und strafrechtlichen Konsequenzen politisch motivierter Dienstvergehen. Konsequente Verfolgung jedes Verdachtes, welcher Zweifel an der Verfassungstreue rechtfertigt.
- 7) Bessere Vermittlung bewährter und neuer Beratungs-/Beschwerdestellen:
 - a) Für Externe:
 - Polizeibeauftragte/r bei der Bremischen Bürgerschaft,
 - Interne Ermittlungen beim Senator für Inneres.
 - b) Für Interne:
 - Polizeibeauftragte/r bei der Bremischen Bürgerschaft,
 - AGG-Beauftragter beim SI,
 - Ansprechstelle für vertrauliche Beratung ohne Strafverfolgungszwang für Angehörige der Polizei im Land Bremen.
 - Bremen: vertrauliche Beratung durch Polizeipsychologin,
 - Bremerhaven: vertrauliche Beratung durch anonyme soziale Fachberatung.
- 8) Etablieren einer statistischen Erfassung und Erstellung eines regelmäßigen Lagebildes zum Monitoring für die Aufsichtsbehörden, für die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit und für die Anpassung präventiver Maßnahmen.
- 9) Einrichtung einer Kommission Innere Führung - KIF. Ziel ist ein transparenter und partizipativer Prozess zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Organisations- und Führungskultur innerhalb der Polizei. Beschäftigte aller Gruppen sollen darin hierarchieübergreifend beteiligt werden.
- 10) Die internen Kommunikationskanäle der Polizei sollen stärker genutzt und die technischen Voraussetzungen verbessert werden. Möglichkeiten zur direkten Kommunikation der Behördenleitung mit den Mitarbeiter:innen/Führungskräften sollen niederschwellig angeboten und genutzt werden.
- 11) Die Grundlagen für wirksame Maßnahmen und für sachliche Debatten werden durch unabhängige wissenschaftliche Forschung geschaffen. Die Durchführung einer bundesweiten Studie zur Praxis des „Racial Profiling“ wird unterstützt. Diese Studie sollte in Abgrenzung zu einer ebenfalls sinnvollen Studie über rechtsextremistische Tendenzen in den Sicherheitsbehörden durchgeführt werden.

Anlage 7

**Konzept zur internen Vorbeugung
und Bekämpfung von möglichen
extremistischen Tendenzen**

Inhalt

Einleitung	2
Maßnahmen	2
I. Polizei Berlin	2
<i>Erweiterung der Zuverlässigkeitsüberprüfung</i>	2
<i>Disziplinarrecht</i>	2
<i>Beratung durch den Berliner Verfassungsschutz</i>	3
<i>Extremismusbeauftragte/r bei der Polizei Berlin</i>	3
<i>Anonymes Hinweisgebersystem (AHS)</i>	3
<i>Lagebericht</i>	3
<i>Fach- und dienstaufsichtliches Monitoring</i>	4
II. Dienstkräfte.....	4
<i>Supervision</i>	4
<i>Stärkung der Bereitschaft zur Umfeldveränderung</i>	4
III. Aus- und Fortbildung/ Forschung	4
<i>Aus- und Fortbildung</i>	4
<i>Berliner Polizei Monitor – Studie zu Einstellungsmustern und Wertvorstellungen unter Mitarbeitenden der Polizei Berlin</i>	4

Einleitung

Die Sicherheitsbehörden genießen in der Bevölkerung in Deutschland ein hohes Ansehen. Dies gilt vor allem für die Polizei: Zu keiner anderen Institution haben die Menschen ein größeres Vertrauen¹. Sie repräsentiert in besonderer Weise den Rechtsstaat und hat das Gewaltmonopol inne, wodurch ihr eine herausragende Verantwortung zukommt. Für die Polizei besteht, genauso wie für alle anderen Sicherheitsbehörden, daher die Verpflichtung, etwaigen extremistischen Tendenzen in den eigenen Reihen entschlossen zu begegnen und deren Entstehung und Entwicklung wirkungsvoll vorzubeugen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Stärkung der Aus- und Fortbildung, den Ausbau und die konsequente Nutzung struktureller Früherkennungssysteme sowie die entschlossene Ahndung disziplinarrechtlicher Verletzungen der Verfassungstreuepflicht gelegt werden. Die folgenden Maßnahmen sollen im Rahmen eines Gesamtkonzepts zunächst innerhalb der Polizei Berlin, später dann sukzessive in anderen Geschäftsbereichen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport umgesetzt werden.

Maßnahmen

I. Polizei Berlin

Erweiterung der Zuverlässigkeitsüberprüfung

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport bereitet für das Gesetzgebungsverfahren Rechtsgrundlagen für die Zuverlässigkeitsüberprüfung von für die Einstellung ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern sowohl vor einer Einstellung bei der Polizei Berlin als auch in regelmäßigen Abständen während des dienstlichen Werdegangs vor. Derzeit ist geplant, diese Regelungen im ASOG Berlin zu verorten. In die Überprüfung werden auch die Erkenntnisse des Verfassungsschutzes einbezogen. Die Rechtsgrundlagen sollen im Bedarfsfall auch eine Abfrage und Datenübermittlung von Erkenntnissen beim Bund und bei den anderen Ländern ermöglichen.

Disziplinarrecht

Zur Vereinheitlichung disziplinarrechtlicher Maßnahmen und Optimierung der Verfahrensabläufe bei der Ahndung von politisch motivierten Dienstvergehen bietet sich die Einführung einer Klassifizierung der disziplinarwürdigen Sachverhalte mithilfe von Farbkategorien an. Die Klassifizierung entbindet nicht von einer Einzelfallprüfung.

Anhand der fünf Kategorien

- Rot (Gesichertes Erkenntnis)
- Orange (Hinreichender Verdacht fehlender Verfassungstreue)
- Gelb (Tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht)
- Grün (Vermutung begründet keinen Verdacht)
- Blau (keinerlei Anhaltspunkte)

lassen sich damit sowohl mögliche Verletzungen der Verfassungstreuepflicht, als auch Verletzungen der Wohlverhaltenspflicht standardisiert einstufen und bearbeiten. Jede der fünf Farbkategorien verfügt dabei über feststehende Erfassungsdefinitionen und sieht für die

¹ Vgl. Forsa-Umfrage für die RTL-Mediengruppe, 07.01.2019, <https://www.presseportal.de/pm/72183/4158914>

verschiedenen Beamtenverhältnisse disziplinarrechtliche Regelmaßnahmen und Ausnahmefestlegungen vor. Insbesondere bei Vorliegen der Kategorien „Rot“ und „Orange“ soll eine Entlassung der betreffenden Dienstkraft erfolgen.

Beratung durch den Berliner Verfassungsschutz

Sofern bei einer Dienststelle tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht vorliegen, dass Dienstkräfte Bestrebungen unternehmen oder unterstützen, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung gerichtet sind, sind die entsprechenden Informationen unter Wahrung von § 45 Abs. 1 GGO I auch der für den Verfassungsschutz zuständigen Abteilung II der Senatsverwaltung für Inneres und Sport mitzuteilen:

Im Rahmen ihrer gesetzlichen Befugnis unterstützt und berät die Berliner Verfassungsschutzbehörde die betroffene Dienststelle bei der Bewertung des Sachverhaltes.

Extremismusbeauftragte/r bei der Polizei Berlin

Die/der Extremismusbeauftragte soll die bereits bestehenden Handlungsoptionen ergänzen und bündeln. Die Aufgabenfelder lassen sich grob wie folgt unterteilen:

- Ansprechpartner/in für die Behördenleitung, Führungskräfte sowie Mitarbeitende,
- Vernetzung und Kommunikation nach innen und nach außen in die Zivilgesellschaft,
- Erstellung bzw. Weiterentwicklung von präventiven Maßnahmen unter Einbeziehung von Studien (s. u.) und (externen) Experten,
- Erstellung regelmäßig wiederkehrender Lageberichte.

Die/der Extremismusbeauftragte soll mit Blick auf die Signalwirkung einer Aufarbeitung von innen heraus sowie auf die potenzielle Verzahnung von Handlungsfeldern bei der Polizei Berlin angebunden werden.

Die dortige Anbindung der/des Extremismusbeauftragten soll auch der Öffentlichkeit verdeutlichen, dass die Polizei der Feststellung bzw. Aufarbeitung möglicher extremistischer Tendenzen in den eigenen Reihen den notwendigen Stellenwert beimisst. Zusätzlich bestehen erhebliche Vorteile auch im praktischen Betrieb, da bei entsprechender Anbindung innerhalb der Polizei weitergehende Verzahnungen der Strukturen und Handlungsfelder gegen Extremismus sowie ein direkter Zugriff auf das Anonyme Hinweisgebersystem möglich sind. Auch kann die Rolle als Ansprechpartner aus den eigenen Reihen für Mitarbeitende und Führungskräfte gestärkt werden.

Anonymes Hinweisgebersystem (AHS)

Das Anonyme Hinweisgebersystem (AHS) wurde bislang ausschließlich im Bereich der Korruptionsbekämpfung eingesetzt. Es könnte für die Aufnahme von internen Hinweisen zu extremistischen Tendenzen innerhalb der Polizei Berlin ausgeweitet und außerdem als Beratungssystem etabliert werden. Mithilfe des Systems ist es möglich, mit dem Ratsuchenden bzw. Hinweisgeber unter Wahrung der Anonymität in einen Dialog einzutreten.

Lagebericht

Die aus einer Erweiterung der statistischen Erfassung von Straf- und Disziplinarverfahren, der Ausweitung der Zuverlässigkeitsprüfung, Nutzung des Anonymen Hinweisgebersystems und Arbeit des oder der Extremismusbeauftragten gewonnenen Erkenntnisse werden zum Zwecke der internen Auswertung der Behördenleitung und zur Ausübung der Fachaufsicht regelmäßig der Senatsverwaltung für Inneres und Sport wiederkehrend als Lagebericht vorgelegt.

Fach- und dienstaufsichtliches Monitoring

Neben der Verpflichtung zur regelmäßigen Vorlage eines Lageberichts (s. oben) werden mit einer frühzeitigen und niedrighschweligen Meldeverpflichtung von Vorfällen mit verfassungsfeindlichen Tendenzen in der Polizei Berlin das dienstaufsichtliche Monitoring durch die Behördenleitung sowie das fachaufsichtliche Monitoring durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport weiter gestärkt.

II. Dienstkräfte

Supervision

Insbesondere für Führungskräfte in besonders belasteten Einsatzräumen soll zukünftig das bereits bestehende Angebot einer Supervision deutlich ausgebaut und standardisiert angeboten werden. Dadurch soll die Möglichkeit eröffnet werden, mit eigenen, aber auch negativen Erfahrungen der unterstellten Dienstkräfte professionell und empathisch umzugehen. Ferner soll das eigene Führungsverhalten reflektiert werden.

Stärkung der Bereitschaft zur Umfeldveränderung

Wiederkehrende, belastende Arbeits- oder Einsatzsituationen bzw. die dauerhafte Verwendung in hoch belasteten Einsatzgebieten können zu einer negativen Prägung der Dienstkräfte beitragen. Ein Wechsel des Umfeldes ist geeignet, um in Einzelfällen rechtzeitig einer solchen Entwicklung entgegenzuwirken. Zukünftig soll daher stärker die Bereitschaft unter den Dienstkräften zur Umfeldveränderung gefördert werden, um einer dauerhaft negativen Prägung vorzubeugen.

III. Aus- und Fortbildung/ Forschung

Aus- und Fortbildung

Unter Einbeziehung der/des Extremismusbeauftragten wird in der Aus- und Fortbildung ein stärkerer Fokus auf die Vermittlung der Grundwerte der freiheitlichen demokratischen Grundordnung gelegt sowie die Wahrnehmung von und der Umgang mit Indikatoren für Extremismus und Radikalisierung geschult. Dies soll auch in Zusammenarbeit mit internen und externen Experten erfolgen. Dabei ist zu prüfen, wie sichergestellt werden kann, dass mit den Fortbildungen alle Zielgruppen erreicht werden.

Berliner Polizei Monitor – Studie zu Einstellungsmustern und Wertvorstellungen unter Mitarbeitenden der Polizei Berlin

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport wird eine wissenschaftliche Studie in Auftrag geben, die Einstellungsmuster und Wertvorstellungen unter den Mitarbeitenden der Polizei Berlin untersucht. Alle Angehörigen der Polizei Berlin sind der Wahrung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung uneingeschränkt verpflichtet. Die Studie soll Erkenntnisse dazu liefern, wie Tendenzen, die Zweifel an der Einhaltung dieser Pflicht aufwerfen, frühzeitig erkannt werden können, um ihnen entschlossen zu begegnen. Zusätzlich sollte im Rahmen der Studie – vergleichbar mit einem „Korruptionsatlas“ - untersucht werden, ob und gegebenenfalls welche Aufgabenfelder und Einsatzgebiete besonders anfällig sind für die Entwicklung extremistischer Tendenzen.

Anlage 8



Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Lagebild

Düsseldorf, 04.03.2021



Datengrundlage: Gesamtphänomen

Hinweise incl. Verdachtsfälle im Bezugszeitraum 01.01.2017-31.12.2020	
Anzahl der Hinweise gesamt	212
Anzahl der analysierten Verdachtsfälle im Lagebild*	186

***Verdachtsfall:** Gegen die Person wurde ein disziplinar-, beamten- oder arbeitsrechtliches Verfahren und/oder ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet. Analog zum Bundeslagebericht wurden Fälle (Hinweise), welche die Schwelle zu einem förmlichen Verfahren im Bezugszeitraum noch nicht erreichten, **nicht** berücksichtigt.



Datengrundlage: Verdachtsfälle

Verdachtsfälle im Bezugszeitraum 01.01.2017-31.12.2020	
Polizeivollzugsbeamte (PVB)	170
Verwaltungsbeamte (VB)	1
Regierungsbeschäftigte (RB)	11
unbekannt (Akteur bisher nicht ermittelt)	4
Anzahl der Verdachtsfälle im Lagebild	186

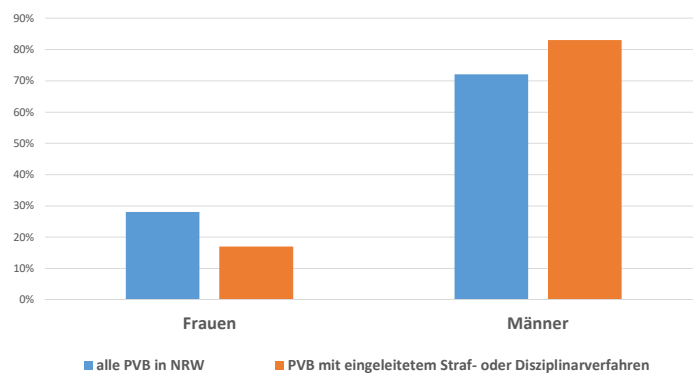
Stand 04.03.2021

Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

3



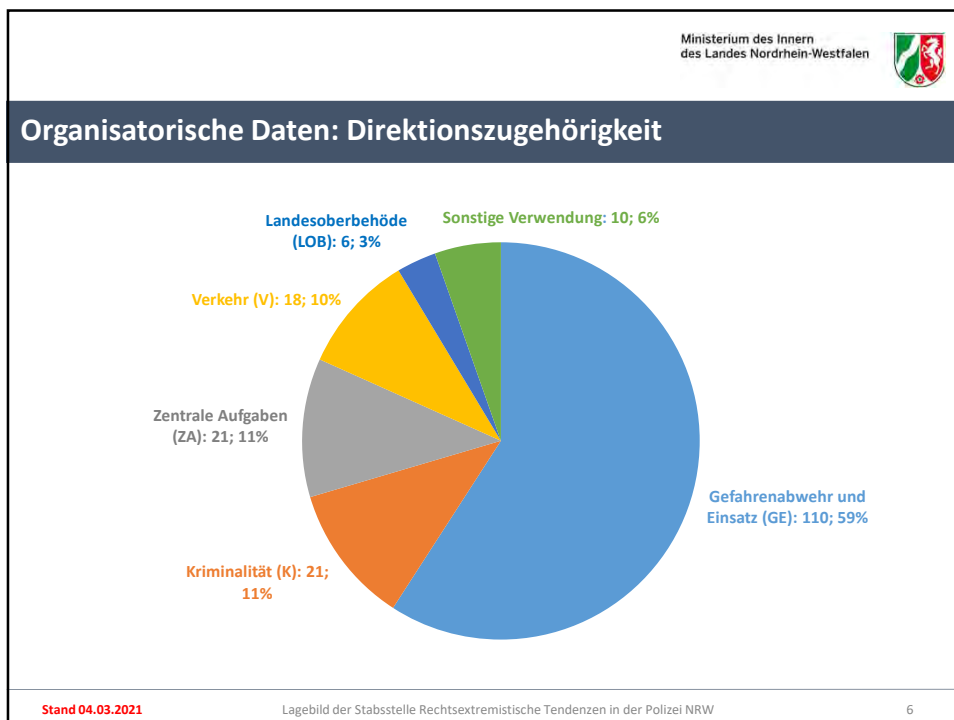
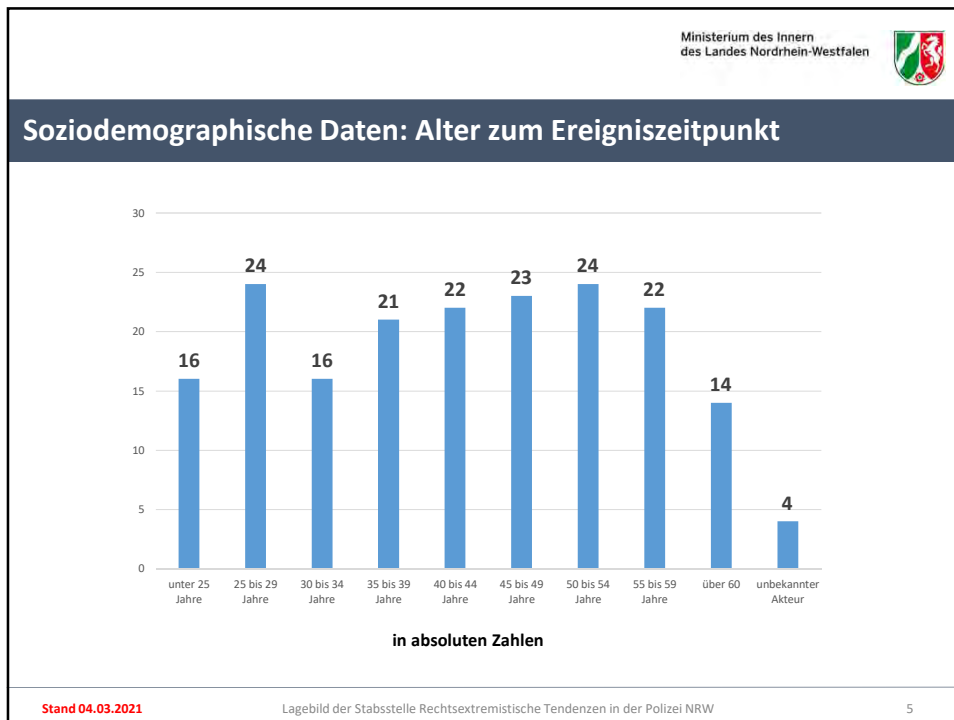
Soziodemographische Daten: Geschlechterverteilung und -relation

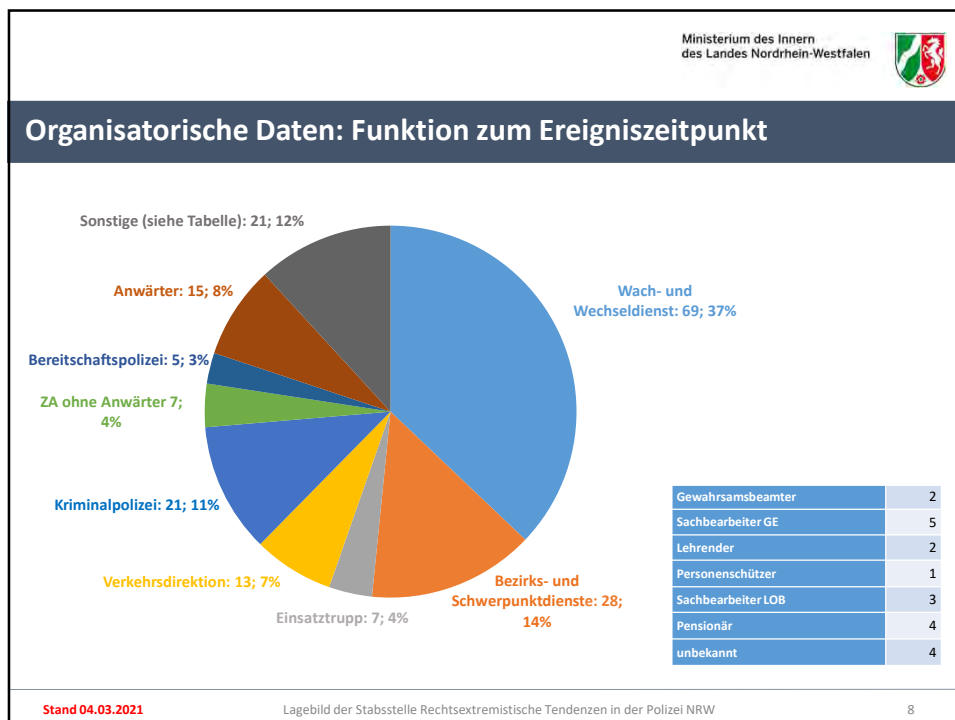
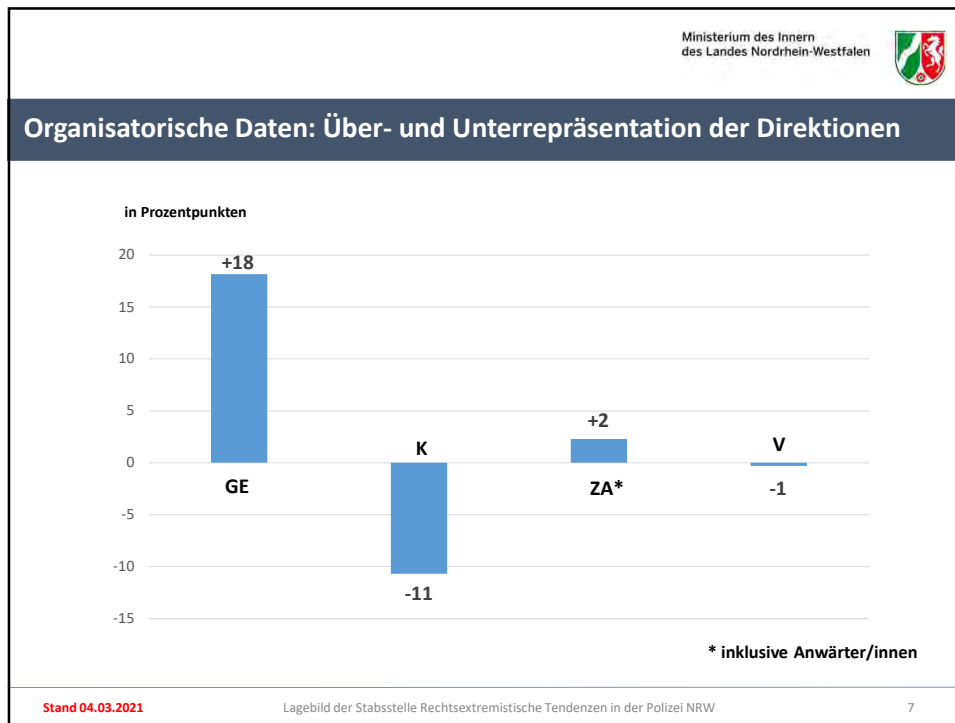


Stand 04.03.2021

Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

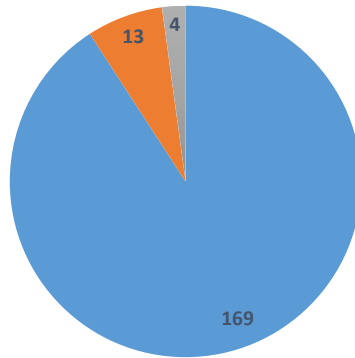
4







Organisatorische Daten: Ausübung einer Führungsfunktion



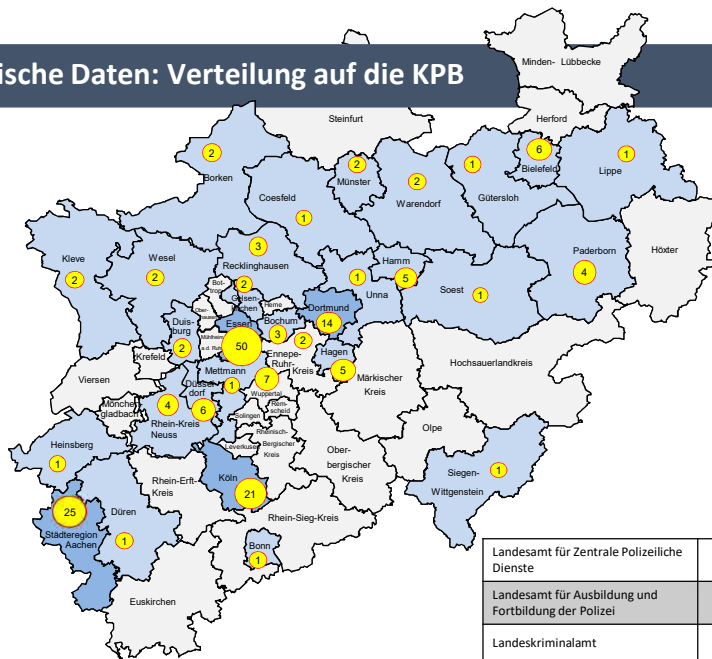
■ keine Führungskraft ■ Führungskraft (gehobener Dienst) ■ Akteure unbekannt

Stand 04.03.2021

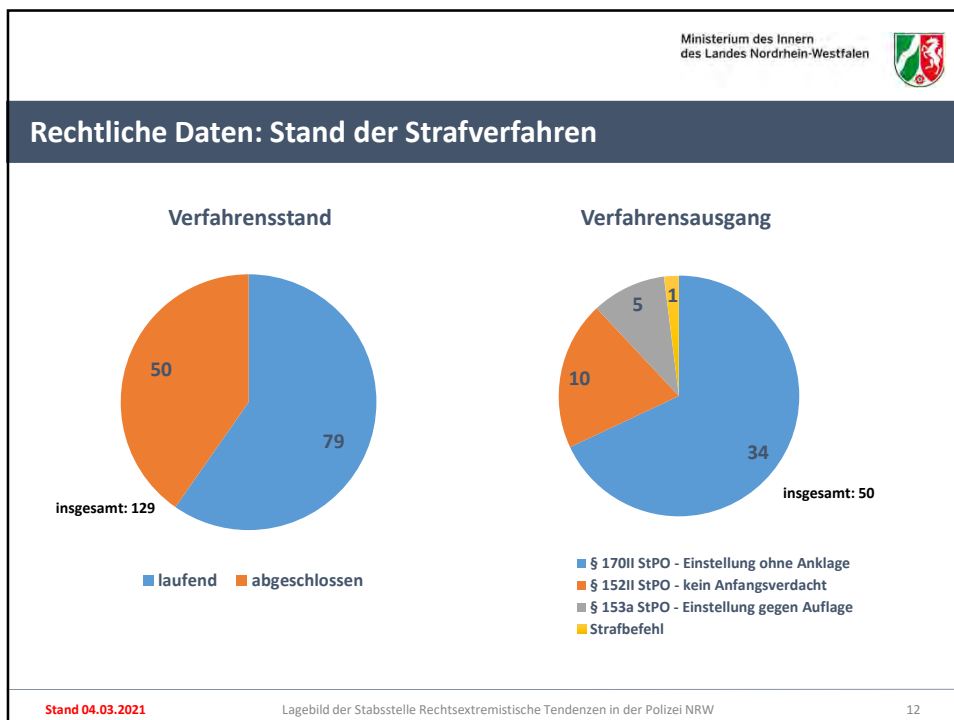
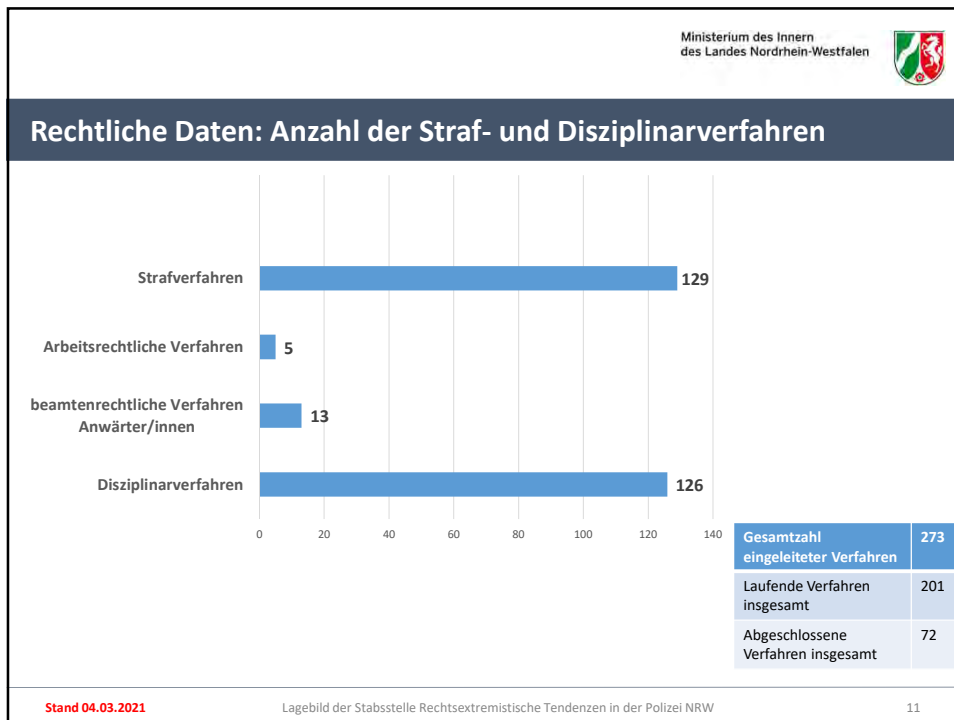
Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

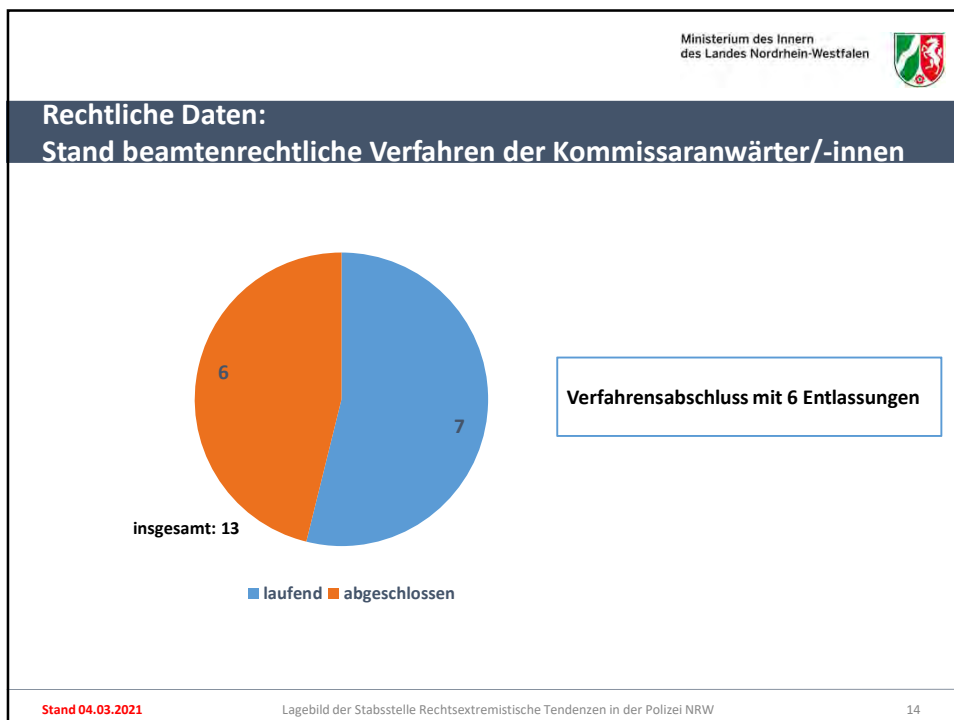
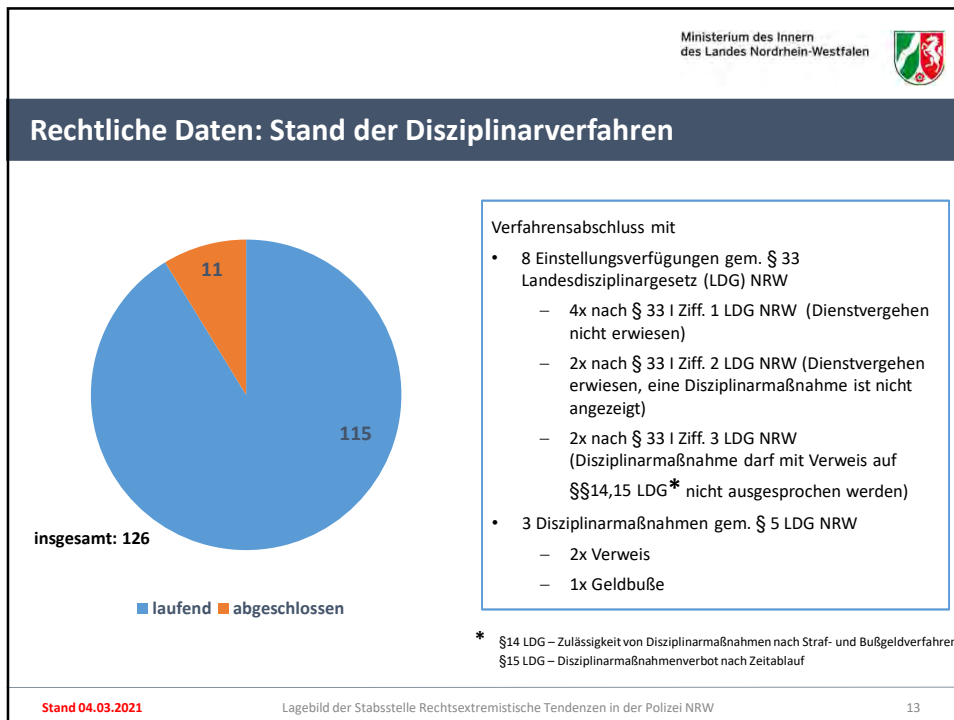
9

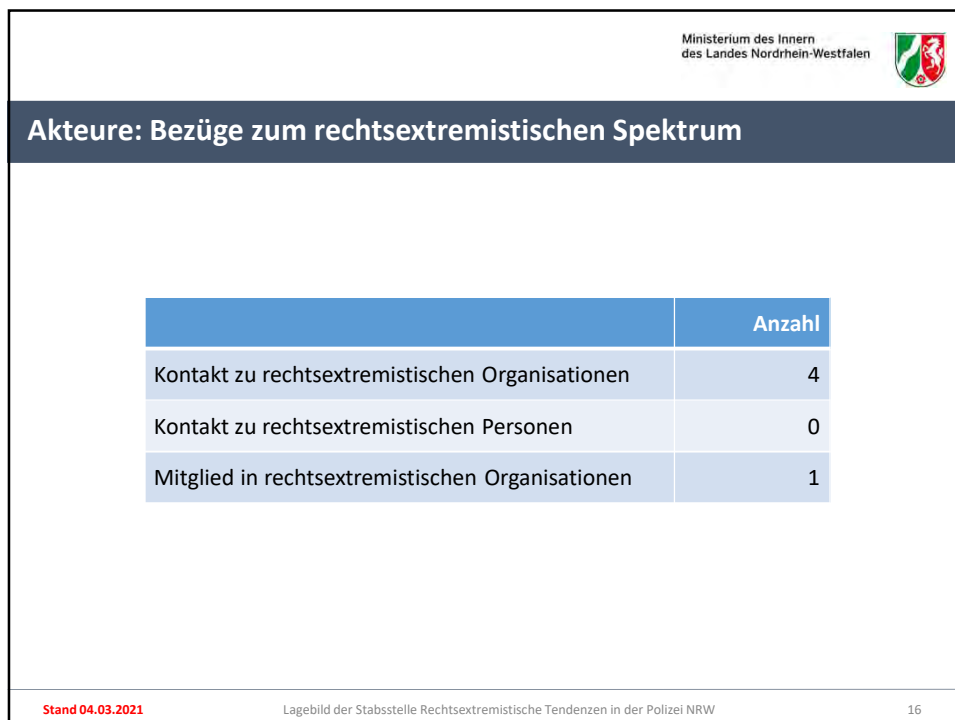
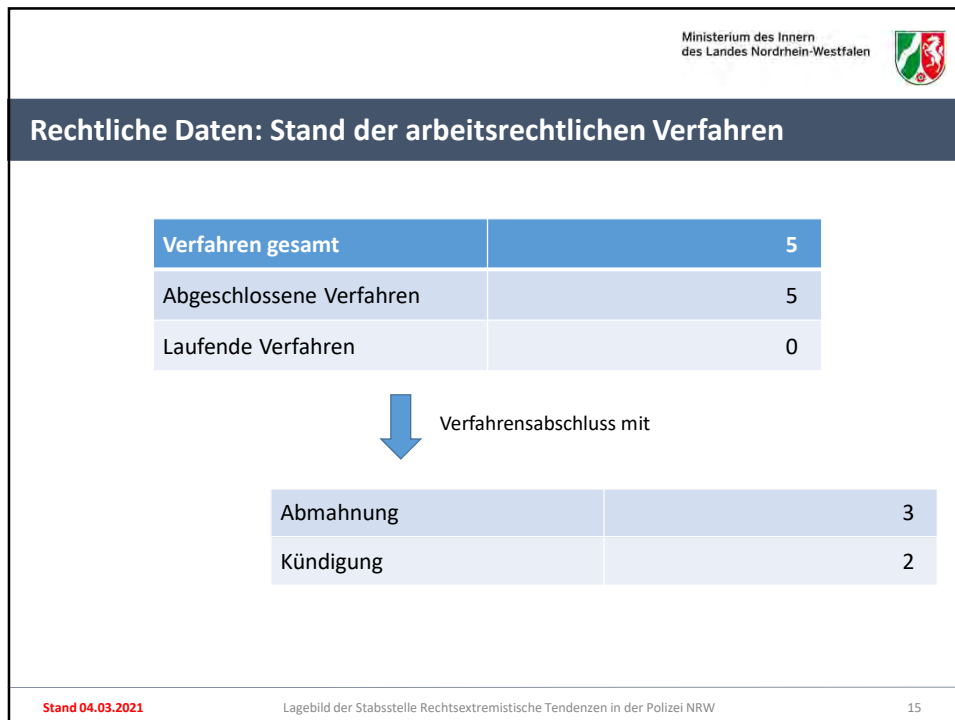
Organisatorische Daten: Verteilung auf die KPB

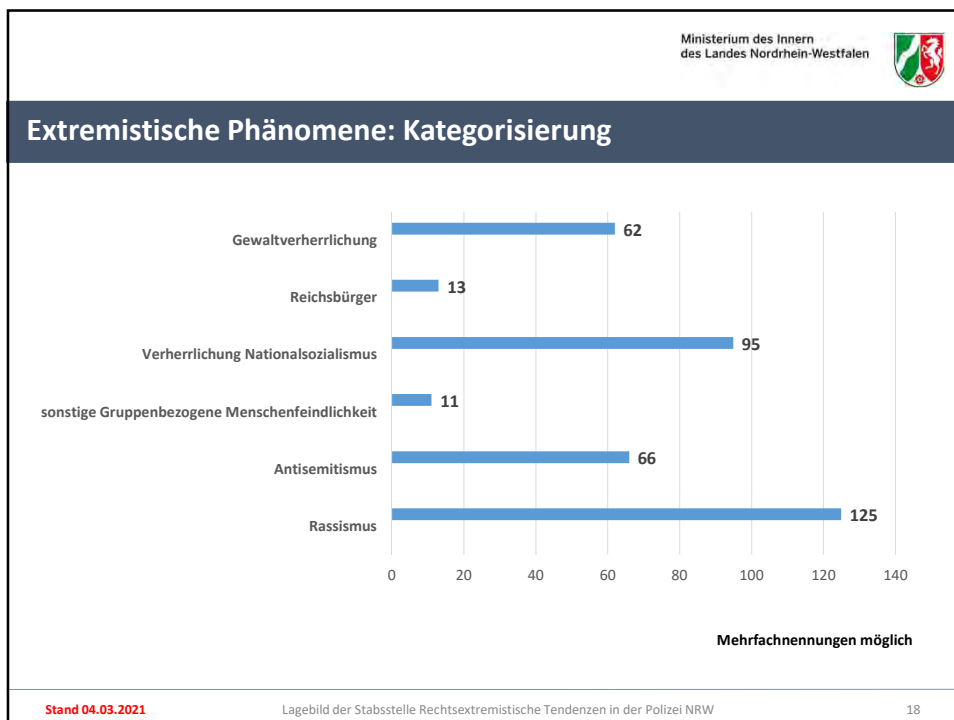
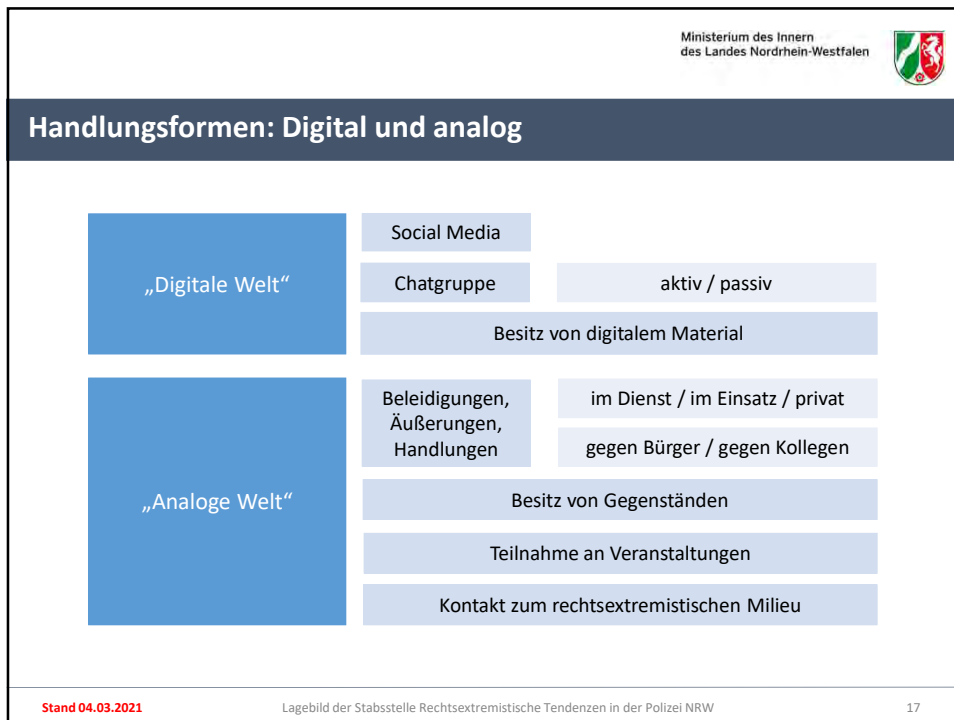


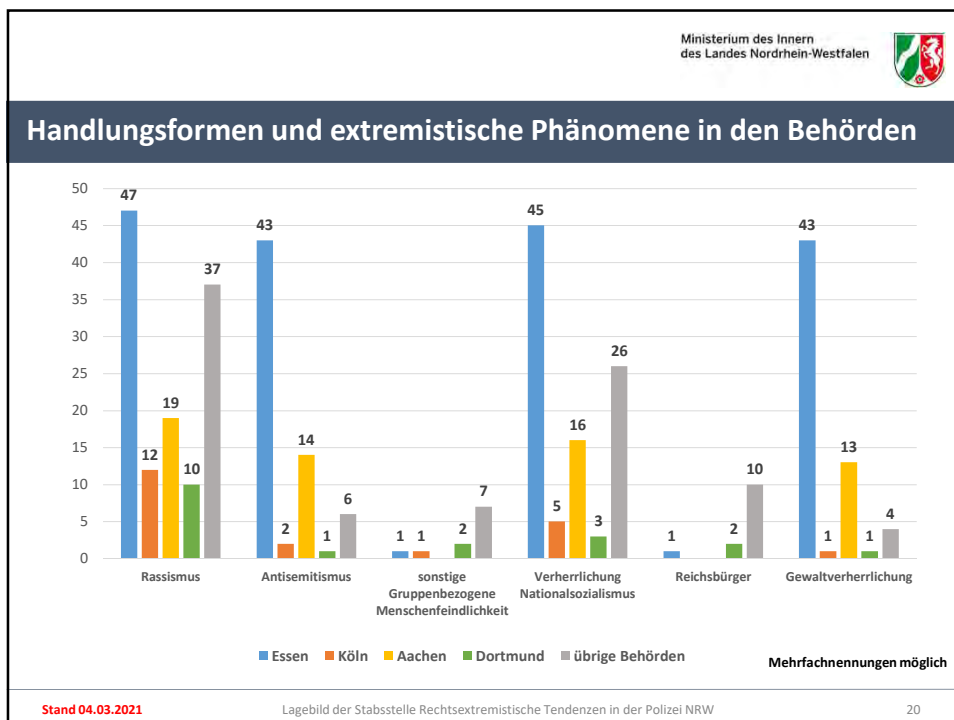
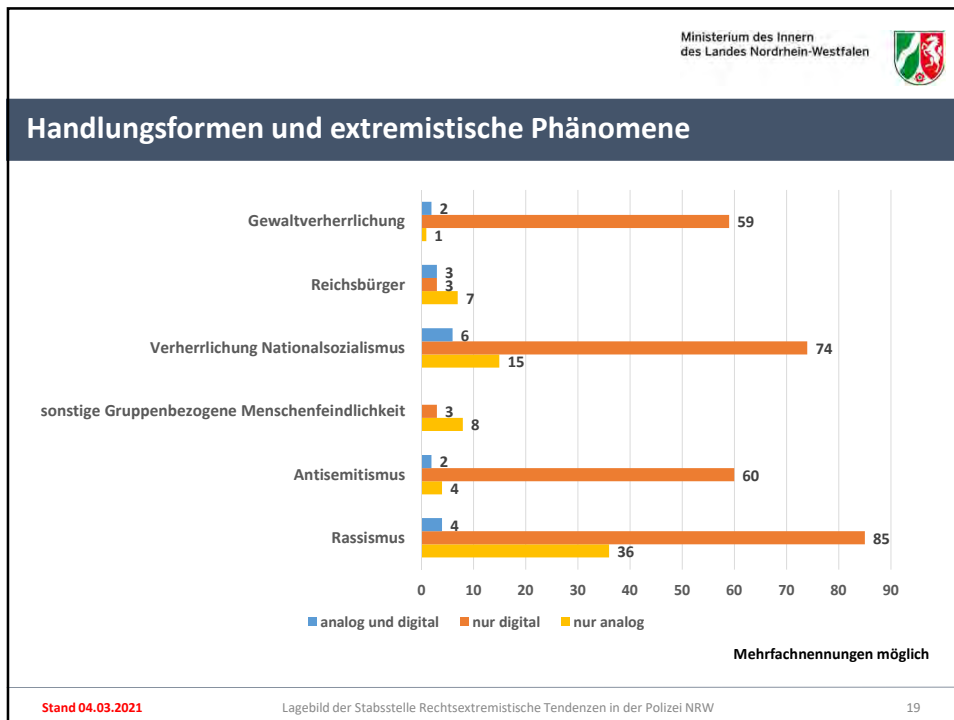
Stand 04.03.2021













Schlussfolgerungen

- **Rassismus, Antisemitismus und Verherrlichung des Nationalsozialismus** als typische Merkmale des Rechtsextremismus sind **dominierende Inhalte digitaler Gruppenaktivitäten** und bilden sich in dieser Kombination und Konzentration realweltlich nicht ab.
- Die Heterogenität bei Art und Umfang der Aktivitäten sowie die Ergebnisse der bisher abgeschlossenen Straf- und Disziplinarverfahren **lassen nicht den Schluss zu**, dass die Mehrzahl der Akteure über ein **geschlossenes rechtsextremistisches Weltbild** verfügt.
- Prägendes Merkmal aller Verdachtsfälle sind **Verstöße gegen die Menschenwürde**.
- **Konspirative und handlungsorientierte rechtsextremistische Netzwerke** innerhalb der Polizei NRW sind bislang **nicht nachweisbar**. Bei den Chatgruppen handelte es sich um **innerdienstliche „Gesinnungsgemeinschaften“**, in denen rechtsextremistische Einstellungen geteilt oder zumindest toleriert wurden.
- Nur in wenigen Einzelfällen besteht der Verdacht auf Kontakt zu oder Mitgliedschaft in rechtsextremistischen Organisationen. **Unterwanderungstendenzen oder Beteiligung** von Polizistinnen und Polizisten **an rechtsextremistischen Netzwerken** sind bisher **nicht feststellbar**.

Stand 04.03.2021

Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

21



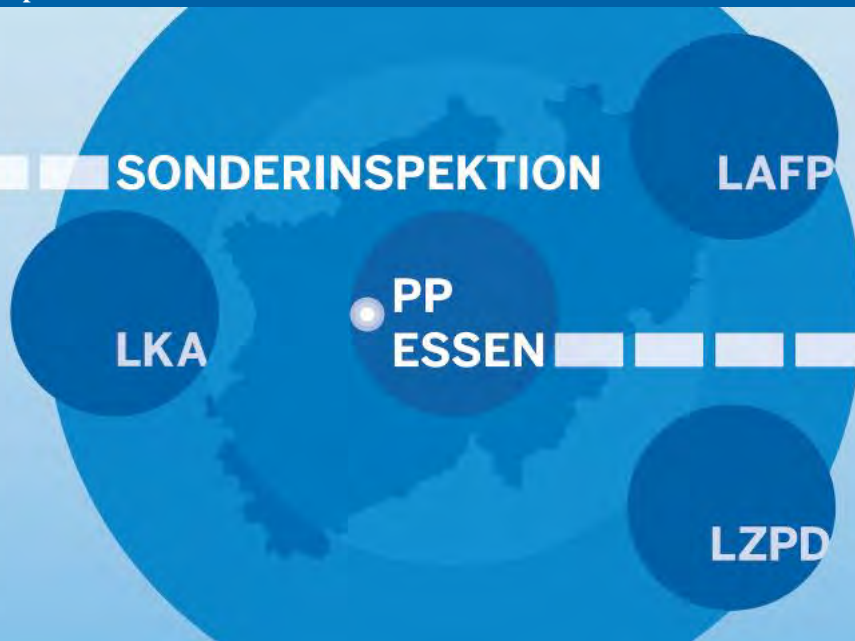
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

LMR Uwe Reichel-Offermann
Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen
in der Polizei NRW
Friedrichstraße 62-80
0211/871-3068
stabsstelleR@im.nrw.de

Anlage 9

bürgerorientiert · professionell · rechtsstaatlich



Bericht zur Sonderinspektion der KPB Essen (Managementfassung)

Auftraggeberin	Ministerialdirigentin Dr. Daniela Lesmeister Abteilungsleiterin 4 Ministerium des Innern des Landes Nordrhein- Westfalen
Auftragnehmer	Leitender Polizeidirektor Thomas Kubera Abteilungsleiter 3 Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen

Hinweise:

Die Managementfassung beinhaltet Erkenntnisse, die im Rahmen der Sonderinspektion bis zum 31.01.2021 gewonnen wurden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Kerninformationen und Kernbotschaften	7
Organisationsuntersuchung in der KPB Essen	11
1. Ausgangslage	11
2. Auftrag	11
3. Ziele der Sonderinspektion	12
4. Ergebnisse der Verwaltungsermittlungen	12
5. Befunde und Empfehlungen zur Sensibilisierung von Beschäftigten hinsichtlich extremistischer Verhaltensweisen und Anschauungen	18
6. Befunde und Empfehlungen zum Umgang mit Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten	19
7. Befunde und Empfehlungen in Bezug auf die verantwortliche Wahrnehmung von Führung	20
8. Empfehlungen zu generellen Präventionsansätzen	23
Abkürzungsverzeichnis	30

Vorwort

Die Beauftragung einer Sonderinspektion der Kreispolizeibehörde (KPB) Essen durch Herrn Minister des Innern Herbert Reul resultiert aus einem durch strafrechtliche Ermittlungen bekanntgewordenen Sachverhalt, der sich im Ausgang als ein über mehrere Jahre währendes Fehlverhalten Angehöriger einer Dienstgruppe in der Polizeiinspektion (PI) 4 Mülheim an der Ruhr beim Polizeipräsidium (PP) Essen darstellte, die in Chatgruppen extremistische, rassistische und fremdenfeindliche Inhalte gepostet haben sollen. In die Auftragslage gingen die Fragestellungen ein, welche von der Abteilungsleiterin der Polizei im Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (IM NRW), Frau Ministerialdirigentin Dr. Daniela Lesmeister, in einer Pressekonferenz am 16.09.2020 als Ziele der Sonderinspektion formuliert worden waren:

Sind vor Ort gleichgelagerte Fälle vorhanden?

Gibt es weitere betroffene Dienststellen?

Hat jemand im Vorfeld von den Sachverhalten mitbekommen?

Hat jemand etwas gewusst, es aber nicht weitergegeben?

Gibt es Strukturen, die eine extremistische Gesinnungsgemeinschaft begünstigt haben?

Der Klärung dieser Fragestellungen sollten insbesondere Verwaltungsermittlungen dienen. Bei Verwaltungsermittlungen handelt es sich um Maßnahmen des Dienstherrn, um beispielsweise durch Auswertung von Akten und Daten sowie Befragungen relevante Umstände zu ermitteln, die für die Beurteilung einer Sachlage erforderlich sind, um zielgerichtete Maßnahmen zu treffen. Solche Maßnahmen können personeller, organisatorischer oder struktureller Art sein. Verwaltungsermittlungen sind mithin übliche Verwaltungspraxis.

Sie finden speziell im Vorfeld von beamten- und disziplinarrechtlichen Maßnahmen ihren Platz und sind dem Bundesverwaltungsgericht folgend Untersuchungen des Dienstvorgesetzten, wenn konkrete Tatsachen für den Verdacht eines Dienstvergehens noch nicht vorliegen und ein vager Tatverdacht personell und sachlich noch nicht hinreichend konkretisiert worden ist. In solchen Fällen ist die Prüfung zulässig, ob sich ein Tatverdacht zur Schwelle des §17 Abs. 1 Landesdisziplinarrechtsgesetz (LDG) NRW verdichten lässt.¹

Mithin sind Verwaltungsermittlungen Ausfluss des Informationsrechts sowie der Aufklärungspflicht des Dienstherrn.² Im Rahmen der vorliegenden Beauftragung sollten die Verwaltungsermittlungen der Erhellung der oben angeführten (blau unterlegten) Fragestellungen dienen. Dabei galt es zu berücksichtigen, dass auch Verwaltungsermittlungen zu Rechtseingriffen führen können, denen enge Grenzen gesetzt sind.

Die Verwaltungsermittlungen waren daher klar abzugrenzen von den durch die Besondere Aufbauorganisation (BAO) Janus strafrechtlichen Ermittlungen des PP Bochum einerseits, als auch von disziplinarrechtlichen Ermittlungen andererseits. Allerdings war anzunehmen, dass es strafrechtlich oder

¹ Vgl. Keller, C. (2020). Disziplinarrecht. Hilden: Verlag Deutsche Polizeiliteratur. S. 62.

² Vgl. Keller, C. (2020). Disziplinarrecht. Hilden: Verlag Deutsche Polizeiliteratur. S. 62.

dienstrechtlich relevante Feststellungen durch die Sonderinspektion geben könnte, was so auch eintrat. In diesen Fällen wurden die zuständigen Stellen unverzüglich informiert und um eigene Bewertungen und Maßnahmen gebeten.

Die Verwaltungsermittlungen durften nicht den Zweck verfolgen, zielgerichtet Informationen für die Verfahren der BAO Janus oder für ein konkretes Disziplinarverfahren zu erlangen. Die Trennung zwischen den Maßnahmen der Sonderinspektion und den disziplinarrechtlichen Ermittlungen beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten des Landes Nordrhein-Westfalen (LAFP NRW) wurde auch nach der Integration der Sonderinspektion in die BAO Extremismus am 16.10.2020 unter Führung des Direktors des LAFP (DirLAFP) Michael Frücht konsequent aufrechterhalten.

Neben den Verwaltungsermittlungen wurden bei der Sonderinspektion auch klassische Inspektionsinstrumente eingesetzt. Die Themenschwerpunkte wurden kontextabhängig festgelegt: Sensibilisierung hinsichtlich extremistischer Tendenzen, Umgang mit Dienstvergehen und Beschwerden sowie die verantwortliche Wahrnehmung von Führung. Im Inspektionsteil sollte eine Feststellung zu spezifischen Prozessen und Strukturen im Themenkontext getroffen werden. Es war auch hier anzunehmen, dass mögliche Defizite in den genannten Themenfeldern einen Rückschluss auf begünstigende Faktoren für die Ausgangslage zulassen würden. So gab es zwischen dem klassischen Inspektionsvorgehen und den Verwaltungsermittlungen eine unmittelbare Wechselwirkung.

In der Managementfassung werden die gewonnenen Erkenntnisse mit Stand 31.01.2021 zusammenfassend dargestellt. Neben der Darstellung von besonderen Entwicklungspotentialen für die KPB Essen ist zudem eine Quintessenz in Bezug auf allgemeine Entwicklungspotentiale und Präventionsansätze enthalten.

Münster, 22. Februar 2021

gez.

Kubera

Leitender Polizeidirektor

Kerninformationen und Kernbotschaften

Ausgangslage:

- Die Beauftragung einer Sonderinspektion der KPB Essen durch Herrn Innenminister Herbert Reul resultierte aus einem durch strafrechtliche Ermittlungen bekanntgewordenen Sachverhalt.
- Dieser Komplex stellte sich im Ausgang als ein über mehrere Jahre währendes Fehlverhalten Angehöriger einer Dienstgruppe in der PI 4 Mülheim an der Ruhr dar, die in Whatsapp-Chatgruppen extremistische, rassistische und fremdenfeindliche Inhalte gepostet haben sollen.

Auftragslage und Ziele:

- Das LAFP NRW führte diese Sonderinspektion in Zusammenarbeit mit dem Landeskriminalamt der Polizei Nordrhein-Westfalen (LKA NRW) und dem Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste des Landes Nordrhein-Westfalen (LZPD NRW) durch.
- Die Sonderinspektion bestand aus Verwaltungsermittlungen und einer Organisationsuntersuchung.
- Verwaltungsermittlungen sind Maßnahmen des Dienstherrn, um beispielsweise durch Auswertung von Akten und Daten sowie Befragungen relevante Umstände zu ermitteln, die für die Beurteilung einer Sachlage erforderlich sind.
- Ziel der Verwaltungsermittlungen war insbesondere die Feststellung möglicher gleichgelagerter Fälle sowie welche Umstände solche Verhaltensweisen begünstigt haben können. Leitfragen waren: Sind vor Ort gleichgelagerte Fälle vorhanden? Gibt es weitere betroffene Dienststellen? Hat jemand im Vorfeld von den Sachverhalten mitbekommen? Hat jemand etwas gewusst, es aber nicht weitergegeben? Gibt es Strukturen, die eine extremistische Gesinnungsgemeinschaft begünstigt haben?
- Der Fokus der Organisationsuntersuchung lag auf der Überprüfung der Umsetzung des Erlasses „Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten/Extremistische Verhaltensweisen“ zur Sensibilisierung der Beschäftigten, dem sachgerechten Umgang mit Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten und der verantwortlichen Wahrnehmung von Führung in der Behörde.
- Bei strafrechtlich oder dienstrechtlich relevanten Feststellungen durch die Sonderinspektion wurden die zuständigen Stellen unverzüglich informiert und um eigene Bewertungen und Maßnahmen gebeten.

Wesentliche Erkenntnisse:

- Ein Netzwerk von (Rechts-)Extremisten innerhalb der KPB Essen oder innerhalb der Polizei NRW existiert nicht.
- Anstelle von Netzwerken wurden persönliche Beziehungen von Beteiligten festgestellt, die sich teilweise auch als Gesinnungsgemeinschaften formiert hatten.
- Es handelte sich bei den identifizierten Chatgruppen nicht um extremistische Chatgruppen, sondern um private Chatgruppen, die durch deviantes Verhalten missbräuchlich genutzt wurden, u.a.

durch das Einstellen von rechtsextremistischen, fremdenfeindlichen, rassistischen und antisemitischen Inhalten.

- Das deviante Verhalten der Beteiligten in der Polizeiwache Mülheim an der Ruhr stellt sich differenziert dar: Im Kern standen negative Treiber und Unterstützer, die nicht nur in Chatgruppen in Erscheinung getreten sind. Ihre Einstellung und ihr Handeln erfasste auch im Innenverhältnis und im Einsatzverhalten nahezu alle Aspekte des Syndroms Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF): Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Islamphobie, Sexismus, Homophobie etc. Kern des Syndroms GMF ist eine Ideologie der Ungleichwertigkeit.
- Festgestellt wurden weiterhin Anzeichen von negativem Korpsgeist, eine offensichtlich schlechende Radikalisierung innerhalb des Syndroms GMF, Verlust von Empathie, unangemessener Sprachgebrauch, Missachtung des Berufsethos usw.
- Es konnten keine weiteren Fälle in der KPB Essen identifiziert werden, die in ihrer Komplexität und Devianz mit dem Ausgangssachverhalt vergleichbar waren. Vorgefunden wurden aber einzelne Fälle auch in anderen Dienststellen, in denen die erforderliche Verfassungstreue der betreffenden Beschäftigten nach Einschätzung der Sonderinspektion nicht (mehr) gegeben ist. Weiterhin wurden in anderen Dienststellen Anzeichen für eine mögliche Entwicklung innerhalb des Syndroms GMF festgestellt, insbesondere hinsichtlich eines nicht angemessenen Sprachgebrauchs. Diese Anzeichen bedürfen der Aufmerksamkeit und niederschwelliger Maßnahmen der Personalführung.
- Im Rahmen der Verwaltungsermittlungen wurden vielfältige Faktoren erkannt, die ein deviantes Verhalten begünstigt haben dürften. Von zentraler Bedeutung war dabei, dass Führungskräfte im unmittelbaren Umfeld devianter Personen ihre Führungsaufgaben nicht verantwortlich wahrgenommen haben. Verschiedene Aspekte der Personalentwicklung, wie beispielsweise der Aufstieg innerhalb der eigenen Organisationseinheit, lange Standzeiten in derselben Funktion und eine unausgewogene Alterszusammensetzung, wirkten ebenfalls begünstigend auf deviantes Verhalten. Das eigene inner- und außerdienstliche Verhalten von Führungskräften und Beschäftigten wurde offensichtlich nicht ausreichend reflektiert.
- Die Devianz in der Polizeiwache Mülheim an der Ruhr war nach Einschätzung der Sonderinspektion wahrnehmbar und hätte zu Reaktionen durch Führungskräfte, aber auch durch andere Beschäftigte, führen müssen.
- Bei den untersuchten Fallzahlen zu Straftaten durch Beschäftigte, Anzeigen wegen Widerstandshandlungen, Disziplinarverfahren und Beschwerden konnten keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu ähnlich großen KPB festgestellt werden. Hierbei wurden die Verfahren aus den laufenden Ermittlungen zu den Chatgruppen herausgerechnet, um eine Vergleichbarkeit herstellen zu können.
- In Bezug auf die Sensibilisierung von Beschäftigten hinsichtlich extremistischer Verhaltensweisen und Anschauungen wurden teilweise Versäumnisse, aber keine gravierenden Mängel festgestellt. Die Arbeit der seit März 2020 bestellten Extremismusbeauftragten und ihres Vertreters wurden positiv bewertet.

- Der Umgang mit Disziplinarangelegenheiten und Beschwerden sowie Eingaben im Bereich der KPB Essen erfolgte grundsätzlich sachgerecht. Es wurden allerdings u.a. in Bezug auf den Personaleinsatz und Prozesse verschiedene Optimierungsbedarfe vorgefunden, die zu einer zeitlichen Beschleunigung der Bearbeitung von Beschwerden beitragen würden.
- Bei der verantwortlichen Wahrnehmung von Führung wurden überwiegend keine gravierenden Mängel festgestellt. Die gewonnen Erhebungen begründen in einigen Bereichen einen guten Eindruck, beispielsweise zum offenen Kommunikationsverhalten und zur positiv empfundenen Gesprächskultur. Entwicklungspotenziale hingegen weist die KPB Essen beispielsweise bei der Erstellung und Dokumentation von Behördenregelungen, der Bekanntgabe, Nutzung und Priorisierung landesweiter Unterstützungsangebote für Führungskräfte und Beschäftigte, dem Entsendeverhalten zu zentralen Fortbildungen für Führungskräfte und bei der Durchführung von Mitarbeitergesprächen auf.

Generelle Präventionsansätze:

- Um deviante Entwicklungen so früh wie möglich zu stoppen, muss insbesondere durch Führungskräfte, als auch durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umfeld, frühzeitig reagiert werden. GMF beginnt immer unauffällig und schleichend. Daher ist ein geschärfter Blick für diese Prozesse, Sensibilität in der Wahrnehmung, bewusstes Hinschauen und eine klare und konsequente, nach außen wahrnehmbare Reaktion, notwendig.
- Führung muss insbesondere in den Basisorganisationseinheiten verantwortlich wahrgenommen werden. Dahingehend sind Führungskräfte sorgfältig auszuwählen, für die Aufgabe zu qualifizieren, fortlaufend fortzubilden und durch Führungsinstrumente (Coaching, Mentoring, kollegiale Beratung) zu unterstützen.
- Führungskräfte und Beschäftigte müssen fortlaufend sensibilisiert und die demokratische Resilienz gefördert werden. Dazu gehören zielgerichtete Maßnahmen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz, der Werteorientierung und das Wissen um das Syndrom GMF.
- Es sollten ausreichend Reflexions- und Gesprächsangebote vorhanden sein, in denen die alltäglichen Eindrücke und Erfahrungen ausgesprochen und verarbeitet werden können. Darüber hinaus bedarf es in belasteten Arbeitsbereichen der Aktivierung weiterer, bereits vorhandener psychosozialer Unterstützungsmaßnahmen.
- In Personalentwicklungskonzepten müssen Regelungen zur Rotation in belasteten Aufgabenbereichen geschaffen werden.
- Ein gesundes „Wir-Gefühl“ und guter Teamgeist sind für viele polizeiliche Aufgabenfelder elementarer Bestandteil der täglichen Arbeit. Negativem Korpsgeist ist von allen Beteiligten entgegenzuwirken.
- Hinsichtlich des Auftretens und Verhaltens in sozialen Medien ist zu sensibilisieren. Es ist Aufgabe aller Beteiligten ein Korrektiv herzustellen, wenn deviante Haltungen und Einstellungen gezeigt werden.

- Herausfordernde und belastende Aufgabenwahrnehmung erfordert klare Leitbildentscheidungen und eine entsprechende Kommunikation der Behördenleitung. Im Dialog muss die Haltung von Leitungs- und Führungskräften vermittelt werden.
- Es ist zielführend, dass sich die Polizeibehörden in die Stadtgesellschaft hinein vernetzen und ein Netzwerkmanagement betreiben, das alle Institutionen und Organisationen erfasst. Dies erzeugt Offenheit und Transparenz nach innen und außen.

Organisationsuntersuchung in der KPB Essen

1. Ausgangslage

Am 10.09.2020 erhielt das LAFP NRW anlässlich eines bei der KPB Bochum geführten strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gegen einen Polizeivollzugsbeamten (PVB) der KPB Essen Kenntnis über Chatverläufe, in denen straf- und disziplinarrechtlich relevante Inhalte unter Beteiligung weiterer Beschäftigter der KPB Essen ausgetauscht worden waren. Im Zentrum der Ermittlungen standen weitere PVB der Dienstgruppe A der Polizeiwache (PW) Mülheim an der Ruhr.

Am 11.09.2020 wurden aufgrund dessen durch das LAFP NRW zunächst verdeckte Disziplinarverfahren gegen alle namentlich bekannten Beschäftigten eingeleitet. Am 16.09.2020 erfolgten gemeinsam mit der BAO Janus des PP Bochum Durchsuchungsmaßnahmen. Alle Personen werden nachfolgend als Betroffene der Phase 1 der BAO Extremismus bezeichnet. Die strafrechtlichen Maßnahmen wurden durch die KPB Bochum zunächst in der Ermittlungsgruppe (EG) Parabel geführt, ab dem 17.09.2020 in der BAO Janus. Die zentrale Führung dieser strafrechtlichen Verfahren lag bei der StA Duisburg.

Am 24.11.2020 wurden durch das LAFP NRW und die KPB Bochum erneut disziplinarrechtliche und strafrechtliche Durchsuchungsbeschlüsse umgesetzt. Hintergrund war eine weitere bekannt gewordene Chatgruppe von Beschäftigten der KPB Essen mit straf- und disziplinarrechtlich relevanten Inhalten (folgend Betroffene der Phase 2 der BAO Extremismus).

2. Auftrag

Das IM NRW beauftragte das LAFP NRW, eine Sonderinspektion der KPB Essen durchzuführen. Das LZPD NRW sowie LKA NRW wurden im Hinblick auf ihre Zuständigkeiten verantwortlich in diese Sonderinspektion eingebunden. Beim LAFP NRW wurde am gleichen Tag der Abteilungsleiter 3 (Fachbereich Fortbildung Führung/ Management/Technik, Gesundheitsmanagement und Psychosoziale Unterstützung) und stellvertretende Behördenleiter, Leitender Polizeidirektor (LPD) Thomas Kubera, mit der Leitung der Sonderinspektion beauftragt. Die Konzeptionierung und Vorbereitung der Sonderinspektion wurde unverzüglich aufgenommen.

Im Fokus standen themenbezogene Verwaltungsermittlungen und darüber hinaus erfolgskritische Aufgabenfelder und Prozesse im Zusammenhang mit der Umsetzung des sogenannten „Sensibilisierungserlasses“³, bei der Bearbeitung von Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten und in Bezug auf die verantwortliche Wahrnehmung von Führung. Die Sonderinspektion diente nicht der Erkennt-

³ Erlass IM NRW vom 19.12.2018, 403/42, Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten/Extremistische Anschauungen.

nisgewinnung für straf- oder disziplinarrechtliche Ermittlungsverfahren. Im Verlauf der Verwaltungsermittlungen erlangte Hinweise auf straf- oder disziplinarrechtliche Sachverhalte wurden an die zuständigen Stellen gesteuert.

Die ersten Maßnahmen wurden bereits am 25.09.2020 in der KPB Essen, beginnend mit der PI 4 Mülheim an der Ruhr, nach einer Präsentation der Inspektionsvorhaben in einer erweiterten Leitungskonferenz der Behördenleitung am Vortag aufgenommen.

3. Ziele der Sonderinspektion

Die Sonderinspektion hatte folgende Teilziele:

- Teilziel 1: Im Rahmen von Verwaltungsermittlungen werden in den Dienststellen der KPB Essen Prüfungen vorgenommen, um mögliche gleichgelagerte Fälle zu erkennen. Dabei soll festgestellt werden, welche Umstände solche Verhaltensweisen begünstigt haben könnten.
- Teilziel 2: Die verantwortliche Umsetzung des Erlasses „Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten/ Extremistische Verhaltensweisen“ des IM NRW vom 19.12.2018 wird überprüft.
- Teilziel 3: Der sachgerechte Umgang mit Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten wird überprüft.
- Teilziel 4: Die verantwortliche Wahrnehmung von Führung wird überprüft.

Die Sonderinspektion sollte allgemeine und besondere Entwicklungspotenziale erschließen und insbesondere der KPB Essen Handlungsempfehlungen geben. Auf Basis der Erkenntnisse sollten auch Präventionsansätze auf Behörden- und Landesebene aufgezeigt werden.

4. Ergebnisse der Verwaltungsermittlungen

Die Verwaltungsermittlungen wurden als Strukturermittlungen zu devianten, insbesondere zu fremdenfeindlichen, rassistischen oder extremistischen Handlungen bzw. Einstellungen betrieben. Es wurden auch solche Umstände erfasst, die im Grenzbereich entweder nicht oder nur bedingt als normenwidrig zu bezeichnen sind, wie beispielsweise negativer Korpsgeist, Radikalisierung, Verlust an Empathie, nicht angemessener Sprachgebrauch etc.

Als Untersuchungszeitraum für die Verwaltungsermittlungen wurde die Zeit zwischen dem 01.01.2012 und 16.09.2020 festgelegt. Allerdings mussten einzelne Prozessschritte in Verbindung mit Aktenauswertungen aufgrund von Verfristungen auf kürzere Zeiträume reduziert werden.

Die Untersuchung erfolgte in folgenden Schritten:

- Analyse der Situation in der PI 4 Mülheim an der Ruhr
- Ausweitung der Analyse auf den gesamten Behördenbereich
- Durchführung von Befragungen von Führungskräften, ausgewählten Mitarbeitenden und Studierenden, die ihr Praktikum in der KPB Essen versehen haben
- Durchführung von Ortsbesichtigungen, insbesondere in den Liegenschaften für operative Basisorganisationseinheiten (BOE)
- Anlegen von Spuren zu Hinweisen
- Auswertung von Amtsdelikten und Widerstandshandlungen (behördenweit), dazu Auswertung von Datensätzen zu Ermittlungsverfahren der KPB Essen und der KPB Bochum als zuständiger Kriminalhauptstelle für die Bearbeitung von Amtsdelikten (seit 2018) sowie Vergleichsauswertungen der PKS
- Anforderung von Akten bei zuständigen Stellen, insbesondere bei den Staatsanwaltschaften

Im Rahmen der Analyse konnte belegt werden, dass sich das deviante Verhalten in der PW Mülheim an der Ruhr sehr differenziert darstellt: Es konnte festgestellt werden, dass im Kern der Dienstgruppe A eine Gruppe von negativen Treibern agierte, die sich mit Unterstützern umgeben hatte. Das Handeln der Treiber und Unterstützer ging deutlich über das Posten rechtsextremistischer, fremdenfeindlicher, rassistischer und antisemitischer Inhalte hinaus. Es erfasst nahezu alle Aspekte des Syndroms Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit: Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Islamphobie, Sexismus, Homophobie etc. Die Treiber und Unterstützer traten auch strafrechtlich mit verschiedensten Deliktsformen (Staatschutzdelikte, Amtsdelikte, Körperverletzungsdelikte, Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Eigentumsdelikte etc.) in Erscheinung. Insofern ist von einer Multidevianz auszugehen. Dieses Cluster erreichte eine bemerkenswerte Größenordnung. Weitere im Umfeld befindliche Beobachter haben die Einstellungen und das Wirken aus verschiedenen Motiven zugelassen. Dabei mag auch folgender Aspekt eine wesentliche Funktion eingenommen haben: Die Entwicklung hinsichtlich GMF beginnt unauffällig und schleichend. Personen, die sich in der Entwicklung befinden, sind nicht zwangsläufig Personen mit extremistischer Einstellung oder Haltung. Ihr Denken und Handeln wird maßgeblich durch das Erfahrungsumfeld geprägt. So kann es sein, dass sich Gruppenmitglieder sukzessive in Richtung der Treiber und Unterstützer entwickeln.

Die Devianz war nach Einschätzung der Sonderinspektion im Umfeld der Dienstgruppe wahrnehmbar und hätte zu Reaktionen führen müssen, dies durch Führungsinterventionen, wie auch durch Amtspflichten bedingt (Strafverfolgungszwang). Anlässlich von vielleicht noch nicht eindeutigen Beobachtungen oder in Folge von noch nicht strafrechtlich relevanten Hinweisen hätte es ebenfalls für das Umfeld Möglichkeiten einer Reaktion gegeben, beispielsweise durch Hinweise an Vertretungen, Beauftragte oder andere Institutionen (z. B. Polizeibeauftragter, Polizeiseelsorge, Psychosoziale Fachkräfte). Solche Reaktionen waren nicht feststellbar. Durch Personalfluktuation waren Beteiligte zwischenzeitlich in andere Dienststellen gelangt, einige hatten auch Führungsfunktionen übertragen bekommen oder waren in der Hierarchie aufgestiegen. Dies belegt, dass deren dienstliche Leistungen offensichtlich von Vorgesetzten goutiert worden sind.

Bezogen auf den Ausgangssachverhalt konnte festgestellt werden, welche Umstände das deviante Verhalten begünstigt haben. Zentrale Bedeutung dabei hatte ganz offensichtlich, dass Führungskräfte im unmittelbaren Umfeld ihre Führungsaufgaben nicht ordnungsgemäß wahrgenommen haben. In diesen Bereichen ist von einem Versagen der Führung auszugehen. Verschiedene Aspekte der Perso-

nalentwicklung, wie beispielsweise der Aufstieg von Führungskräften innerhalb der eigenen Organisationseinheit (OE), die langen Standzeiten von Personen in ihrer Funktion und die unausgeglichene Alterszusammensetzung, haben zur Situation maßgeblich beigetragen.

Festgestellt wurde auch, ob weitere oder ähnliche Fälle in der KPB Essen bestehen. Im Ergebnis ist festzustellen, dass auf Basis der zum 31.01.2021 vorliegenden Erkenntnisse keine Fälle vergleichbarer Komplexität und Devianz des Ausgangssachverhaltes identifiziert werden konnten.

Allerdings ging die Sonderinspektion einer Reihe von Sachverhalts- und Personenhinweisen in den Dienststellen der KPB Essen nach, die extremistisches, fremdenfeindliches oder rassistisches Verhalten zum Gegenstand hatten. Teilweise waren diese Fälle in der Behörde bereits bekannt und in der Bearbeitung bzw. die Bearbeitung abgeschlossen. In einigen Fällen konnten die mitgeteilten Beobachtungen nicht erhärtet werden, in einzelnen Fällen blieben Zweifel. Allerdings wurden auch Fälle vorgefunden, in denen nach Überzeugung der Sonderinspektion die erforderliche Verfassungstreue der betreffenden Beschäftigten nicht (mehr) gegeben ist. Hier bleibt der Ausgang der Straf- und Disziplinarverfahren abzuwarten.

Insgesamt erscheint die Anzahl der extremistisch, fremdenfeindlich, antisemitisch oder rassistisch motivierten Fälle angesichts der Größenordnung der Behörde mit knapp 2.200 Beschäftigten nicht signifikant groß. Allerdings kann trotz der Intensität der Verwaltungsermittlungen nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass ein gewisses Dunkelfeld besteht.

Im Rahmen der Verwaltungsermittlungen wurden insgesamt 82 Spuren zu sachverhalts- oder personenbezogenen Hinweisen verfolgt. In 25 Fällen wurden die zuständigen Stellen über die Erkenntnisse der Verwaltungsermittlungen informiert, da Anhaltspunkte für eine straf- oder disziplinarrechtliche Relevanz bestanden. In 17 Fällen bestand ein extremistischer, rassistischer oder fremdenfeindlicher Kontext. Acht Fälle wurden infolge weiterer festgestellter Devianzen an die zuständigen Stellen übermittelt. 13 Erkenntnismitteilungen gingen an die BAO Janus, 20 an die KPB Essen und fünf an den EA Disziplinarverfahren der BAO Extremismus.⁴

Die Existenz eines Netzwerks von (Rechts-)Extremisten innerhalb der KPB Essen oder innerhalb der Polizei NRW, ggf. auch mit Bezügen über die Organisationsgrenze hinaus, war nicht feststellbar. Anstelle von Netzwerken waren persönliche Beziehungen von Beteiligten festzustellen. Diese Beziehungen begründeten u. a. auch die Kommunikation in den Chatgruppen. Es handelte sich nach Bewertung der Sonderinspektion nicht um extremistische Chatgruppen, sondern um solche, die für deviantes Verhalten missbräuchlich genutzt wurden bzw. in denen möglicherweise eine schleichende Entwicklung i.S.d. des Syndroms GMF stattgefunden hat. Hierbei unterscheiden sich die Chatgruppen der beiden Phasen. Es ist anzunehmen, dass die Chatgruppen in der Dienstgruppe (Phase 1 der BAO Extremismus) ursprünglich zur allgemeinen, auch dienstlichen Kommunikation, genutzt wurden. Das Einstellen von inkriminierten Inhalten hat sich temporär und sukzessive ergeben. Beim Chat, der zur Phase 2 der BAO Extremismus führte, handelt es sich um einen für außerdienstliche Aktivitäten (Kegelgruppe). Zu diesen Aktivitäten hat sich eine Gruppe von Personen zusammengefunden, deren Mitglieder offensichtlich ihre devianten Einstellungen und Haltungen als Gesinnungsgemeinschaft in (noch) größerem Maße teilten, als es innerhalb der PW Mülheim an der Ruhr der Fall war. Die Größe des Personenclusters in der Phase 1 und 2 der BAO Extremismus ist dabei durchaus als

⁴ Die Summe der Mitteilungen ist größer als die Gesamtzahl der Fälle, da einige Mitteilungen an mehrere Stellen gleichzeitig gingen.

besorgniserregend zu bezeichnen. Es ist über die Zeit sukzessive angewachsen. Dies belegt, dass eine Kerngruppe mit devianter, auch extremistischer Einstellung in der Lage ist, die eigene Einstellung und Haltung innerhalb der Organisation zu transportieren, ohne dass dem widersprochen wird. Vielmehr ist es sogar so, dass eine solche Gruppe anziehend auf weitere Personen mit devianter Einstellung und Haltung wirkt und sich über die Zeit eine gesamte OE deviant, ggf. auch radikal, entwickelt.

Festgestellt wurden Anzeichen negativen Korpsgeists, eine offensichtlich schleichende Radikalisierung innerhalb des Syndroms GMF, Verlust von Empathie, Missachtung des Berufsethos usw., die einer Bearbeitung bedürfen. Vorgesehene Mechanismen griffen ganz offensichtlich nicht. Führungskräfte kamen ihrer Führungsaufgabe nicht nach und in der Organisation zur Verfügung stehende Hilfsangebote wurden nicht angenommen bzw. aktiviert. Rechnet man alle Personen mit ein, auch die passiv bleibenden Beobachter, so ist in der PI Mülheim an der Ruhr eine Größenordnung und Struktur entstanden, die kaum noch eine Regulierung in den bestehenden Strukturen zuließ. Daraus ist abzuleiten, dass sehr früh auf deviantes Verhalten reagiert werden muss - durch Führungskräfte und beobachtende Beschäftigte.

Auch in anderen Dienststellen war nicht durchweg zu erkennen, dass Mechanismen innerhalb der bestehenden Strukturen funktioniert hatten oder hätten. Es konnten zwar keine weiteren Fälle identifiziert werden, die in ihrer Komplexität und Devianz mit dem Ausgangssachverhalt vergleichbar waren. Vorgefunden wurden in anderen Dienststellen aber auch einzelne Fälle, in denen die erforderliche Verfassungstreue der betreffenden Beschäftigten nach Einschätzung der Sonderinspektion nicht (mehr) gegeben ist. Weiterhin wurden in anderen Dienststellen Anzeichen für eine mögliche Entwicklung innerhalb des Syndroms GMF festgestellt, insbesondere hinsichtlich eines nicht angemessenen Sprachgebrauchs. Diese Anzeichen bedürfen der Aufmerksamkeit und niederschwelliger Maßnahmen der Personalführung. Teilweise hatte die KPB Essen in Folge von konkreten Ereignissen allerdings bereits vor dem Bekanntwerden der Phase 1 und 2 der BAO Extremismus mit Verhaltensanweisungen und einer Veränderung von Prozessen reagiert. Mehrere Sachverhalte gelangten der KPB Essen im Übrigen erst nach dem 16.09.2020 zur Kenntnis. Es darf angenommen werden, dass die operativen Maßnahmen, wie auch die Sonderinspektion selbst zu einer verstärkten Sensibilisierung bei den Beschäftigten geführt haben.

Im Rahmen der Verwaltungsermittlungen wurden in den Dienstgebäuden der KPB Essen Ortsbesichtigungen durchgeführt. Ziel war eine Betrachtung der räumlichen Gegebenheiten, welche mittelbaren Einfluss auf die Führungs- und Organisationskultur entwickeln können. Auch die gelebte Führungs- und Organisationskultur kann die Ausgestaltung der Diensträume beeinflussen. Vorstellbar sind Zusammenhänge in positiver und negativer Hinsicht sowie weiterer moderierender Faktoren. Hier ergaben sich spezifische Erkenntnisse im Hinblick auf Dienstgebäude der KPB Essen, wobei diese Erkenntnisse mit solchen aus anderen Bereichen der Verwaltungsermittlungen korrespondierten. Bedeutsam ist, dass beispielsweise die nationalsozialistische Geschichte des Dienstgebäudes Mülheim an der Ruhr aktuell nicht sachgerecht aufgearbeitet ist. Hier gilt es, notwendige - ggf. auch bauliche Veränderungen zu prüfen und eine aktive Aufarbeitung als Geschichtsstätte vorzunehmen.

Im Rahmen der Verwaltungsermittlungen wurden vielfältige Faktoren erkannt, die ein deviantes Verhalten begünstigt haben dürften bzw. begünstigen können. Hieraus abgeleitet wurden Handlungsempfehlungen (in erster Linie an die KPB Essen), die mit den aus dem TZ 2 und 4 abgeleiteten Empfehlungen korrespondieren:

Führung

- Konsequente Dienst- und Fachaufsicht durch Leiter von operativen BOE - Schlüsselfunktionen Dienstgruppenleiter (DGL), Leiter Einsatztrupp (ET) usw. - und die übergeordneten Führungsebenen (im Bereich Wachdienst (WD) insbesondere Wachleitungen) in Bezug auf Vorgangskontrolle (insbesondere bei Widerstandshandlungen, Anzeigen gegen Beschäftigte); Ausrichtung auf eine unmittelbare und frühzeitige Reaktion von Führungskräften bei Anzeichen von deviantem Verhalten und zeitnahe und umfassende Sachverhaltsklärung bei niedrigschwelliger Verdachtslage; Führungsaufsicht auch hinsichtlich der Gestaltung und Nutzung von Diensträumen sowie des Auftretens und äußeren Erscheinungsbildes der Mitarbeitenden
- Führungsentscheidungen und die zugrunde liegenden Überlegungen sowie Rahmenbedingungen sind transparent zu machen und entsprechend zu kommunizieren; hierbei kommt der zeitgerechten Rückmeldung an beteiligte Mitarbeitende eine besondere Bedeutung zu, da dieses Frustrationserfahrungen entgegen wirkt
- Stärkung des Einzelnen, auch bei erforderlicher Teambildung; abweichende Auffassungen müssen sachgerecht vertreten werden können
- Förderung der Kontaktaufnahme mit weiteren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in der KPB (Personalrat, Gleichstellung, Soziale Ansprechpartner (SAP), Extremismusbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) und der Polizeiseelsorge
- Führungskommunikation durch hierarchieübergreifende anlassunabhängige Gespräche mit Mitarbeitenden, um frühzeitig über Stimmungen, Entwicklungen pp. im Bilde zu sein und konsequente, erlassgemäße Nutzung der Führungsinstrumente Mitarbeitergespräche (MAG) und Führungsfeedback (FFB)
- Anwendung eines etablierten, nachvollziehbaren, ergebnisdokumentierten und transparenten Besprechungswesens

Personal

- Konzeptionierung eines umfassenden Personalentwicklungs- und Personalverwendungskonzeptes, wobei Rotation und Kontinuität abzuwägen sind; grundsätzlich sind Verweildauern für Sachbearbeitung und Führung in der wahrgenommenen Funktion sachgerecht zu definieren, um einer Verkrustung und Abschottung von Sozialstrukturen, die sich letztlich einer Führungsaufsicht entziehen, entgegenzuwirken; Verstetigung von Führung ist wünschenswert, allerdings durch Fluktuation und Hospitationen immer wieder neu zu beleben
- Personalsteuerung ist insbesondere auch unter demografischen Aspekten erforderlich, denn eine ausgewogene Altersstruktur in OE erleichtert die Integration lebens- und berufsunererfahrener Mitarbeitender; sie kann frühzeitiges Korrektiv für deviantes Verhalten sein
- Implementierung von Verfahren zur Identifizierung geeigneter Führungs- und Fachkräfte; hier gilt es, Befähigungen frühzeitig zu erkennen, zu erproben und ggf. zu stärken; es gilt bereits im Bereich von Funktionen der Bandbreite zu handeln, denn bereits hier setzt die Qualifizierung zur späteren Wahrnehmung höherwertiger Funktionen ein
- Hospitationen zum Erkennen, Erproben und auch Ausschließen von Potenzialen
- Mentoring für potenzielle Führungskräfte zum Erkennen und ggf. Ausschließen von Potenzial für die Wahrnehmung zukünftiger Führungsaufgaben
- Mentoring für junge Führungskräfte in Erstfunktion durch erfahrene und geeignete Mentoren
- Coaching von Führungskräften, insbesondere in schwierigen Führungssituationen

Für Führungsfunktionen in Basisorganisationseinheiten sollte gelten, dass ein Aufstieg in der Linie grundsätzlich nicht erfolgen sollte. Führungskräfte in Schlüsselfunktionen (z. B. DGL, Leiter ET) müssen über Erfahrungen und eine Erprobung in verschiedenen OE verfügen.

Verhalten

An inner- und außerdienstliches Verhalten von Beschäftigten sind Anforderungen zu stellen, zu begründen und diese auch transparent zu machen.

- Nutzung eines Behördenleitbildes; nicht das formale Vorhandensein, sondern die tatsächliche Anwendung eines Leitbildes und die fortwährende Thematisierung im täglichen Dienst sind angezeigt
- Klare Positionen zur sog. Netiquette⁵; zunächst ist zu akzeptieren, dass die Nutzung sozialer Medien, insbesondere von Chatgruppen, nicht vollständig zu unterbinden ist; umso erforderlicher ist es, die Mitarbeitenden zu informieren, zu sensibilisieren und konsequent auch auf mögliche disziplinar- und strafrechtliche Folgen eines Fehlverhaltens hinzuweisen
- Beachtung bestehender Regelungen; in bestimmten Einsatzsituationen durch eine lückenlos nachvollziehbare Dokumentation (auch durch Einsatz von Bodycams)
- Wahren einer professionellen Distanz; dies umfasst sowohl eine Hinwendung zum Bürger, als auch die Wahrung einer angemessenen Distanz zu allen Beteiligten bei der Aufgabenwahrnehmung

Aus- und Fortbildung

- Ausbildung (Theorie, Training und Praxis) nach dem Direkteinstieg in die Laufbahngruppe (LG) 2.1: Intensivierte Vermittlung der Bedeutung der freiheitlich demokratischen Grundordnung; weiterhin der Transfer auf mögliche Entwicklungen von devianten Strukturen in der Organisation, relevante Phänomene (z. B. des Syndroms GMF); Darstellung von Möglichkeiten zur Konfliktregulierung und von Hilfsangeboten.
- Intensivierung der Extremismusprävention und der polizeigeschichtlichen Bildung; junge PVB haben oftmals keine oder nur mittelbare Kenntnisse im Hinblick auf die Gräueltaten des Nationalsozialismus und den Zusammenhang mit der heutigen Rolle der Polizei in einem demokratischen Rechtsstaat; hier gilt es, Sensibilität herzustellen und die demokratische Resilienz zu stärken, u. a. durch Besuche von Geschichtsstätten, Begegnungen mit Zeitzeugen und entsprechenden Ausstellungen
- Fortbildung von Führungskräften, insbesondere der Schlüsselfunktionen (z. B. DGL, Leiter ET) der LG 2.1, kommt eine zentrale Bedeutung zu, von der Qualifizierung für die Aufgabenwahrnehmung nach erstmaliger Übernahme einer Führungsfunktion bis in herausgehobenen Funktionen; dazu bedarf es einer ganzheitlichen Konzeption mit obligatorischen Elementen

⁵ Bei der Bezeichnung „Netiquette“ handelt es sich um ein zusammengesetztes Wort. Die Bedeutung setzt sich zusammen aus den Bestandteilen „Net“ (für „Internet“) und Etiquette. Unter einer „Etiquette“ werden Benimmregeln für ein bestimmtes Verhalten festgehalten. Eine Netiquette legt Regeln für das soziale Verhalten in bestimmten Kreisen fest. Übertragen auf das Internet beschreibt die Netiquette Regeln für ein gesellschaftliches Untereinander in Foren, Kommentarsektionen etc. Durch die Anonymität im Internet liegt die Hemmschwelle bei vielen Online-Usern deutlich niedriger, als in der realen Welt. Verstöße gegen die Regeln der Netiquette sind daher vielerorts online Gang und Gäbe. Vgl. Maciej, M. (2014). "Netiquette": Regelung, Bedeutung und Erklärung. URL: <https://www.giga.de/extra/internet/specials/netiquette-regeln-bedeutung-und-erklaerung/> (Letzter Zugriff: 29.12.2020).

- Fortbildung von PVB; u. a. hinsichtlich einer einsatzgerechten Kommunikation und eines angemessenen, rechtsstaatlichen Einsatzverhaltens zur Verhinderung körperlicher Eskalation; weiterhin sollten die in der Ausbildung vermittelten Inhalte von Zeit zu Zeit wiederholt werden und Gelegenheit zum Training sozialer Kompetenzen und zur Stressbewältigung gegeben werden

5. Befunde und Empfehlungen zur Sensibilisierung von Beschäftigten hinsichtlich extremistischer Verhaltensweisen und Anschauungen

Die Sonderinspektion hatte die Aufgabe, den Umgang und die Umsetzung des o.a. Sensibilisierungserlasses in der KPB Essen zu evaluieren. So wurde der Eingang, die Steuerung und Kommunikation untersucht. Der Umgang der Behörden- und Direktionsleitungen mit dem Thema „Extremistische Verhaltensweisen/Anschauungen“ und damit verbundene Sensibilisierungsmaßnahmen sowie die Aufgabenwahrnehmung der Extremismusbeauftragten waren weitere Prüffelder. Mit Blick auf extremistische Anschauungen wurden neben dem Schwerpunkt „Rechts“ alle Phänomenbereiche berücksichtigt.

Eine tiefere Betrachtung fand hinsichtlich folgender Aspekte statt:

- Kommunikation der Inhalte des Erlasses unter Berücksichtigung der Kommunikationsstruktur in der Behörde
- Innerbehördliche Meldewege
- Rolle der Extremismusbeauftragten, Maßstäbe der Benennung, spezifische Regeln zur Aufgabenübertragung, Wahrnehmung der vorgesehenen Aufgaben, Prozess der Informationsverarbeitung
- Reaktion auf die Informationen zu den Vorkommnissen in der KPB Hamm im Jahr 2020

Im Rahmen der Prüfungen wurden teilweise Versäumnisse, aber keine gravierenden Mängel, mit Blick auf die Umsetzung des Erlasses festgestellt. Die Erhebungen begründen den Eindruck, dass die KPB Essen weitgehend angemessene und zum Teil gute Arbeits- und Lösungsansätze im Arbeitsbereich der Extremismusbeauftragten hat, was

- Voraussetzungen, Kriterien und Kompetenzmerkmale zur Auswahl und Bestellung,
- Aufgaben und Handlungsfelder,
- Konzepte und Maßnahmen und
- innerbehördliche Information über Aufgaben und Ziele

angeht.

In den Bereichen

- Eingang und Steuerung von Erlassen und der weitergehenden Kommunikation der Inhalte,
- innerbehördliche Verantwortlichkeiten und Meldewege im Falle des Verdachts extremistischen Verhaltens,

- Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Themenkontext „Extremistische Verhaltensweisen“ und
- organisatorische Maßnahmen zum Themenfeld Extremismus nach Bekanntwerden der themenbezogenen Vorkommnisse in der KPBB Hamm

wurden in der KPBB Essen Arbeits- und Lösungsansätze gefunden, die eine Grundlage für den täglichen Dienst bieten, die aber im Rahmen von ganzheitlichen Konzeptionen fortgeschrieben werden sollten.

In den Bereichen

- Besprechungswesen und
- behördeninterne Regelungen und Vereinbarungen zu themenbezogenen Handlungskonzepten

muss konstatiert werden, dass besonderes Entwicklungspotenzial besteht und Anpassungen dringend erforderlich sind.

6. Befunde und Empfehlungen zum Umgang mit Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten

Die Sonderinspektion hatte die Aufgabe, den sachgerechten Umgang mit Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten in der KPBB Essen zu überprüfen. Die Untersuchung erfolgte in folgenden Schritten:

- Auswertung von Beschwerde- und Disziplinarverfahren bei der KPBB Essen; Überprüfung z. B. hinsichtlich von Prozessabläufen und Folgerichtigkeit von Entscheidungen
- Betrachtung der Schnittstelle zwischen straf- und disziplinarrechtlichen Ermittlungen und der Wahrnehmung von Informationspflichten insbesondere im Hinblick auf bestehende Landesstandards
- Analytische und inhaltliche Überprüfung des Bereichs des Beschwerdemanagements und der Eingabe von Petitionen in der KPBB Essen

Es wurden 22 laufende Disziplinarvorgänge sowohl unter inhaltlichen als auch organisatorischen Aspekten überprüft. Ebenso wurde bei 15 Disziplinarverfahren, die abgeschlossen sind, aber nicht der Verwertungsfrist des § 16 LDG NRW unterliegen, verfahren. Betrachtet wurden zudem zwei weitere Vorgänge, bei denen von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens abgesehen wurde, welche aber ebenfalls noch nicht dem Verwertungsverbot unterliegen.

Gravierende Verstöße gegen die zu beachtenden Rechtsvorschriften wurden in beiden Bereichen nicht festgestellt. Bei einem laufenden Verfahren wurde der Informationspflicht gegenüber dem LAFP NRW nicht ausreichend nachgekommen. Bei der Berechnung der Tilgungsfristen kam es in zwei Fällen zu einer nicht den Vorschriften entsprechenden Festsetzung des Tilgungstermins.

Es ergaben sich keine Erkenntnisse, dass Sachverhalten, die Hinweise auf deviantes Verhalten von Beschäftigten enthalten, nicht ausreichend nachgegangen wurde. Die veranlassten dienstrechtlichen Maßnahmen sind als angemessen zu bezeichnen.

Wegen vorliegender Hinweise auf fremdenfeindliche oder rassistische Handlungen bzw. Einstellungen waren im Untersuchungszeitraum fünf Disziplinarverfahren eingeleitet worden. Dabei sind die Verfahren aus der Phase 1 und 2 der BAO Extremismus nicht berücksichtigt.

Es kann festgestellt werden, dass hinsichtlich der Fallzahlen keine signifikanten Unterschiede zu vergleichbaren Behörden bestehen. Hierbei wurden die Verfahren aus der Phase 1 und 2 der BAO Extremismus herausgerechnet, um eine Vergleichbarkeit herstellen zu können. Somit verzeichnete die KPB Essen, außerhalb der bekannten Chatgruppen, lediglich die genannten fünf Vorfälle im Erfassungszeitraum.

Insbesondere nach dem 16.09.2020 wurden mehrere Disziplinarverfahren eingeleitet, denen ein im Themenkontext deviantes Verhalten der betroffenen Personen zugrunde liegt. Dieser Umstand deutet auf eine entsprechende Sensibilisierung der KPB Essen hin.

Zur Überprüfung des Umgangs der KPB Essen mit Beschwerden und Eingaben wurden 224 Vorgänge aus den Jahren 2019 und 2020 angefordert und ausgewertet. Darüber hinaus ergaben sich bei der stichprobenartigen Überprüfung der Beschwerdevorgänge keine Hinweise oder Erkenntnisse zu fehlerhaften Bewertungen hinsichtlich der Beschwerdevorgänge. Es konnten keine Auffälligkeiten hinsichtlich der Häufigkeit einzelner betroffener Dienststellen, handelnder Personen oder Einsatzanlässe innerhalb der Beschwerdevorträge festgestellt werden.

Die Gesamtzahl der Beschwerden in der KPB Essen wurde für den Zeitraum 2015 bis 2019 mit anderen Behörden gleicher Größenordnung verglichen. Im Ergebnis sind keine signifikanten Unterschiede festzustellen.

Insgesamt kann aufgrund der bislang gewonnenen Erkenntnissen festgestellt werden, dass auch der Umgang mit Beschwerden und Eingaben im Bereich der KPB Essen grundsätzlich sachgerecht erfolgt, wenn auch Optimierungsbedarfe im behördlichen Beschwerdemanagement aufgezeigt werden konnten. Die in Teilen festgestellten langen Bearbeitungszeiten, eine davon betraf die Eingabe der Bürgerinitiative „Essen stellt sich quer (ESSQ)“ sollen durch eine zwischenzeitliche Personalverstärkung im Bereich des Beschwerdemanagements ab Januar 2021 abgestellt sein.

7. Befunde und Empfehlungen in Bezug auf die verantwortliche Wahrnehmung von Führung

Die Sonderinspektion hatte die Aufgabe, Aspekte der Personalführung in den Blick zu nehmen und die verantwortliche Wahrnehmung von Führung zu analysieren, ob fehlende oder mangelhafte Führung dazu beigetragen haben könnte, dass es zu deviantem Verhalten im oben beschriebenen Ausmaß kommen konnte. Die Prüfung folgte der Annahme, dass Werthaltungen und die Identifikation mit der freiheitlich demokratischen Grundordnung auch darin zum Ausdruck kommen, wie die Erwartungen an Führungskräfte erfüllt werden. Dieser indikatorenbasierte Ansatz erstreckt sich unter anderem auf die Wahrnehmung grundsätzlicher Verpflichtungen aus der Geschäftsordnung für die KPB und den Grundsätzen für Zusammenarbeit und Führung.

Es erfolgte eine Analyse und Bewertung der folgenden Handlungsfelder im Hinblick auf Führungsaspekte: Führungsinstrumente, Personalführung, Auswahl von Führungskräften, Fortbildungen und Unterstützungsangebote und Organisationskultur.

Es wurden im Rahmen der Erhebungen keine Hinweise auf gravierende Mängel hinsichtlich der strukturellen Umsetzung der verantwortlichen Wahrnehmung von Führung in den letzten Jahren festgestellt.

Die Erhebungen begründen in einigen Bereichen einen guten Eindruck hinsichtlich der verantwortlichen Wahrnehmung von Führung. Dazu zählen

- die Initiative der KPB Essen und die Bereitschaft des Behördenleiters zu einem offenen Kommunikationsverhalten,
- eine grundsätzlich mehrheitlich positiv empfundene Gesprächskultur,
- die berichteten Initiativen zur Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich Extremismus,
- die Erfüllungsquote bei der Durchführung des FFB,
- das Verhältnis zwischen direkten Vorgesetzten und Mitarbeitenden,
- die bedarfsgerechte Unterstützung im täglichen Dienst und der Kontakt zur Polizeiseelsorge.

In anderen Bereichen wurde deutlich, dass die KPB Essen zurückliegend besser aufgestellt war, als es aktuell festgestellt werden kann. Hierzu zählen

- die (Weiter-)Entwicklung eines Leitbildes, Qualitätsleitsätze (QLS) und Führungsleitsätze (FLS), inklusive einer ursprünglich geplanten aber nicht durchgeführten zweiten Mitarbeiterbefragung in diesem Zusammenhang,
- die Durchführung von Dialogveranstaltungen,
- die Durchführung örtlicher Führungskräfte trainings (FKT) und
- die Aktualität von Behördenregelungen (zum Beispiel zum MAG).

Hinsichtlich dieser Themen entsteht der Eindruck, dass die KPB Essen in mancher Hinsicht früher proaktiver tätig war als heute. Dies wird an vielen Stellen hierarchieübergreifend mit der vorhandenen Personalsituation in der Behörde begründet.

In einigen Bereichen ist erkennbar, dass die KPB Essen ein besonderes Entwicklungspotenzial aufweist. Dazu zählen

- die Erstellung und Dokumentation weitergehender Behördenregelungen,
- die Bekanntheit, Nutzung und Priorisierung landesweiter Unterstützungsangebote,
- das Entsendeverhalten zu zentralen Fortbildungen für Führungskräfte,
- die Durchführung der MAG und
- die Aktualisierung von Intrapol-Seiten z. B. Behördliches Gesundheitsmanagement der Polizei Nordrhein-Westfalen (BGMPol NRW).

Darüber hinaus wurden allgemeine Rahmenfaktoren für die verantwortliche Wahrnehmung von Führung mit allgemeinem Entwicklungspotenzial festgestellt, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie nicht spezifisch für die KPB Essen sind. Hierzu zählen die Themen

- Ressourcenmangel (Personal, Räume),

- Altersstruktur der Beschäftigten,
- Rechtsprechung und Rechtslage bei Stellenbesetzungsverfahren (Entscheidung „nach Aktenlage“) und
- von den Mitarbeitenden empfundene Distanz zur höheren Führungsebene LG 2.2.

Im Rahmen der Überprüfung wurde zudem deutlich, dass die Aufarbeitung der in Rede stehenden Vorwürfe bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der KPB Essen deutliche Verunsicherung und starke Emotionen ausgelöst hat.

Folgende Empfehlungen sind im Detail aus dem Befund abzuleiten:

- Fortentwicklung und „Beleben“ des Behördenleitbildes
- Erstellen einer Behördenregelung für das FFB und Aktualisierungen des Leitfadens für MAG
- Empfehlung, die aktuelle Einführung der neuen Rahmenkonzeption BGMPol NRW auf Landesebene zu nutzen, die organisatorischen und personellen Empfehlungen der Landesarbeitsgruppe (LAG) BGMPol NRW 2020 auszuwerten und umzusetzen
- Wiedereinführung von hierarchieübergreifenden Dialogveranstaltungen
- Kontinuierliche Fortentwicklung von FLS
- Wiederaufnahme örtlicher FKT im Rahmen geltender Standards; dabei wird empfohlen, insbesondere den Führungskräften operativer BOE die Möglichkeit zur Reflexion von Führungsaufgaben im täglichen Dienst zu geben
- Förderung des gegenseitigen Verständnisses durch eine deutlichere Präsenz und Teilnahme von Führungskräften der LG 2.2 in den Arbeitsbereichen ihrer Mitarbeitenden im täglichen Dienst
- Fokussieren des Themas Wertevermittlung durch Vorbildfunktion im Rahmen von örtlichen und/oder zentralen Formaten
- Prüfung, ob die Themenkomplexe Aufgabenkritik, Prozessoptimierung, Personalverteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung von Standards in die bereits begonnene Organisationsbetrachtung einbezogen sind
- Sensibilisierung von Mitarbeitenden bezüglich der Thematik extremistische Verhaltensweisen unabhängig von der jeweiligen Belastungssituation der OE
- Überprüfung des Entsendeverhaltens bezüglich zentraler Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Führungskräfte; insgesamt sollte das Thema Fortbildung priorisiert behandelt werden
- Inanspruchnahme von zentralen Unterstützungs- und Beratungsangeboten (z. B. Angebote der Zentralstelle Psychosoziale Unterstützung (ZPSU), Zentrum für ethische Bildung und Seelsorge (ZeBuS) mit den Projekten Grenzgang und Krafraum); die Kenntnis der Beschäftigten über landesweite Unterstützungsangebote sollte verbessert werden; Führungskräfte sollten dahingehend sensibilisiert werden, dass sie Anliegen bezüglich der Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten ernst nehmen und unterstützen
- Verdeutlichung des Stellenwerts werteorientierter Fortbildungs- und Unterstützungsangebote für die tägliche Polizeiarbeit und entsprechende konsequente Umsetzung
- Festschreiben einer obligatorischen, turnusmäßigen Teilnahme von Führungskräften an Fortbildungsmaßnahmen; außerdem wird empfohlen, das landesweite System der Aus- und Fortbildung von Führungskräften zu überprüfen und gegebenenfalls in dieser Hinsicht anzupassen sowie die Einführung eines Mentoringsystems zu prüfen

- Aufarbeitung der widersprüchlichen Wahrnehmungen zur Fehlerkultur und Entwicklung eines einheitlichen Vorgehens in Bezug auf den Umgang mit extremistischen Verhaltensweisen; die Informationssteuerung zu dieser Thematik ist zu entwickeln und zu dokumentieren
- Ansprechen abweichenden Verhaltens, konsequent und unmittelbar, auch im Kontext der Verwendung von Symbolen/Aufklebern/Patches oder ähnlichen Meinungsbekundungen im dienstlichen Zusammenhang; Erforschung der Ursachen und ggf. ihre Beseitigung; dabei sollten die eigenen Maßnahmen transparent erklärt und begleitet werden, um die Mitarbeitenden insgesamt für die Thematik weiter zu sensibilisieren
- Anpassen von Raumnutzungskonzepten, um die Bedingungen für Nachbesprechungen und vertrauliche Gespräche im Sinne einer Fehlerkultur zu ermöglichen; zudem wird empfohlen zu prüfen, ob im Musterraumprogramm für die KPB nicht zweckgebundene Aufenthaltsräume für jede OE Berücksichtigung finden könnten

Es wird weiterhin empfohlen, die Erfahrungen hinsichtlich der Wirkung der Vorkommnisse auf unbeteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuwerten, in die Konzeptionierung von Auswahl, Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und Führungsinstrumente einfließen zu lassen und ein Angebot der Behördenberatung für vergleichbare kritische Situationen zu entwickeln.

8. Empfehlungen zu generellen Präventionsansätzen

Extremismus und GMF bei der Polizei NRW können in keiner Weise geduldet werden. Unter gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind Einstellungen wie Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Sexismus, die Abwertung von homosexuellen, behinderten, obdachlosen und langzeitarbeitslosen Menschen sowie die Demonstration von Etabliertenvorrechten gegenüber Neuankömmlingen zu fassen. Der gemeinsame Kern des Syndroms ist eine nicht zu tolerierende Ideologie der Ungleichwertigkeit⁶, ein Phänomen, das sich in der Phase 1 und 2 der BAO Extremismus auf unterschiedlichste Weise, durch Kommunikation in Chatgruppen, im Innenverhältnis und im Einsatzverhalten darstellt und das teilweise auch in anderen Dienststellen der KPB Essen in Ansätzen erkennbar ist. Polizistinnen und Polizisten müssen über jeden Verdacht erhaben sein, diskriminierende Anschauungen zu vertreten und zu dulden oder sich extremistisch zu betätigen. Der Einstieg in die Entwicklung einer gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit erfolgt unauffällig und schleichend. Daher müssen Präventionsmaßnahmen und Führungsinterventionen so früh wie möglich einsetzen.

Bereits beim Zugang in die Polizei ist darauf zu achten, dass nur geeignete Bewerberinnen und Bewerber einzustellen sind. Das Auswahlverfahren für angehende Polizistinnen und Polizisten muss die wirkungsvolle Überprüfung ihrer Werteorientierung zur freiheitlich demokratischen Grundordnung sicherstellen. Das Auswahlverfahren erfolgt auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und festgelegten Qualitätskriterien, um die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung aller Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen. Vorhandene Instrumente sind aber durch das LAFP NRW weiterzuentwickeln, insbesondere um Dispositionen zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit auszuschließen.

⁶ Vgl. Heitmeyer, W. (2002-2011). Deutsche Zustände. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Laut einer Studie an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) weisen Kommissaranwärterinnen und -anwärtern (KA) zum Beginn ihres Studiums im Vergleich zu anderen jungen Menschen gleichen Alters und gleicher Bildung keine Auffälligkeiten in Bezug auf fremdenfeindliche Einstellungen auf. Während des dreijährigen Studiums nehmen fremdenfeindliche Vorurteile sogar ab. Die Befunde weisen darauf hin, dass die Maßnahmen im Studium greifen. Diese Stärken sind zu erhalten und auch vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Sonderinspektion bei der KPB Essen fortzuentwickeln. Allerdings verzeichnen die Wissenschaftler bereits im ersten Praxissemester eine steigende Antipathie gegen bestimmte Personen. Wichtig erscheint es insbesondere, dass diese o.g. positiven Aspekte auch nach Abschluss des Studiums, also im alltäglichen Dienst gelebt werden können und dass Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Kompetenzen stattfinden, beispielsweise durch supervisorische Angebote und Berufsrollenreflexion unter Berücksichtigung allgemeinspsychologischer Erklärungsansätze zur Entstehung von Wahrnehmungsverzerrungen und zur Festigung von Vorurteilen.

Polizeikräfte sind im täglichen Dienst in hohem Maße mit menschlichen Schattenseiten konfrontiert. Sie erfahren in einschlägigen Milieus vielfach Respektlosigkeit und Entwertung. Diese Erfahrungen können Wahrnehmungsverzerrungen fördern. Weiterhin sind die Erkenntnisse der Sozialpsychologie zu berücksichtigen. So besagt die Theorie der sozialen Identität, dass durch die Konfrontation mit einer fremden Gruppe bzw. durch deren Abwertung die eigene soziale Identität gestärkt wird. Auf die Situation eines Berufseinsteigers bezogen, kann durch die Abwertung einer fremden Gruppe ein positives Selbstbild entstehen, welches gerade am Anfang der Berufsausübung der Person Sicherheit und Selbstbewusstsein verleiht. Aus Studien zu dieser Theorie weiß man, dass es zu dem sog. Ingroup-Outgroup-Phänomen kommt. Dieser Bias (Verzerrung) dient der Maximierung des sozialen Unterschieds und der Schaffung einer sozialen Identität. Die eigene Gruppe (Ingroup) und die Zugehörigkeit dazu werden dadurch weiter aufgewertet, sodass ebenfalls eine identitätsstiftende und selbstwertstabilisierende Funktion erfüllt wird. Ein gesundes „Wir-Gefühl“ und guter Teamgeist sind für viele polizeiliche Felder elementarer Bestandteil der Organisationskultur. Sie haben eine wichtige Funktion bei der Bewältigung schwerer beruflicher Herausforderungen. Kräfte in operativen Dienststellen sind aufeinander angewiesen, sie müssen sich aufeinander verlassen können, sich gegenseitig schützen. Ein fehlender Teamgeist wäre in hohem Maße dysfunktional und regelrecht gefährlich. Der Teamgeist darf allerdings nicht in einen negativen Korpsgeist umschlagen, der dazu führt, dass alles, was die Gruppe oder Mitglieder der Gruppe unternehmen - eben auch deviantes Verhalten - mitgetragen werden.

Vorurteile - als Vorläufer von Diskriminierung und letztendlich auch extremistischen Einstellungen - sind das Ergebnis einer Kategorisierung in „ingroup“ und „outgroup“. Solche Klassifikationen betonen Unterschiede zwischen Gruppen und reduzieren Unterschiede innerhalb der eigenen Gruppe. Dabei wird die persönliche Identität wesentlich über die Zugehörigkeit zur eigenen sozialen Gruppe definiert. Solche Klassifikationsprozesse sind nicht per se negativ. Sie erleichtern unsere Wahrnehmung und das Streben nach sozialer Identität und sozialer Aufwertung. Solche Klassifikationsprozesse spielen auch im Zusammenhang mit Racial Profiling eine Rolle. So kann z. B. die bevorzugte Kontrolle bestimmter Personengruppen als eine Heuristik („Daumenregel“) gesehen werden, die sich im beruflichen Alltag bewährt. Aber diese Mechanismen können eben auch dazu beitragen, dass Menschen in nicht angemessene Verhaltensweisen und Routinen abdriften, die rechtlich nicht vertretbar sind.

Was kann man tun, um diese Effekte zu verhindern? Der erste Ansatz besteht darin, darüber zu reden und Bewusstsein zu schaffen. Es sollten ausreichend Reflexions- und Gesprächsangebote vorhanden sein, in denen die alltäglichen Eindrücke und Erfahrungen ausgesprochen werden können und dürfen und in denen sie nachbesprochen werden können. Dafür braucht man Ressourcenentscheidungen und eine Kultur, in der dies im Alltag möglich ist.

Unterschieden werden muss dabei zwischen eher informellen Nachbesprechungen unter Kolleginnen und Kollegen im täglichen Dienst. Diese haben eine ganz wichtige Funktion. Zu denken ist an die Zusammenkunft nach einer Dienstschicht in einem Sozialraum, bei dem man die Ereignisse Revue passieren lässt und im Austausch mit den anderen alternative Sichtweisen erfährt oder auch erfährt, dass man mit seinen Eindrücken und Gefühlen nicht allein ist. Dies erfordert geeignete Räumlichkeiten, in denen kein Publikumsverkehr herrscht und die atmosphärisch so beschaffen sind, dass man sich darin wohl fühlen kann.

Ein optimaler Ansatz liegt daran, Angebote - wie oben beschrieben - regelmäßig oder anlassbezogen anzubieten und eine Moderation bzw. Anleitung sicherzustellen. In angeleiteten Gruppen mit supervisorischem Charakter kann so eine Sensibilisierung für die kognitiven Prozesse erfolgen. Dadurch kann die Grundlage für bewusstes Gegensteuern gelegt werden. Durch das Aussprechen der Gedanken kann u. U. die Einsicht in die Irrationalität der eigenen Annahmen gewonnen werden. Reflexionsangebote in der Gruppe ermöglichen auch ein zusätzliches Korrektiv durch die Gruppe und tragen dazu bei, den persönlichen inneren Kompass für Werteorientierung zu justieren.

Ganz wichtig ist das emotionale Aussprechen polizeilicher Alltagserfahrungen. Gefühle wie Ekel, Angst, Abscheu, Frust, Hass usw. müssen und dürfen benannt werden („Ventilfunktion“). Im täglichen Dienst müssen Polizeibeamte „emotional abspalten“ können, um beruflich handlungsfähig zu sein. Sie dürfen im Kontakt mit dem polizeilichen Gegenüber diese Gefühle in der Regel nicht zulassen. Aber diese Gefühle sind ja trotzdem da und müssen irgendwo hin. Ansonsten bahnen sie sich dysfunktionale oder auch pathologische Wege.

Ein weiterer Präventionsansatz liegt darin, gerade für Dienststellen mit belastenden Tätigkeiten Hilfsangebote zu unterbreiten, um Belastungsstörungen vorzubeugen. Neben den Sofortinterventionen nach besonders belastenden Situationen, für die über das LZPD NRW das Psychosoziales Unterstützungsteam der Polizei Nordrhein-Westfalen mit besonders qualifizierten Polizeikräften, Polizeiärztinnen und Polizeiärzten sowie Angehörige der Polizeiseelsorge angefordert werden kann, steht das Helfernetzwerk der Polizei NRW zur Verfügung. Vor Ort sind dies die Polizeiseelsorge oder SAP. Beim LAFP NRW können ebenfalls verschiedene Angebote abgerufen werden: So werden beispielsweise Seminare für ganze Dienstgruppen, ET und Kommissariate zur Teamentwicklung oder Konfliktregulierung angeboten. Dies erfolgt teilweise durch gemischte Moderatorenteams, die aus einer Diplompsychologin und entsprechend qualifizierten Polizeivollzugskräften aus dem Sachgebiet für Stressbewältigungsmaßnahmen bestehen. Auch die Stressbewältigungsseminare beim LAFP NRW bieten einen guten Ansatz, mit bestimmten Techniken negative körperliche und psychische Folgen zu vermeiden.

Mit in die Betrachtung gehört weiterhin der Personaleinsatz in Dienststellen, die vor besonderen Herausforderungen stehen. Gerade die KPB Essen muss sich in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Städte Essen und Mülheim an der Ruhr in Bezug auf die Dienstwahrnehmung von BOE solchen Herausforderungen stellen. Als Beispiel seien die Bekämpfung von Betäubungsmittelkriminalität und Clan-Kriminalität genannt. Spezialisierung ist gut, weil sich nur erfahrene Kräfte im Milieu bestens

auskennen. Gleichzeitig ist Spezialisierung aber auch ein Problem, weil die Beschäftigten immer wieder mit demselben Personenkreis konfrontiert werden. Daher bedarf es für diese Dienstbereiche neben den aufgezeigten Angeboten auch klarer Regeln für Rotationsverfahren. Es ist denkbar, zumindest zwischenzeitliche Beschäftigungszeiten in anderen Bereichen obligatorisch zu machen. Es sollte keine Polizeibeamtin und kein Polizeibeamter über Jahrzehnte ausschließlich beispielsweise Betäubungsmittelkriminalität in einem ET bearbeiten. Ein Wechsel von Zeit zu Zeit, dies gilt auch für den Dienst in Dienstgruppen, ist generell förderlich, auch vor dem Hintergrund motivationaler Aspekte und hinsichtlich des „Blicks über den Tellerrand“. Daher bedarf es der verbindlichen Regelung von Rotation und Hospitationen.

Die verantwortliche Wahrnehmung von Führung ist ein weiterer Schlüsselfaktor. Um das sicherzustellen, sind alle Anstrengungen zu unternehmen, die richtigen Personen zu identifizieren und auszuwählen, zu qualifizieren und bei ihrer Aufgabenwahrnehmung zu begleiten. Sowohl für die Auswahl von Führungskräften in der LG 2.1 wie in der LG 2.2 ist dies eine zentrale Frage für die Gestaltung von Führungsqualität in der Polizei NRW. Es gilt Personen auszuwählen, die eine signifikante Ausprägung spezieller Grunddispositionen haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich nicht jede Person für Führungsaufgaben eignet, also Führung nicht durch jeden Menschen „lernbar“ ist. Sehr wohl können aber geeignete Personen auf der Basis spezieller Grunddispositionen „gute Führung“ lernen und ihre Kompetenzen optimieren. In diesem Sinne sind unter dieser Leitfrage die relevanten Kompetenzfelder zu benennen. Für die LG 2.2 erfolgt derzeit auf Grundlage der Ergebnisse einer empirischen Erhebung die Umsetzung in das Auswahlverfahren für den Aufstieg und Direkteinstieg in den Laufbahnabschnitt (LA).

Anders stellt sich das für Führungsfunktionen im LA II dar: Hier reduziert sich die Auswahl von Führungskräften, insbesondere für Führungsfunktionen A 12 und A 13 häufig auf eine Auswahlentscheidung auf Basis der Beurteilung. Eine Analyse hinsichtlich der erforderlichen Kompetenzen findet überwiegend nicht statt. Daher ist zu bestimmen, mit welchen Verfahren geeignete Personen in landeszentralen Verfahren, aber auch dezentral in den Polizeibehörden (LG 2.1) ausgewählt werden. Es wäre zielführend, unter Berücksichtigung der rechtlichen Bedingungen Verfahren zur Eignungsfeststellung zu implementieren. Zur Prüfung solcher Verfahren könnten Aufträge an das LAFP NRW erteilt werden.

Die Leitfrage muss sich auch damit auseinandersetzen, wie der Generationswandel auf die Bereitschaft wirkt, sich für Führungsaufgaben zur Verfügung zu stellen. Die Frage der Führungsmotivation in der Polizei NRW wurde durch eine Studie des LAFP NRW untersucht. Daraus ergeben sich Hinweise, ob und wie Anreize geboten werden können, ein systematisches Heranführen an Führungsfunktionen erfolgt und „Hoffnungsträgerinnen und Hoffnungsträger“ angesprochen und gefördert werden können. Polizeibehörden könnten dies bereits jetzt in Personalentwicklungskonzepten (PEK) berücksichtigen. Gerade der Zugang in Einstiegs- und Schlüsselfunktion (z. B. Führungsfunktionen in operativen OE) muss mit erfolgssichernden Maßnahmen versehen werden. Landesweite Standards, die im Rahmen von Fachaufsicht überprüft werden, sind zu entwickeln.⁷

Wie bereits beschrieben, ist „gute Führung“ auf Basis spezieller Grundkompetenzen „lernbar“ und „erfahrbar“. Dazu existieren verschiedene Instrumente, die teilweise bereits in unterschiedlicher Intensität in der Polizei NRW zur Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen bzw. in

⁷ Entsprechende Aufträge sind zwischenzeitlich im Rahmen der LAG Aufsicht an die LOB erteilt worden.

der Startphase eingesetzt werden: Hospitationen, Tutoring/Mentoring, Co-Working, Kollegiale Beratung, Coaching. Der Einsatz dieser Instrumente ist mit deutlich mehr Verbindlichkeit zu versehen, als es heute der Fall ist. Die derzeit von der LAG Führungsstrategie zu erarbeitende Rahmenkonzeption "Verantwortliche Wahrnehmung von Führung in der Polizei NRW" wird dazu ihren Beitrag leisten.

Bislang noch nicht im Fokus steht die Zentrale Fortbildung für Führungskräfte, insbesondere solche der LG 2.1. Die Gestaltung zur Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen bzw. die Begleitung nach Übernahme ist unter strategischen Gesichtspunkten zu überarbeiten. Insbesondere die Führungskräfte der LG 2.1 sind in hohem Maße durch die Quantität der relevanten Funktionen in der Organisation und ihre Positionierung im hierarchischen System bestimmend für die Qualität von Führung. Im Rahmen der Überarbeitung ist insbesondere eine Ausdehnung der obligatorischen Entsendung in Fortbildungsmaßnahmen zu prüfen.

Auch für die Führungskräfte der LG 2.2 gibt es derzeit kein obligatorisches Fortbildungssystem. Die Angebote des LAFP NRW, der Fortbildungsakademie des IM NRW sowie der Deutschen Hochschule der Polizei werden nur fakultativ durchlaufen. Auch wenn die Vorbereitung auf Führungsfunktionen im LA III durch eine breit angelegte Ausbildung⁸ im Vergleich zu anderen Verwaltungsbereichen beste Möglichkeiten bietet, sollten künftig bestimmte Fortbildungsmaßnahmen, die sich dem Studium anschließen, obligatorisch und periodisch wiederkehrend durchlaufen werden.

Heute bestimmen eher der Zufall und die Motivation der Beteiligten, wie sich Führungskräfte in der Polizei NRW entwickeln. „Gute Führung“ darf aber kein Zufall sein. Eine „gute Fortbildung“ muss dazu ihren Beitrag leisten. Entsprechende Prüf- oder Konzeptionierungsaufträge könnten dem LAFP NRW erteilt werden. Bei der Konzeptionierung sind Module zu berücksichtigen, die der Stärkung der demokratischen Resilienz dienen und die auf die neue Rahmenkonzeption "Verantwortliche Wahrnehmung von Führung in der Polizei NRW" aufbauen.

Von Bedeutung sind ferner Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten zur Verhinderung devianter Entwicklungen. Interkulturelle Seminare sind bei der Polizei NRW fester und regelmäßiger Bestandteil der Fortbildung. Sie bestehen aus unterschiedlichen Bausteinen: Die Teilnehmenden entwickeln ein Bewusstsein für den engen Zusammenhang von Kommunikation und Kultur, insbesondere für das Bestehen verschiedener kultureller Kommunikationsmuster. Teilnehmende erhalten einen Perspektivwechsel und die Möglichkeit, sich mit ihnen auszutauschen. Sie werden dadurch für eine differenzierte Wahrnehmung von Personen und Situationen sensibilisiert. Hintergrundwissen über fremde Kulturen und Religionen versetzt in die Lage, Einsatzsituationen besser einschätzen zu können und beispielsweise Missverständnisse erst gar nicht entstehen zu lassen.

Derzeit arbeitet das LAFP NRW an einer Konzeption zur Stärkung der demokratischen Resilienz, die neben den Maßnahmen der Zentralen Fortbildung auch dezentrale Maßnahmen in den Polizeibehörden vorsieht. Zur berufsethischen Reflexion und zur Aktivierung von Kraftquellen stehen den Polizeibehörden im ZeBuS mit den Projekten Grenzgang und Krafraum weitere wichtige Angebote zur Verfügung. Alle genannten Angebote und Maßnahmen können allerdings nur wirken, wenn sie in Anspruch genommen werden. Daher bedarf es konzeptioneller Überlegungen auf Landes- und Behördenebene mit obligatorischen Elementen.

⁸ Die Ratsausbildung für den Aufstieg in den LA III umfasst i.d.R. eine zweijährige Förderphase und den zweijährigen Masterstudiengang "Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement".

Beschäftigte im Umfeld von Personen mit devianten Zügen, insbesondere Führungskräfte, haben in Bezug auf die Vorbeugung eine wesentliche Rolle. Ganz wichtig ist es, auf grenzwertige Äußerungen früh zu reagieren, nicht wegzuhören und diese nicht unkommentiert stehen zu lassen. Dabei geht es nicht nur um rechtsextremistische Äußerungen, sondern um jedwede Form von menschenfeindlichen und abwertenden Äußerungen. Bei entsprechenden Äußerungen müssen Vorgesetzte, aber auch das kollegiale Umfeld klar Stellung beziehen, eine Gegenposition einnehmen und deutlich machen, dass so etwas registriert und nicht geduldet wird. GMF beginnt immer unauffällig und schleichend. Daher ist ein geschärfter Blick für diese Prozesse, Sensibilität in der Wahrnehmung, bewusstes Hinschauen und eine klare und konsequente, nach außen wahrnehmbare Reaktion, notwendig.

Führungskräfte müssen dabei im frühen Stadium empathisch und unterstützend auftreten. Wichtig ist, dass sie ihre eigene Haltung und ihre Erwartungen an die Mitarbeitenden klar und transparent kommunizieren. Das Nicht-weg-Hören und Reagieren muss von Führungskräften vorgelebt werden.

Sie müssen auch Fehlerkultur „vorleben“, Mut und Haltung zeigen im Eingestehen eigener Fehler und ermuntern zu einem offenen Umgang. Nur wer Fehler reflektiert, entwickelt sich weiter. Das Eingestehen von Fehlern ist ein Zeichen von Stärke. Die Reflexion und Arbeit an gemachten Fehlern dient der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Damit es dem Einzelnen leichter gemacht wird, Fehlverhalten anzusprechen, können z. B. im Team entsprechende Vereinbarungen getroffen werden. Die Spielregeln des Miteinanders können gemeinsam festgelegt werden. Das LAFP NRW bietet hierzu Teamentwicklungsmaßnahmen an.

Sind Grenzen zum Strafrecht und zu Dienstvergehen überschritten, muss auch straf- und disziplinarrechtlich gehandelt werden. Gerade in Zweifelsfällen kann es hilfreich sein, beim Wahrnehmen devianten Verhaltens Ansprechpersonen zu haben, die nicht im Legalitätsprinzip stehen und die solche Hinweise in geschütztem Rahmen vertraulich behandeln können. Es braucht also auch niedrigschwellige und professionelle Angebote, in denen frei von Ängsten problematische Themen besprochen und reflektiert werden können. Dies können beispielsweise psychosoziale Fachkräfte in der Polizei sein (z. B. der ZPSU), der Polizeibeauftragte im IM NRW oder die Angehörigen der Polizeiseelsorge. Weiterhin stehen auch, insbesondere in Bezug auf extremistische Feststellungen, die Extremismusbeauftragten in den Polizeibehörden als Ansprechpartner zur Verfügung. Dazu haben die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen und die Sozialen Ansprechpartner eine wichtige Rolle, denn auch an sie kann man sich vertrauensvoll wenden.

In der KPB Essen hat die missbräuchliche Nutzung von Chatgruppen eine wesentliche Rolle gespielt. Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Polizei hat eine sehr hohe Priorität und bildet die unverzichtbare Grundlage für den polizeilichen Auftrag. Jedwedes Verhalten, das geeignet ist, das Ansehen der Polizei zu beeinträchtigen und das Vertrauen zu untergraben, ist zu unterlassen. Das gilt auch für das Verhalten in sozialen Medien. Alle Beschäftigten sind diesbezüglich wiederholt zu sensibilisieren. Die Hemmschwelle zu unangemessenen Äußerungen bei einem Posting, zum Einstellen von problematischen oder inkriminierten Inhalten ist geringer als in der direkten Kommunikation. Das Antreiben von gruppenspezifischen Prozessen, ein „Aufstacheln“ und damit eine Radikalisierung können deutlich begünstigt werden. Anstelle einer Auseinandersetzung mit Gegenäußerungen (also einem Korrektiv der Gruppe) lassen sich Aussagen gegen die eigenen Haltungen oder auch inkriminierte Inhalte eher ignorieren (man gibt keine Antwort oder verlässt die Gruppe). Dies ist allerdings nicht die richtige Reaktion. Passivität trägt nicht dazu bei, Radikalisierung zu stoppen.

Soziale Medien können auch eine „Echo-Kammer“ schaffen, die die eigenen Meinungen und Vorstellungen verstärkt und bestätigt. Das kann gerade bei jungen, unerfahrenen PVB problematisch sein, wenn diese sich an der vermeintlichen Gruppenmeinung orientieren. Es ist damit Aufgabe aller Beteiligten ein Korrektiv herzustellen, wenn deviante Haltungen und Einstellungen dominieren. Alle sollten sich ihrer besonderen repräsentativen Verantwortung bewusst sein und auch aus Gründen des Selbstschutzes private Posts ständig kritisch prüfen.

Herausfordernde und belastende Aufgabenwahrnehmung erfordert klare Leitbildentscheidungen und eine entsprechende Kommunikation der Behördenleitungen. Im Dialog muss die Haltung von Leitungs- und Führungskräften vermittelt werden. Dies bedeutet auch, dass das Spannungsverhältnis zwischen dem Rückhalt für ein konsequentes Einschreiten im Einsatz auf der einen Seite und das konsequente Vorgehen gegen deviantes Verhalten in den eigenen Reihen auf der anderen Seite klar herausgestellt werden müssen.

Es ist auch zielführend, dass sich die Polizeibehörden in die Stadtgesellschaft hinein vernetzen und ein Netzwerkmanagement betreiben, das alle Institutionen und Organisationen erfasst. Dies erzeugt Offenheit und Transparenz nach innen und außen.

Abkürzungsverzeichnis

BAO	<i>Besondere Aufbauorganisation</i>
BGMPol NRW	<i>Behördliches Gesundheitsmanagement der Polizei</i>
BOE	<i>Basisorganisationseinheit</i>
DGL	<i>Dienstgruppenleiter</i>
DHPol	<i>Deutsche Hochschule der Polizei</i>
DirLAFP	<i>Direktor des LAFP</i>
EA	<i>Einsatzabschnitt</i>
EG	<i>Ermittlungsgruppe</i>
ESSQ	<i>Essen stellt sich quer</i>
ET	<i>Einsatztrupp</i>
FFB	<i>Führungsfeedback</i>
FKT	<i>Führungskräftetraining</i>
FLS	<i>Führungsleitsätze</i>
FüFo	<i>Führungsfortbildung</i>
GMF	<i>Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit</i>
GO KPB NRW	<i>Geschäftsordnung für die Kreispolizeibehörde Nordrhein-Westfalen</i>
HSPV	<i>Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung</i>
IM NRW	<i>Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen</i>
KAin/KA	<i>Kommissaranwärterin/Kommissaranwärter</i>
KHST-VO	<i>Verordnung über die Bestimmung von Polizeiprädien zu Kriminalhauptstellen</i>
KPB	<i>Kreispolizeibehörde</i>
LA	<i>Laufbahnabschnitt</i>
LAFP NRW	<i>Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten des Landes Nordrhein-Westfalen</i>
LAG	<i>Landesarbeitsgruppe</i>
LDG	<i>Landesdisziplinargesetz</i>
LG	<i>Laufbahngruppe</i>
LKA NRW	<i>Landeskriminalamt der Polizei Nordrhein-Westfalen</i>
LOB	<i>Landesoberbehörden</i>
LPD	<i>Leitender Polizeidirektor</i>
LZPD NRW	<i>Landesamt für Polizeiliche Dienste des Landes Nordrhein-Westfalen</i>
MAG	<i>Mitarbeitergespräche</i>
OE	<i>Organisationseinheit</i>
PEK	<i>Personalentwicklungskonzept</i>
PI	<i>Polizeiinspektion</i>
PMK	<i>Politisch Motivierte Kriminalität</i>
PP	<i>Polizeipräsidium</i>
PVB	<i>Polizeivollzugsbeamte</i>
PW	<i>Polizeiwache</i>

QLS	<i>Qualitätsleitsätze</i>
SAP	<i>Soziale Ansprechpartner</i>
StA	<i>Staatsanwaltschaft</i>
VK	<i>Verkehrskommissariat</i>
WD	<i>Wachdienst</i>
WDF	<i>Wachdienstführer</i>
WL	<i>Wachleiter</i>
ZeBuS	<i>Zentrum für ethische Bildung und Seelsorge der Polizei NRW</i>
ZPSU	<i>Zentralstelle Psychosoziale Unterstützung</i>

Anlage 10

Experteninterviews:

Experteninterviews können in der Forschungspraxis in unterschiedlichen Kontexten eingesetzt werden. Häufig werden Experteninterviews als pragmatische Methode gewählt, vor allem aus forschungsökonomischem Interesse.¹

Im Hinblick auf die Aufgabe der Stabsstelle bot sich die Methode des semistrukturierten leitfadengestützten Experteninterviews an. Im semistrukturierten Experteninterview werden die Fragen anhand eines Leitfadens vorgegeben², die Fragen sind in Band 1 beschrieben. Es besteht jedoch die Möglichkeit vom Fragebogen abzuweichen und Vertiefungsfragen zu stellen. Zudem werden offene Fragen formuliert. Diese können anders als beim strukturierten Interview vom Experten freier beantwortet werden. Für den Interviewer besteht die Möglichkeit Nachfragen zu stellen. Da es sich bei Expertenwissen häufig auch um Erfahrungswissen handelt, ist es im Sinne des Erkenntnisinteresses, wenn innerhalb des Interviews die Möglichkeit besteht auf einzelne Schilderungen durch Nachfragen neue ggf. erweiterte Aspekte zur Forschungsfrage zu gewinnen. Daher sind die Interviews auch sehr unterschiedlich verlaufen. Mal sind nur einzelne Fragen kurz durchgesprochen worden, für die bei der befragten Person eine besondere Expertise vorlag. Mal haben sich breite und tiefe Diskussionen mit mehreren Teilnehmern ergeben, die den Fragenkatalog durchbrachen. Aus all den Gesprächen sind aber Gedanken und Erkenntnisse generiert worden, welche letztlich in die Arbeit der Stabsstelle eingeflossen sind.

Die Interviews wurden in der Mehrzahl durch Dr. Dübbers durchgeführt, es gab aber auch andere Gesprächskonstellationen mit der Stabsstelle.

Wissenschaft	Prof. Dr. Andreas Zick	Institut für Gewalt und Konfliktforschung der Universität Bielefeld
	Prof. Dr. Rafael Behr	Akademie der Polizei Hamburg
	Prof. Dr. Tobias Singelstein	Ruhr-Universität Bochum
	Dr. Jan Beek	Universität Frankfurt
	Dirk Heidemann	Deutsche Hochschule der Polizei
Gewerkschaften	Michael Mertens	Gewerkschaft der Polizei NRW
	Michael Maatz	Gewerkschaft der Polizei NRW
	Sebastian Fiedler	Bund Deutscher Kriminalbeamter
	Erich Rettinghaus	Deutsche Polizeigewerkschaft NRW
	Frank Mitschker	Deutsche Polizeigewerkschaft NRW
Landtag	Helmut Ganzke MdL	SPD
	Dr. Christos Katzidis MdL	CDU
	Marc Lürbke MdL	FDP
	Verena Schäffer MdL	GRÜNE
Ministerium des Innern	Dr. Daniela Lesmeister	Leiterin der Polizeiabteilung
	Michael Schemke	Inspekteur der Polizei
	Johannes Hermanns	Landeskriminaldirektor
Landräte	Frank Rock	Rhein-Erft-Kreis
	Thomas Hendele	Kreis Mettmann
Polizeipräsidentinnen und Präsidenten	Dr. Elke Barthels	Duisburg
	Uwe Jacob	Köln

¹ Vgl. Bogner A.; Littig B.; Menz W. (2014): Wissens- und Interviewformen – Varianten des Experteninterviews. In: Interviews mit Experten. Qualitative Sozialforschung. Springer VS: Wiesbaden.

² ebd.

	Frank Hoever	Bonn
	Norbert Wessler	Düsseldorf
	Gregor Lange	Dortmund
Personalvertretung	Markus Robert	Vorsitzender Polizeihauptpersonalrat
Extremismusbeauftragte	Gemeinsame Videokonferenz	Organisiert durch das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten
Polizeibeauftragter	Thomas Hoffmann	Polizeibeauftragter
	Dr. Margret Fluhrer	Referentin beim Polizeibeauftragten
Polizeiseelsorge	Rainer Dürscheid	Landespolizeiseelsorger (kath.)
	Werner Schiewek	Polizeiseelsorger (ev.)
	Dietrich Bredt-Dehnen	Polizeiseelsorger (ev.)
Nicht-Regierungsorganisationen	Frau Köttler	NS-DOK / Mobile Beratung gegen rechts
	Frau Klatt	NS-DOK / Mobile Beratung gegen rechts
	Herr Sturm	Villa ten Hompel, Mobile Beratung gegen rechts
	Frau Bonow	Schule gg. Rassismus
	Herr Reiners	ARIC Anti-Rassismus Informations-Centrum NRW
	Herr Hötzel	Sabra Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit der Jüdischen Gemeinde Düsseldorf
	Frau Brüß	Sabra Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit der Jüdischen Gemeinde Düsseldorf
	Herr Beeko	Amnesty International
	Frau Heck-Böckler	Amnesty International
	Herr Philipps	Amnesty International
	Frau Dr. Scharlau	Amnesty International
	Herr Krüger	Amnesty International
Deutsches Institut für Menschenrechte	Prof. Dr. Beate Rudolf	Direktorin
Landesintegrationsrat NRW	Herr Keltek	Vorsitzender
Niederlande	Martin Sitalsing (M.S.R.)	Polizeichef der Einheit in Zentral-NL
	Hans de Vries (H.R.)	Polizist und Kriminologe (Uni Leiden ,NL)
	Prof. Dr. ir. J.B. Jan Terpstra	Professor für Kriminologie an der Radboud University Nijmegen (NL)
Führungskräfte der Polizei NRW	Udo Behrendes	LPD a.D.
Diverse Polizeipräsidien und Landratsbehörden	Direktionsleiter K Direktionsleiter GE Abteilungsführer Bereitschaftspolizei Abteilungsleiter Polizei	

Anlage 11

Besuchte Kreispolizeibehörden in den teilnehmenden Beobachtungen

Aachen	Köln
Bielefeld	Mettmann
Bonn	Minden-Lübbecke
Dortmund	Mönchengladbach
Duisburg	Münster
Düsseldorf	Olpe
Gelsenkirchen	Paderborn
Kleve	Siegen-Wittgenstein

Berücksichtigte Aufgabenbereiche in den teilnehmenden Beobachtungen

Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Bezirksdienst
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Einsatzhundertschaft
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Polizeigewahrsam
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Polizeiliche Sonderdienste
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Regionalkommissariate
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Schwerpunktdienst
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Wach- und Wechseldienst
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Spezialeinsatzkommando
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Mobiles Einsatzkommando
Direktion Gefahrenabwehr/Einsatz	Verhandlungsgruppe
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat Betrug
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat Diebstahl
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat häusliche Gewalt
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat Intensivtäter
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat Jugendkriminalität
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat Organisierte Kriminalität
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat Raub
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat Rauschgiftkriminalität
Direktion Kriminalität	Kriminalkommissariat Staatsschutz
Direktion Kriminalität	Kriminalwache
Direktion Kriminalität	Einsatztrupps
Direktion Verkehr	Autobahnpolizeiwache
Direktion Verkehr	Einsatztrupps
Direktion Zentrale Aufgaben	Beschwerdemanagement
Ohne einheitliche Zuordnung	Extremismusbeauftragte

Anlage 12

Unser Team:

- LMR Uwe Reichel-Offermann**
Leiter der Stabsstelle
- KD Dr. Carsten Dübbers**
Stellvertretender Leiter der Stabsstelle
- RBe Dr. Elena Isabel Zum-Bruch**
Wissenschaftliche Referentin
- EPHK Carsten Pokar**
Aus- und Fortbildung und Prävention
- PHKin Diana Spalek**
Projektmanagement und Ländervergleich
- PHKin Sarah Stein**
Forschungsstand und Früherkennung

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen
Friedrichstraße 62-80
40217 Düsseldorf

Telefon: 0211/871-01
Telefax: 0211/871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw



Wissenschaftliche Erhebungen der Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“

Ziele und Methodik

Fragen oder Anmerkungen?

Falls Sie Fragen oder Anmerkungen haben, können Sie uns unter der E-Mail-Adresse stabsstelleR@im.nrw.de oder per Telefon unter der Nummer 0211/871 3070 kontaktieren.

Der Einblick in die Praxis - für uns eine Notwendigkeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen, seit dem 15. Oktober 2020 dürfen wir uns Ihnen als die neue Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ vorstellen. Mit unserem sechsköpfigen Team verfolgen wir das Ziel, ein **Handlungskonzept** zu erstellen, durch das die Früherkennung und Prävention von menschenfeindlichen, rassistischen und rechtsextremistischen Tendenzen verbessert wird.

Um diese Aufgabe zu bewältigen, benötigen wir Einblick in den **polizeilichen Berufsalltag**. Nur mit der Unterstützung von „Praxisexperten“ werden wir in der Lage sein, die tatsächlichen Förderungsfaktoren von solchen Tendenzen zu erkennen und zielführende Präventionsangebote zu entwerfen, die auch auf Akzeptanz stoßen.

Unsere Fragestellungen:

Welche Faktoren können die Entstehung von menschenfeindlichen, rassistischen oder rechtsextremistischen Tendenzen fördern?

Welche Präventionsangebote können auf Akzeptanz stoßen und welche nicht?

Keine Studie, aber Erhebungen

Zum Erhalt dieses Einblicks, werden wir wissenschaftliche Erhebungen durchführen. Es handelt sich dabei nicht um wissenschaftliche Studien, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei NRW als „Untersuchungsobjekte“ betrachtet werden. **Unser Ziel liegt nämlich nicht darin, über die Angehörigen der Polizei NRW zu sprechen, sondern mit ihnen.**

Unsere Ziele: Ein ganzheitliches Bild erhalten und die Möglichkeiten des Dialoges nutzen

Deswegen werden wir mit Ihnen mittels der Methode der teilnehmenden Beobachtung in einen Dialog treten. Bei dieser Methode der Sozialforschung handelt es sich um eine Methode der sogenannten „verstehenden Soziologie“. Durch Ihre Begleitung in Ihrem Arbeitsalltag lassen sich die Eindrücke, Schwierigkeiten und Herausforderungen, die manchmal nicht in Worte zu fassen sind, hautnah erleben und bezeugen. Dadurch gewinnen wir eine gemeinsame Ausgangslage, die einen Austausch auf Grundlage der Praxis und nicht der Theorie ermöglicht. Wir sind uns sicher, dass wir mit dieser Herangehensweise diesem vielschichtigen Thema, das eine sehr differenzierte Betrachtungsweise bedarf, gerecht werden.

Wen wir begleiten werden:

Die teilnehmenden Beobachtungen werden wir in **allen Aufgabebereichen** der Polizei NRW durchführen. Von dem Wach- und Wechseldienst und der Bereitschaftspolizei über die Kriminal- und Verkehrspolizei hin zu den Direktionen ZA, den Spezialeinheiten und den polizeilichen Sonderdiensten.

Selbstverständlich können wir nicht alle Polizeibehörden besuchen, sondern müssen eine Selektion vornehmen. Diese erfolgt nach Bevölkerungsdichte, Einsatzaufkommen, dem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund und weiteren Merkmalen, um ein breit gefächertes Bild zu erhalten.

Der Schutz Ihrer Anonymität hat oberste Priorität!

Im Mittelpunkt der Vor- und Nachbereitung sowie der Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen steht der Schutz Ihrer Anonymität.

Zur konkreten Vorgehensweise:

Wir haben deshalb eine Liste mit allen Organisationseinheiten erstellt und unter Berücksichtigung der genannten Kriterien per **Zufallsprinzip** ausgewählt, welche besucht werden. Nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle wissen, welche Einheiten letztendlich begleitet wurden. Des Weiteren werden die Namen der Polizeibeamtinnen und -beamten, die uns einen Einblick ermöglichen, anonymisiert und es werden auch **keine Video- oder Tonaufnahmen** angefertigt. Die internen Protokolle zu den Besuchen werden sich lediglich auf die Dialoge beziehen, die der Beantwortung unserer Fragen dienen. Alle anderen Aussagen werden in ihnen keine Berücksichtigung finden. Falls es Aussagen geben sollte, die beispielsweise Rückschlüsse auf eine bestimmte Wache ermöglichen, werden diese so verfremdet, dass **kein Rückschluss mehr möglich** ist. Das ist nicht nur eine Frage der Forschungsethik, sondern auch des gegenseitigen Vertrauens.

Wir setzen auf Ihr Vertrauen und Ihre Bereitschaft, uns bei dieser Aufgabe zu unterstützen. Sehen Sie es als eine Chance, durch Ihre Beteiligung einen wesentlichen Beitrag zur Erarbeitung sinnvoller und praxistauglicher Handlungskonzepte beizusteuern.

Anlage 13



Reflexionsphase der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Vorstellung erster Ergebnisse

Düsseldorf, 30.06.2021



Ziele





Lagebild: Datenanalyse

Soziographische Erkenntnisse



Das Phänomen ist weitgehend männlich

Alle Altersgruppen sind vertreten, wobei die Altersgruppe unter 30 Jahre überrepräsentiert ist

Führungskräfte g.D. sind unterproportional beteiligt – Kräfte h.D. nicht beteiligt



Lagebild: Datenanalyse

Phänomenologische Erkenntnisse



Kategorisierung in Gewaltverherrlichung, Reichsbürger, Verherrlichung Nationalsozialismus, Antisemitismus, Rassismus und sonst. gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Heterogenes Phänomen

- digital wie analog und von Einzeläußerungen bis zum mehrjährigen posten von rechtsextremistischem Material, im dienstlichen wie privaten Bereich

Bipolares Phänomen

- Gruppenaktivitäten finden in der digitalen Welt, Einzelaktivitäten hauptsächlich realweltlich statt

Ca. 75% aller rechtsextremistischen Aktivitäten fanden in der digitalen Welt statt



Schlussfolgerungen

- **Rassismus, Antisemitismus und Verherrlichung des Nationalsozialismus** als typische Merkmale des Rechtsextremismus sind **dominierende Inhalte digitaler Gruppenaktivitäten** und bilden sich in dieser Kombination und Konzentration realweltlich nicht ab.
- Die Heterogenität bei Art und Umfang der Aktivitäten sowie die Ergebnisse der bisher abgeschlossenen Straf- und Disziplinarverfahren **lassen nicht den Schluss zu**, dass die Mehrzahl der Akteure über ein **geschlossenes rechtsextremistisches Weltbild** verfügt.
- Prägendes Merkmal aller Verdachtsfälle sind **Verstöße gegen die Menschenwürde**.
- **Konspirative und handlungsorientierte rechtsextremistische Netzwerke** innerhalb der Polizei NRW sind bislang **nicht nachweisbar**. Bei den Chatgruppen handelte es sich um **innerdienstliche „Gesinnungsgemeinschaften“**, in denen rechtsextremistische Einstellungen geteilt oder zumindest toleriert wurden.
- Nur in wenigen Einzelfällen besteht der Verdacht auf Kontakt zu oder Mitgliedschaft in rechtsextremistischen Organisationen. **Unterwanderungstendenzen oder Beteiligung** von Polizistinnen und Polizisten **an rechtsextremistischen Netzwerken** sind bisher **nicht feststellbar**.



Wissenschaftliche Erhebungen

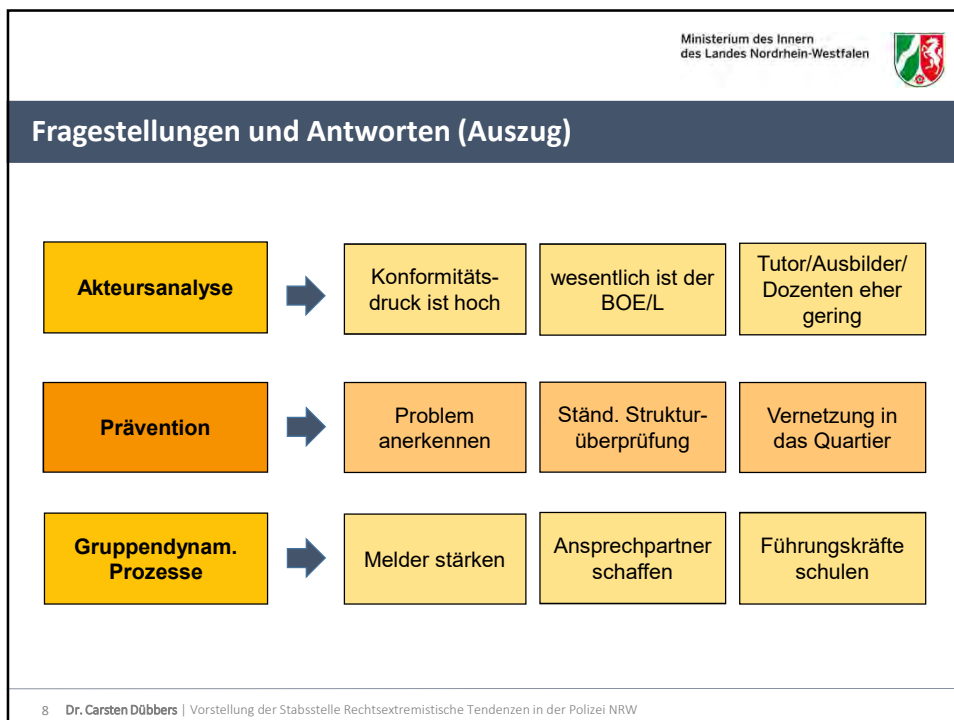
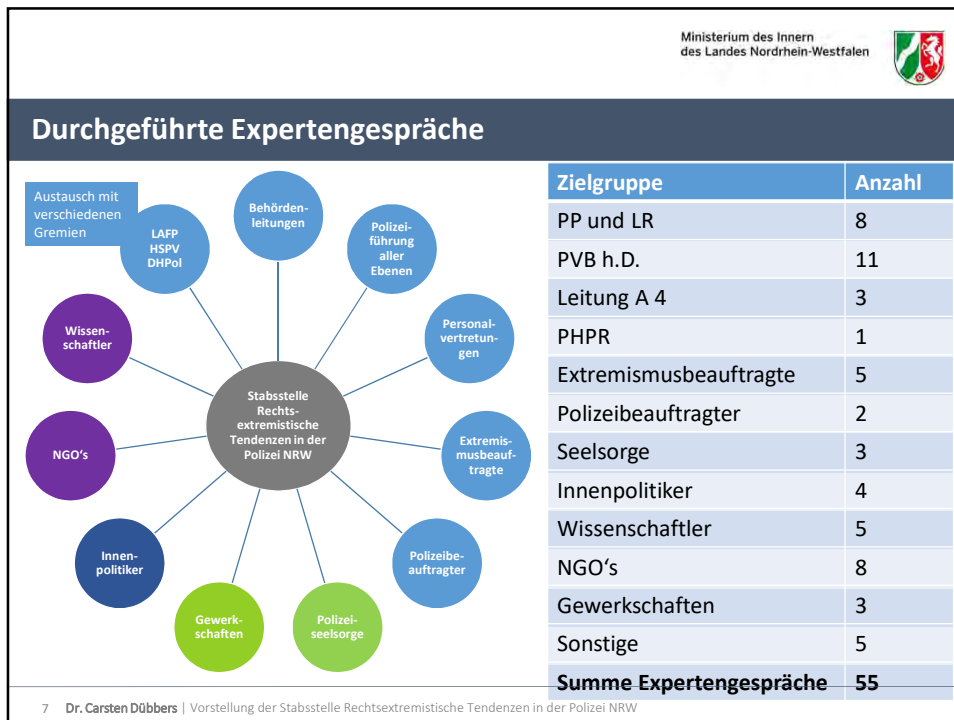
**Ermittlung von Einflussfaktoren für die Entstehung
rechtsextremistischer Tendenzen**



**Experteninterviews
zur Einbindung
in- und externer Akteure**



**Teilnehmende Beobachtung
und Interviews**



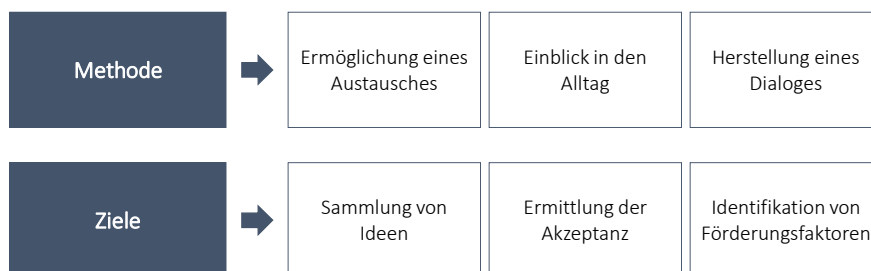


Erste Erkenntnisse über Förderungsfaktoren rechtsextremistischer Tendenzen

Dr. Elena Isabel Zum-Bruch



Methode und Ziele der teilnehmenden Beobachtung





Datengrundlage

... 7 Monate

... 5 köpfiges Team

... 15 Polizeibehörden

... über 50 Dienststellen

... über 400 Gesprächspartner

... alle Direktionen



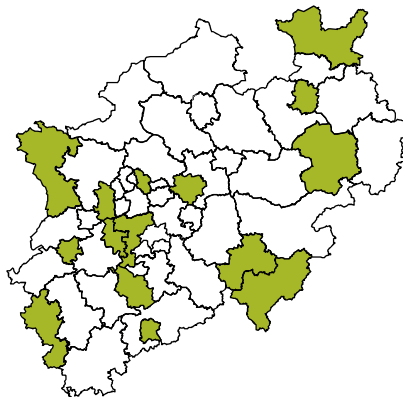
Besuchte Behörden

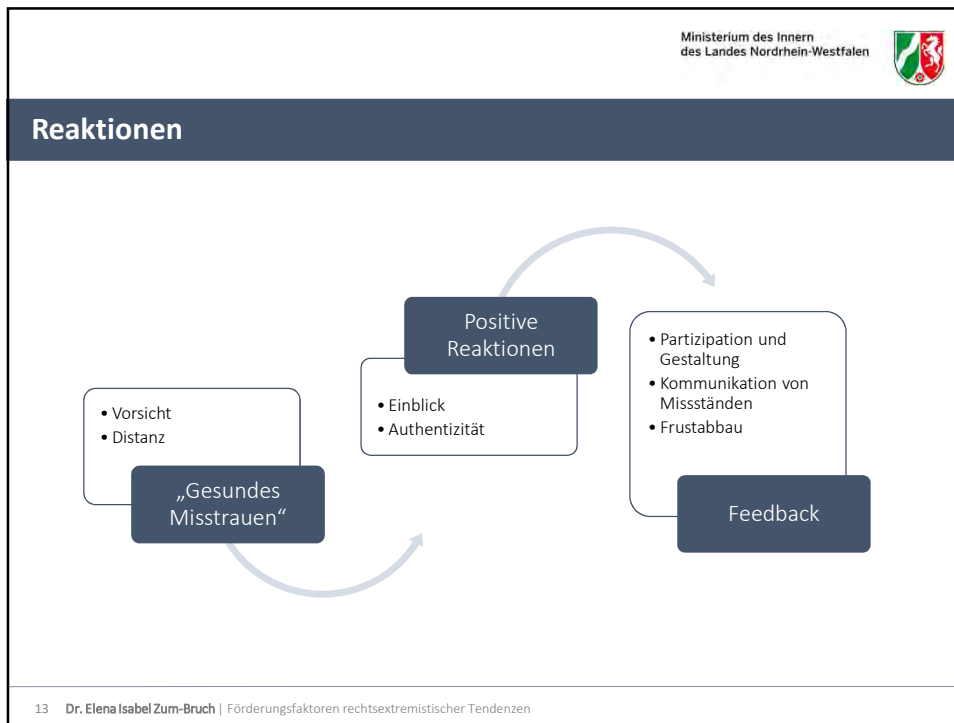
Polizeipräsidien und
Landratsbehörden

Dienststellenstruktur

Bevölkerungsdichte

Einsatzaufkommen und
Einsatzbelastung







Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

KD Dr. Carsten Dübbers und Dr. Elena Isabel Zum-Bruch

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW
Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen

Friedrichstraße 62-80
0211/871-3070
stabsstelleR@im.nrw.de

Anlage 14

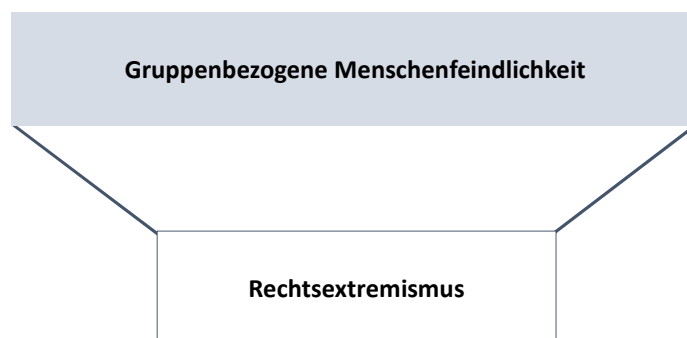



Förderungsfaktoren und Präventionsansätze rechtsextremistischer Tendenzen

Dr. Elena Isabel Zum-Bruch



Allgemeines



Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 


Ziele der Stabsstelle

**Konzept zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung
rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW**

↓ ↓ ↓

Förderungsfaktoren Präventionsansätze Frühindikatoren


3 Dr. Elena Isabel Zum-Bruch | Förderungsfaktoren und Präventionsansätze rechtsextremistischer Tendenzen

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Methode der teilnehmenden Beobachtung

Einblick in den Alltag Dialog auf Augenhöhe flexible
Schwerpunktsetzung

4 Dr. Elena Isabel Zum-Bruch | Förderungsfaktoren und Präventionsansätze rechtsextremistischer Tendenzen

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Datengrundlage

Nicht nur [Kreispolizeibehörde], sondern ...

... 16 Polizeibehörden.	... über 50 Dienststellen.
... über 450 Gesprächspartner.	... allen Direktionen.

5 Dr. Elena Isabel Zum-Bruch | Förderungsfaktoren und Präventionsansätze rechtsextremistischer Tendenzen

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

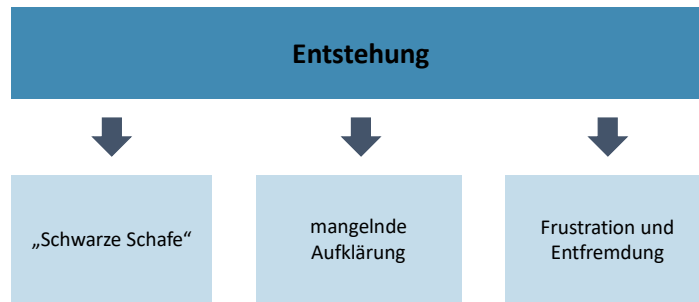
Förderungsfaktoren

Entstehung	Manifestation	Tolerierung
-------------------	----------------------	--------------------

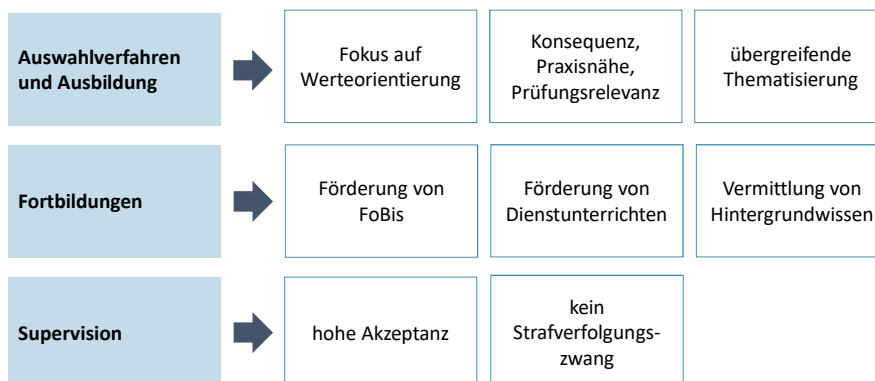
6 Dr. Elena Isabel Zum-Bruch | Förderungsfaktoren und Präventionsansätze rechtsextremistischer Tendenzen

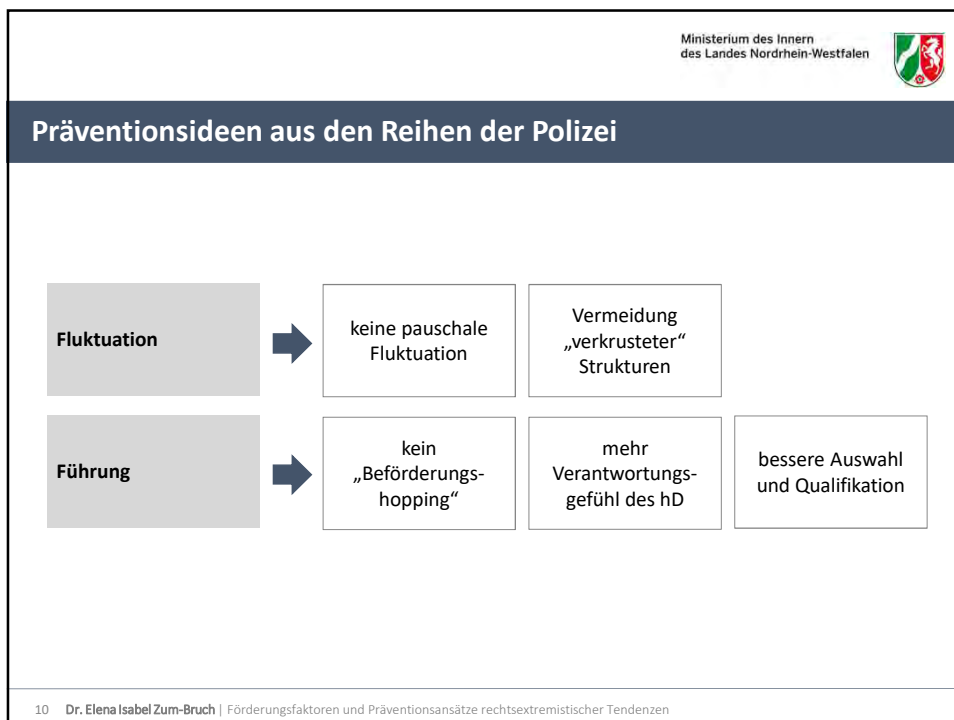
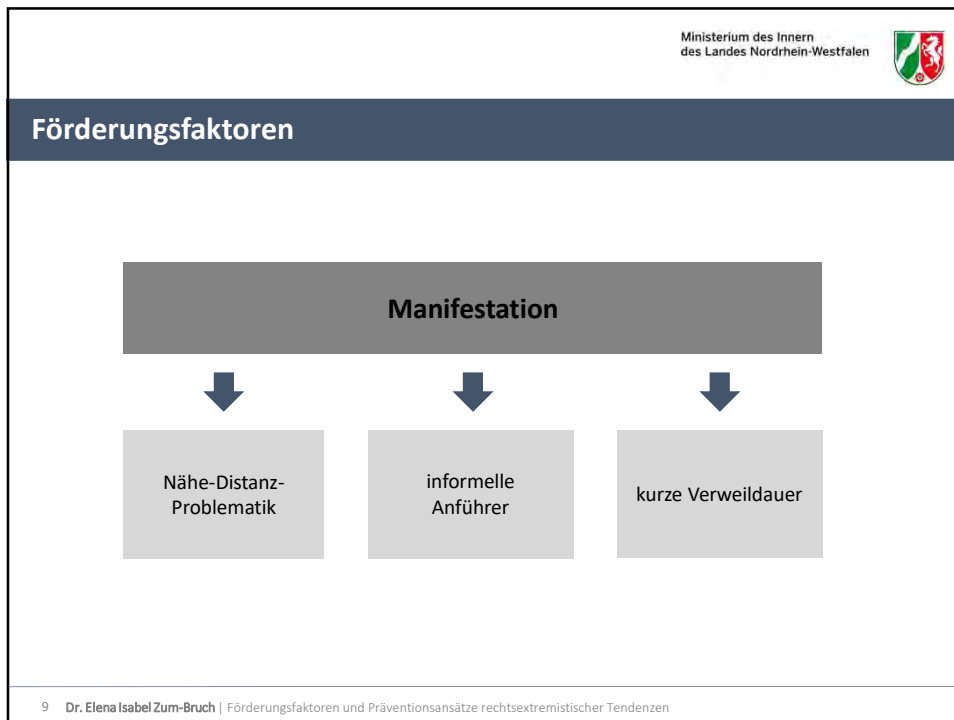


Förderungsfaktoren



Präventionsideen aus den Reihen der Polizei



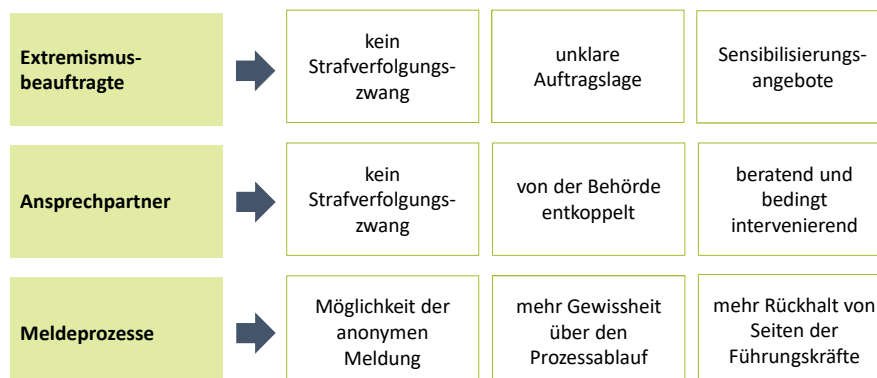




Förderungsfaktoren



Präventionsideen aus den Reihen der Polizei





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Elena Isabel Zum-Bruch

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW
Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen

Friedrichstraße 62-80
0211/871-3070
elena.zumbruch@im.nrw.de

Anlage 15

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen
in der Polizei NRW

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen
Postanschrift: 40190 Düsseldorf
Friedrichstraße 62-80, 40217 Düsseldorf
Telefon: +49 (0)211/871-01

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen



Wissenschaftliche Erhebungen der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Datenschutzkonzept

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

1	Einführung	4
2	Projektorganisation	4
3	Durchführung der Erhebungen	5
3.1	Entwicklung des Erhebungsinstrumentes	5
3.2	Erhebung, Aufbereitung und Verarbeitung der Daten	5
3.3	Datenauswertung und Berichtslegung	6
3.4	Zugriff und Aufbewahrung der Projektdaten	6
	Anlage 1: Belehrung zum DSGVO NRW	7
	Anlage 2: Einverständnis und Angaben zur Zuverlässigkeitsprüfung	8
	Anlage 3: Verpflichtungserklärung StGB (Muster)	10
	Anlage 4: Einwilligungserklärung zur Aufnahme von Experteninterviews	12

1 Einführung

Rechtsextremistische Tendenzen in Sicherheitsbehörden sind im Oktober dieses Jahres erstmals im Lagebericht „Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden“ des Bundesamtes für Verfassungsschutz umfassend dokumentiert worden. Auch wenn die Zahl der Vorfälle in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten bei Sicherheitsbehörden gering ist, so können sie doch den Ruf und die Arbeit der Sicherheitsbehörden beeinträchtigen. Die Gesellschaft muss sich darauf verlassen können, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sicherheitsbehörden, die mit weitgehenden Befugnissen ausgestattet sind, unzweifelhaft auf dem Boden der freiheitlichen-demokratischen Grundordnung stehen.

Um derartigen Tendenzen in der Polizei in Nordrhein-Westfalen entgegenzuwirken, wurden im Mai dieses Jahres in allen Polizeibehörden Extremismusbeauftragte bestellt. Die Vorfälle mit rechtsextremistischen Chatgruppen in Essen-Mülheim haben Herrn Minister Reul jedoch veranlasst, noch einen Schritt weiter zu gehen. Zum 15.10.2020 wurde der bisherige stellvertretende Leiter des Verfassungsschutzes, Uwe Reichel-Offermann, zum Sonderbeauftragten „Rechtsextremistische Tendenzen in der nordrhein-westfälischen Polizei“ bestellt und eine Stabsstelle im Ministerium des Innern eingerichtet. Der Sonderbeauftragte und die Stabsstelle haben den Auftrag, innerhalb eines Jahres ein Handlungskonzept zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW zu erarbeiten.

Die Ermittlung von Einflussfaktoren für das Entstehen rechtsextremistischer Haltungen oder Verhaltensweisen soll durch zwei wissenschaftliche Erhebungen unterstützt werden: Die Durchführung von Experteninterviews und die Durchführung von teilnehmenden Beobachtungen.

2 Projektorganisation

2.1 Personal und Vergabe von Dienstleistungen

Die Leitung des Projekts obliegt dem Sonderbeauftragten Rechtsextremistische Tendenzen in der nordrhein-westfälischen Polizei, LMR Uwe Reichel-Offermann. Sein Stellvertreter ist KD Dr. Carsten Dübbers, der zusammen mit der wissenschaftlichen Referentin der Stabsstelle, RBe Dr. Elena Isabel Zum-Bruch, zuständig für die Durchführung der wissenschaftlichen Erhebungen ist. PHKin Diana Spalek wird im Rahmen der Arbeit der Stabsstelle einen Ländervergleich machen, PHKin Sarah Stein den wissenschaftlichen Forschungsstand erheben und Maßnahmen zur Früherkennung konzipieren und EPHK Carsten Pokar das Auswahlverfahren, die Aus- und Fortbildung sowie die vorhandenen Präventionsangebote in den Blick nehmen. Für die Durchführung der

wissenschaftlichen Erhebungen werden zusätzlich externe Hilfskräfte im Rahmen eines Werkvertrages miteingebunden.

Die mit der Durchführung und Leitung des Projekts beauftragten Angehörigen der Stabsstelle sind nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 Verpflichtungsgesetz (VerpflG) auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Obliegenheiten zur Geheimhaltung personenbezogener Informationen verpflichtet. Beteiligte Hilfskräfte werden über die Einhaltung des Datengeheimnisses belehrt und müssen dies schriftlich bestätigen (s. Anlage 1). Sie werden vor der Aufnahme der Tätigkeit im Rahmen von Vorgesprächen einer Prüfung hinsichtlich des Vorliegens der Einstellungs Voraussetzungen unterzogen. Eine entsprechende Information der Hilfskräfte erfolgt (siehe Anlage 2). Darüber hinaus erfolgt eine Verpflichtung der Hilfskräfte nach dem Verpflichtungsgesetz (s. Anlage 3).

Im Rahmen des Projektes wird nur die Durchführung von teilnehmenden Beobachtungen extern vergeben.

2.2 Einhaltung rechtlicher Bestimmungen

Bei der Umsetzung des Forschungsprojekts werden maßgebliche Rechtsvorschriften zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen vollumfänglich eingehalten.

Zwischen dem IM NRW als Verantwortlichen und dem Auftragsverarbeiter wird im Rahmen der wissenschaftlichen Erhebungen ein Vertrag über die zu erbringenden Leistungen geschlossen. Dieser wird dem Datenschutzbeauftragten des IM NRW vor Unterzeichnung zur Prüfung vorgelegt. Der zwischen dem Auftragsverarbeiter und dem IM NRW als Verantwortlichen zu schließende Vertrag über die Auftragsverarbeitung gemäß Art. 28 DS-GVO beinhaltet u. a. die v. g. gesetzlichen Vorgaben sowie die Vorgaben für die Sicherheit der Verarbeitung, die der Auftragsverarbeiter zu erfüllen hat. Im Vertrag wird außerdem geregelt, dass der Auftragsverarbeiter die erhobenen Daten und Befunde an die Stabsstelle übergeben muss und diese nicht anderweitig verwenden darf. Der Auftragsverarbeiter gewährleistet darüber hinaus den Schutz personenbezogener Daten. Ein entsprechendes datenschutzrechtliches und IT-sicherheitstechnisches Konzept wird vom Auftragsverarbeiter erstellt, von der Stabsstelle geprüft und anschließend dem Datenschutzbeauftragten des IM NRW zur Prüfung vorgelegt. Die Übermittlung personenbezogener Daten an den Auftragsverarbeiter darf erst erfolgen, wenn die Stabsstelle und der Datenschutzbeauftragte des IM NRW im Rahmen ihrer Überprüfung zu dem Ergebnis gelangt sind, dass bei einer risikobasierten Bewertung das datenschutzrechtliche und IT-sicherheitstechnische Konzept des Auftragsverarbeiters ausreichend ist.

3 Durchführung der Erhebungen

In den wissenschaftlichen Erhebungen werden ausschließlich qualitative Daten erhoben und verarbeitet. Es werden Experteninterviews sowie teilnehmende Beobachtungen in verschiedenen Kreispolizeibehörden durchgeführt. Die verschiedenen notwendigen Arbeitsschritte zur Durchführung der Erhebungen werden im Folgenden einzeln dargestellt.

3.1 Entwicklung des Erhebungsinstrumentes

Im Rahmen der Planung und Vorbereitung der Erhebungen werden zunächst die Erhebungsinstrumente entwickelt.

Zum einen wird auf die Methode der Experteninterviews zurückgegriffen. Experten und Expertinnen aus den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen haben sich in Praxis und Forschung mit der Fragestellung beschäftigt, sodass von ihrem Wissen profitiert werden kann. Durch die geführten Interviews wird sich eine Vielzahl an Ansatzpunkten für die weitere Entwicklung von Maßnahmen ergeben. Die Experten kommen aus den Bereichen Leitung von Polizeibehörden, Polizeiführung aller Ebenen, Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, Personalvertretungen, Extremismusbeauftragte, Polizeibeauftragter, Soziale Ansprechpartner, Polizeiseelsorge, Gewerkschaften, Innenpolitik, NGO's, Wissenschaft sowie HSPV, LAFP und DHPol.

Vor Durchführung der Experteninterviews wird den Interviewpartnerinnen und -partnern eine Einwilligungserklärung gemäß der DSGVO zur Unterzeichnung vorgelegt und es wird ihnen der Ablauf des Interviews sowie der weitere Prozess der Datenverarbeitung erläutert.

Zum anderen wird auf die Methode der teilnehmenden Beobachtung zurückgegriffen. Durch sie soll die Beteiligung einer Vielzahl an Beschäftigten der Polizei NRW sichergestellt und ein Dialog etabliert werden. Die teilnehmenden Beobachtungen werden in einer Vielzahl ausgewählter Kreispolizeibehörden und in allen Aufgabenbereichen der Polizei NRW in den Basisorganisationseinheiten durchgeführt.

3.2 Erhebung, Aufbereitung und Verarbeitung der Daten

Bezüglich der Durchführung der Experteninterviews werden innerhalb der unterschiedlichen zu berücksichtigenden Bereiche die zentralen Akteure identifiziert und mittels eines Anschreibens per E-Mail kontaktiert. Die Interviews werden nach positiver Rückmeldung und Vereinbarung eines Termins entweder persönlich oder digital von KD Dr. Carsten Dübbbers durchgeführt. Vor der Durchführung erhalten die Interviewpartnerinnen und -partner eine Einwilligungserklärung

nach DSGVO mit der Bitte einer Audio- oder Videoaufzeichnung zuzustimmen (Anlage 4). Hiervon wird keine Transkription erstellt, sondern eine Excel-Tabelle, in der die zentralen Erkenntnisse der Experteninterviews festgehalten werden. Anonymität wird, falls erwünscht, zugesichert, allerdings können die befragten Expertinnen und Experten auch ihre Einwilligung geben, damit ihr Name in der Veröffentlichung Erwähnung findet. Nach Durchführung der Experteninterviews werden die zentralen Erkenntnisse in einem Abschlussbericht dargestellt. Falls Zitate Verwendung finden sollten, wird zuvor bei den betroffenen Personen eine Freigabe eingeholt.

Bezüglich der Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen so werden diese in allen Aufgabenbereichen der Polizei NRW durchgeführt, von dem Wach- und Wechseldienst und der Bereitschaftspolizei über die Kriminal- und Verkehrspolizei hin zu den Direktionen ZA, den Spezialeinheiten und den polizeilichen Sonderdiensten. Selbstverständlich können nicht alle Polizeibehörden abgedeckt, sondern es muss eine Selektion vorgenommen werden. Diese erfolgt nach Bevölkerungsdichte, Einsatzaufkommen, dem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund und weiteren Merkmalen. Dabei wird darauf geachtet, Vergleichsgruppen zu bilden, um ein möglichst heterogenes Bild zu erhalten.

Innerhalb der Polizeibehörden wird eine Selektion der Dienststellen vorgenommen, die besucht werden sollen. Obwohl auch in diesem Fall auf eine größtmögliche Heterogenität geachtet wird, werden die Dienststellen, in denen vermehrt Kontakt zu Menschen mit Migrationshintergrund besteht oder in denen im Rahmen sozial prekärer Verhältnisse gearbeitet wird, häufiger Berücksichtigung finden und somit etwas überrepräsentiert sein.

Auch während der Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen werden keinerlei Ton- und Videoaufnahmen, sondern lediglich Protokolle angefertigt. In diesen werden keine konkreten personenbezogenen Daten festgehalten, allerdings Geschlecht, ein ungefähres Alter, Laufbahngruppe und mögliche Verwendungen oder Vorbildungen. Der Name der zu begleitenden Personen wird nicht hinterlegt.

Die Teilnahme an den teilnehmenden Beobachtungen von den einzelnen Personen erfolgt freiwillig. Bei einem Gespräch werden die Angehörigen der Dienststellen darauf hingewiesen und es werden die Ziele der Erhebungen sowie der konkrete Ablauf erörtert. Dabei wird auch auf die Maßnahmen zum Datenschutz eingegangen und es wird die mündliche Zustimmung der Beteiligten eingeholt. Auf die Unterzeichnung einer Einwilligungserklärung wird verzichtet, da dadurch der Name der Teilnehmenden festgehalten werden würde und Reaktanzen einhergehen könnten.

Die Protokolle der teilnehmenden Beobachtungen werden nach Abschluss der Erhebungsphase mit der Methode der strukturierenden Inhaltsanalyse ausgewertet. Dabei werden

die Erkenntnisse zu zentralen Aspekten zusammengefasst. Bei der Schilderung von Beispielen wird darauf geachtet, dass keine Rückschlüsse weder auf Personen oder Dienststellen möglich sind.

Die wissenschaftlichen Erhebungen werden bis Ende Mai 2021 durchgeführt.

3.3 Datenauswertung und Berichtslegung

Die Auswertung der aufbereiteten Daten sowie die Erstellung der Ergebnisberichte erfolgt in der Stabsstelle. Die Speicherung der Daten erfolgt nur projektbezogen, ebenso wird die Verarbeitung der Daten lediglich im Rahmen des Projekts vorgenommen.

Die mittels der Experteninterviews erhobenen Daten dürfen durch die Unterzeichnung der Einwilligungserklärungen verwendet werden.

Die mittels der teilnehmenden Beobachtung erhobenen Daten sind qua Erhebungsmodalitäten bereits anonymisiert

bzw. pseudonymisiert, sodass eine Individualisierung der Daten hin zu einem Personenbezug im weiteren Procedere nur mit Zugriff zu dem Laufwerk der Stabsstelle und mit aufwendigen Recherchen anhand der wenigen erhobenen Daten möglich ist.

Bei der Umsetzung des Projektes werden Daten mit den gängigen Office-Programmen der Microsoft Corporation verarbeitet.

3.4 Zugriff und Aufbewahrung der Projektdaten

Der Zugriff auf die gesamte projektbezogene Datenverarbeitung ist auf die Angehörigen der Stabsstelle sowie die im Rahmen der Erhebungen beschäftigten Hilfskräfte beschränkt. Die nach Projektabschluss zu speichernden Daten sind ausschließlich anonymisiert.

Nach Abschluss der Arbeit der Stabsstelle werden die Daten für einen Zeitraum von zwei Jahren aufbewahrt und lediglich herangezogen, um die Umsetzung der konzipierten Maßnahmen zu begleiten.

Anlage 1:

Hinweise zum Datengeheimnis

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen

Hinweise zum Datengeheimnis

nach Artikel 29 der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie nach § 41 des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen (DSG NRW) und gemäß § 31 Absatz 2 Verfassungsschutzgesetz Nordrhein-Westfalen (VSG NRW) i.V.m. § 53 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Ich _____
(Vorname und Familienname)

wurde darauf hingewiesen, dass es nach Artikel 29 DSGVO sowie nach § 41 DSG NRW und nach § 31 Abs. 2 VSG NRW i.V.m. § 53 BDSG untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekanntzugeben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen, und dass die Pflicht zur Wahrung des Datengeheimnisses auch nach Beendigung der Tätigkeit fortbesteht. Ich wurde darüber unterrichtet, dass Verstöße gegen das Datengeheimnis insbesondere nach § 34 DSG NRW mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden können; Disziplinarmaßnahmen oder arbeitsrechtliche Maßnahmen werden dadurch nicht ausgeschlossen. Eine Verletzung des Datengeheimnisses wird in den meisten Fällen gleichzeitig eine Verletzung der Amtsverschwiegenheit bzw. einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Schweigepflicht darstellen, auch kann in ihr zugleich eine Verletzung spezieller Geheimhaltungspflichten liegen.

(Ort, Datum und Unterschrift)

Merkblatt zum Datengeheimnis

Das Datengeheimnis schützt personenbezogene Daten vor unbefugter Verarbeitung und Offenbarung durch öffentliche Stellen oder ihre Auftragnehmer. Was genau personenbezogene Daten sind, was mit Verarbeitung gemeint ist und wer öffentliche Stellen sind, definieren die Vorschriften des Artikel 4 der DSGVO und § 36 DSG NRW. Wann eine Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig ist, regeln Art. 4 DSGVO und § 3 DSG NRW. Innerhalb der auch in NRW direkt geltenden DSGVO werden spezifische Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten geregelt. Das DSG NRW trifft dabei die zur Durchführung der DSGVO notwendigen ergänzenden Regelungen und setzt die EU-Richtlinie 95/46/EG um. Auf die Bestimmungen in Artikel 5 (Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten) und insbesondere Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe f) DSGVO, Artikel 24 (Verantwortung des für die Verarbeitung Verantwortlichen), Artikel 29 (Verarbeitung unter der Aufsicht des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters) sowie Artikel 32 (Sicherheit der Verarbeitung) DSGVO wird dabei besonders hingewiesen. Für den Zuständigkeitsbereich der Verfassungsschutzbehörde ist die für das Datengeheimnis einschlägige Vorschrift § 31 VSG NRW i.V.m. § 53 BDSG. Vorsätzliche Verstöße gegen das Datengeheimnis können gemäß § 33 DSG NRW als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro, bei nachgewiesener Bereicherungs- oder Schädigungsabsicht gemäß § 34 DSG NRW auch mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe geahndet werden. Daneben sind disziplinar- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht ausgeschlossen. Eine Verletzung des Datengeheimnisses wird in den meisten Fällen gleichzeitig eine Verletzung der Amtsverschwiegenheit bzw. einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Schweigepflicht darstellen, auch kann in ihr zugleich eine Verletzung spezieller Geheimhaltungspflichten liegen.

Anlage 2: Einverständnis und Angaben zur Zuverlässigkeitsprüfung

Name, Vorname: _____

ERKLÄRUNG

Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten (siehe Anlage zur Zuverlässigkeitsüberprüfung) mit polizeilichen Dateien zum Zwecke der Zuverlässigkeitsüberprüfung abgeglichen werden. Diese Angaben erfolgen freiwillig. Wenn im Rahmen des Datenabgleichs festgestellt wird, dass kriminalpolizeiliche Erkenntnisse über mich vorliegen, ist eine Mitarbeit im Projekt nicht möglich. Dieser o. a. Datenabgleich zum Zwecke der Zuverlässigkeitsüberprüfung wird nötigenfalls unter Einbindung anderer Landeskriminalämter durchgeführt.

(Datum)

Unterschrift

Hinweis: Ihre Daten werden nach Abschluss des Projektes oder im Fall der Nichtberücksichtigung umgehend vernichtet.

Angaben zur Zuverlässigkeitsüberprüfung (Bitte genau und sorgfältig eintragen)

Familienname:

Geburtsname:

Vornamen:

(Rufname unterstreichen)

Dienstgrad:

Geburtsdatum:

Geburtsort:

Staatsangehörigkeit:

Wohnort

Straße:

Nachstehend ist in jedem Fall Ihre genaue Wohnanschrift der letzten **5 Jahre** anzugeben.

Monat	Jahr	Ort	Straße	Land

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung bestätige ich, dass keine Vorstrafen und/oder Verurteilungen gegen mich vorliegen bzw. aktuelle Strafverfahren anhängig sind. Andernfalls werde ich mich hierzu gesondert erklären.

(Unterschrift)

Anlage 3: Verpflichtungserklärung StGB (Muster)

Niederschrift über die Verpflichtung

Ort und Datum

Vor dem Unterzeichner erschien heute zum Zwecke der Verpflichtung nach § 1 des Gesetzes über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen vom 02. März 1974 (BGBl. I S. 547), geändert durch Gesetz vom 15.08.74 (BGBl. I, S. 1942)

Herr/Frau _____

Der/Die Erschienene wurde auf die gewissenhafte Erfüllung seiner/ihrer Obliegenheiten verpflichtet. Ihm/Ihr wurde der Inhalt der folgenden Strafvorschriften des Strafgesetzbuches (StGB) bekannt gegeben:

§ 133 Abs. 3	Verwahrungsbruch
§ 201 Abs. 3	Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes
§ 203 Abs. 2, 4, 5	Verletzung von Privatgeheimnissen
§ 204	Verwertung fremder Geheimnisse
§§ 331, 332	Vorteilsannahme und Bestechlichkeit
§ 353 b	Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht
§ 358	Nebenfolgen
§§ 97 b Abs. 2 i. V. m. §§94 bis 97	Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses
§ 120 Abs. 2	Gefangenenbefreiung
§ 355	Verletzung des Steuergeheimnisses

Der/Die Erschienene wurde darauf hingewiesen, dass die vorgenannten Strafvorschriften auf Grund der Verpflichtung für ihn/sie anzuwenden sind.

Er/Sie erklärt, nunmehr von dem Inhalt der genannten Bestimmungen unterrichtet zu sein. Er/Sie unterzeichnet dieses Protokoll nach Vorlesung zum Zeichen der Genehmigung und bestätigt gleichzeitig den Empfang einer Abschrift der Niederschrift und der oben genannten Vorschriften.

v. g. u.

**Gesetz über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen
(Verpflichtungsgesetz)**

§ 1

(1) Auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten soll verpflichtet werden, wer, ohne Amtsträger (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 des Strafgesetzbuches) zu sein,

1. bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, beschäftigt oder für sie tätig ist,
2. bei einem Verband oder sonstigen Zusammenschluss, einem Betrieb oder Unternehmen, die für eine Behörde oder sonstige Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung ausführen, beschäftigt oder für sie tätig ist oder
3. als Sachverständiger öffentlich bestellt ist.

(2) Die Verpflichtung wird mündlich vorgenommen. Dabei ist auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung hinzuweisen.

(3) Über die Verpflichtung wird eine Niederschrift aufgenommen, die der Verpflichtete mit unterzeichnet. Er erhält eine Abschrift der Niederschrift; davon kann abgesehen werden, wenn dies im Interesse der inneren oder äußeren Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland geboten ist.

(4) Welche Stelle für die Verpflichtung zuständig ist, bestimmt

1. in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 bei Behörden oder sonstigen Stellen nach Bundesrecht die jeweils zuständige oberste Dienstaufsichtsbehörde oder, soweit eine Dienstaufsicht nicht besteht, die oberste Fachaufsichtsbehörde,
2. in allen übrigen Fällen diejenige Behörde, die von der Landesregierung durch Rechtsverordnung bestimmt wird.

§ 2

(1) Wer, ohne Amtsträger zu sein, auf Grund des § 1 der Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nicht beamteter Personen in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 351) förmlich verpflichtet worden ist, steht einem nach § 1 Verpflichteten gleich.

(2) Wer, ohne Amtsträger zu sein,

1. als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nach einer tarifrechtlichen Regelung oder
2. auf Grund eines Gesetzes oder aus einem sonstigen Rechtsgrund

zur gewissenhaften Erfüllung seiner Obliegenheiten verpflichtet worden ist, steht einem nach § 1 Verpflichteten gleich, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 erfüllt sind.

§ 3

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin.

§ 4

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft. § 1 Abs. 4 tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

(Unterschrift des/der Verpflichtenden)

(Unterschrift des/der Verpflichteten)

Anlage 4:

Einwilligungserklärung zur Aufnahme von Experteninterviews

Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten für Experteninterviews der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

A. Gegenstand des Erhebungsprojekts und Grundlage der Einwilligungserklärung

1. Erhebungsprojekt:

Entwicklung eines Maßnahmenkonzeptes gegen Rechtsextremistische Tendenzen und GMF (Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit)

2. Beschreibung des Erhebungsprojekts:

Rechtsextremistische Tendenzen in Sicherheitsbehörden sind im Oktober dieses Jahres erstmals im Lagebericht „Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden“ des Bundesamtes für Verfassungsschutz umfassend dokumentiert worden. Auch wenn die Zahl der Vorfälle in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten bei Sicherheitsbehörden gering ist, so können sie doch den Ruf und die Arbeit der Sicherheitsbehörden beeinträchtigen. Die Gesellschaft muss sich darauf verlassen können, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sicherheitsbehörden, die mit weitgehenden Befugnissen ausgestattet sind, unzweifelhaft auf dem Boden der freiheitlichen-demokratischen Grundordnung stehen. Personen mit rechtsextremistischen Weltbild gehören nicht in die Polizei NRW. Wir wollen mit unserer Arbeit aber schon weit früher einsetzen, den jede Form von Extremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, egal ob in der Sprache und in Chats, aber natürlich auch im konkreten Handeln gegenüber den Bürgern, wird von uns nicht toleriert.

Die Vorfälle mit rechtsextremistischen Chatgruppen in Essen-Mülheim haben Herrn Minister Reul veranlasst, noch intensiver gegen diese Tendenzen vorzugehen. Zum 15.10.2020 wurde der bisherige stellvertretende Leiter des Verfassungsschutzes, Uwe Reichel-Offermann, zum Sonderbeauftragten „Rechtsextremistische Tendenzen in der nordrhein-westfälischen Polizei“ bestellt und eine Stabsstelle im Ministerium des Innern eingerichtet. Der Sonderbeauftragte und die Stabsstelle haben den Auftrag, innerhalb eines Jahres ein Handlungskonzept zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW zu erarbeiten.

3. Durchführende Institution:

Ministerium des Innern des Landes NRW, Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei

4. Projektleitung:

LMR Uwe Reichel-Offermann

5. Interviewerin / Interviewer:

KD Dr. Carsten Dübbers

6. Interviewdatum:

7. Art der personenbezogenen Daten des Betroffenen (der interviewten Person) / besondere Kategorien personenbezogener Daten:

Name und Funktion

Aufnahmen, nämlich

Videoaufzeichnungen

Tonaufnahmen

B. Einwilligungserklärung und Information über die Erhebung personenbezogener Daten

1. Einwilligungserklärung

Hiermit willige ich ein, dass die im Rahmen des unter A. beschriebenen Erhebungsprojekts erhobenen personenbezogenen Daten meiner Person, in der StabsstelleR für die Erstellung des Maßnahmenkonzeptes und Veröffentlichungen im Rahmen der Arbeit der Stabsstelle gemäß Ziff. 2 verarbeitet werden dürfen. Sofern ich besondere Kategorien von personenbezogenen Daten angebe bzw. angegeben habe, sind diese von der Einwilligungserklärung umfasst.

Ihre Einwilligung ist freiwillig. Sie können die Einwilligung ablehnen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

Ihre Einwilligung können Sie jederzeit gegenüber der StabsstelleR widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe Ihrer Widerrufserklärung, durch diesen für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Veröffentlichungen von Inhalten des Interviews unter Nennung des Namens des Interviewten werden nur nach dessen Freigabe erfolgen.

Relevante Definitionen der verwendeten datenschutzrechtlichen Begriffe sind in der Anlage Begriffsbestimmungen enthalten.

2. Zweck der Datenverarbeitung / Ziel des Projekts

Erstellung von Lageberichten, Erstellung eines Abschlussberichts mit Handlungsanweisungen, Vorbereitung und Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums des Innern des Landes NRW.

3. Kontaktdaten der Datenschutzbeauftragten

Datenschutzbeauftragte des Ministeriums des Innern des Landes NRW

Frau Mulch 0211 871 2378

datenschutzbeauftragter@im.nrw.de

4. Rechtsgrundlage

Die StabsstelleR verarbeitet die von Ihnen erhobenen personenbezogene Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a DSGVO. Sofern besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, verarbeitet die StabsstelleR die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO.

5. Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden / Kriterien für die Festlegung der Dauer

Bis zur Erstellung des Abschlussberichtes, längstens aber bis zum 31.12.2021

6. Ihre Rechte

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben haben Sie gegenüber der StabsstelleR grundsätzlich Anspruch auf:

- Bestätigung, ob Sie betreffende personenbezogenen Daten durch die StabsstelleR verarbeitet werden,
- Auskunft über diese Daten und die Umstände der Verarbeitung,
- Berichtigung, soweit diese Daten unrichtig sind,
- Löschung, soweit für die Verarbeitung keine Rechtfertigung und keine Pflicht zur Aufbewahrung (mehr) besteht,
- Einschränkung der Verarbeitung in besonderen gesetzlich bestimmten Fällen und

Darüber hinaus haben Sie das Recht, Ihre Einwilligung jederzeit gegenüber der StabsstelleR zu widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe Ihrer Widerrufserklärung, durch diesen für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Schließlich möchten wir Sie auf Ihr Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde „Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (LDI NRW)“ hinweisen.

7. Keine automatisierte Entscheidungsfindung (inklusive Profiling)

Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß Art. 22 Abs. 1 und Abs. 4 DSGVO findet nicht statt.

Vorname, Nachname in Druckschrift

Ort und Datum

Unterschrift

Anlage: Begriffsbestimmung

- „Personenbezogene Daten“ sind gemäß Art. 4 Nr. 1 DSGVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind. Das kann z.B. die Angabe sein, wo eine Person versichert ist, wohnt oder wie viel Geld er oder sie verdient. Auf die Nennung des Namens kommt es dabei nicht an. Es genügt, dass man herausfinden kann, um welche Person es sich handelt.
- „Besondere Kategorien“ personenbezogener Daten sind gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO Daten, aus denen die politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person.
Genannt werden außerdem *„rassische und ethnische Herkunft“*, auf die Anwendung solcher Datenkategorien wird in diesem Projekt explizit verzichtet.
- „Gesundheitsdaten“ sind gemäß Art. 4 Nr. 15 DSGVO personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen.
- „Verarbeitung“ ist gemäß Art. 4 Nr. 2 DSGVO jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

Herausgeber

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen
Friedrichstraße 62-80
40217 Düsseldorf

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen der Polizei NRW

Stand: 27.11.2020

Anlage 16

„Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“**Stichworte „Pilotvorhaben Alltagsreflexion“**

Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW geben Anlass, mögliche Förderfaktoren genauer in den Blick zu nehmen. So können spezifische Belastungssituationen, denen Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamten (PVB) ausgesetzt sind, im Kontext individueller Vulnerabilität und Resilienz eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von unerwünschten Stereotypen, Vorurteilen und im „worst case“ extremistischen Haltungen spielen.

Eine Reflexion des „polizeilichen Alltags“ soll eine Möglichkeit bieten, dem vorurteilsbelastenden Erfahrungswissen sowie dem Entstehen unbewusster Stereotype vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken.

Zielsetzung:

Den PVB der ausgewählten Dienststellen soll die Möglichkeit einer „Alltagsreflexion“ geboten werden, um Grenzen besser zu erkennen sowie Grenzverschiebungen und Grenzüberschreitungen (rote Linie) rechtzeitig etwas entgegenzusetzen. Das Einüben von Reflexionsmechanismen soll die Resilienz stärken, ein Bewusstsein über die eigene Vulnerabilität schaffen und die Beibehaltung einer professionellen, ethisch fundierten Identität stützen. Die eigene Handlungs- und Entscheidungskompetenz soll stabilisiert werden.

Mögliche Inhalte:

- Eigenreflexion zur eigenen Einstellung und inneren Haltung, dem Wording, sowie Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Stärkung im Umgang mit erlebter Gewalt, Anfeindungen und Aggressivität
- Umgang mit Macht und Ohnmacht sowie Stärkung der eigenen Persönlichkeit
- Verinnerlichung des professionellen Selbstverständnisses und der beruflichen Identität
- Stärkung der Medienkompetenz

Anlage 17

Rückmeldebogen Alltagsreflexion für Teilnehmer/-innen

Weiblich	<input type="checkbox"/>
Männlich	<input type="checkbox"/>

Dienstalter ab Eintritt in die Polizei	unter 3 Jahre	3-10 Jahre	11-20 Jahre	über 20 Jahre
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Direktion (bitte im Feld ankreuzen)	GE (außer BP)	K	V	ZA
	BP	Sonstige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie war die Gruppenkonstellation während der Veranstaltung? Und wie bewerten Sie sie?

- Angehörige meiner Basisorganisationseinheit ohne Leiter/-in
- Mit Leiter/-in der Basisorganisationseinheit (z.B. DGL/KKL/FüStL usf.)
- Angehörige mehrerer Basisorganisationseinheiten
- Nur Leiter/-innen von Basisorganisationseinheiten

	Das empfinde ich eher...	
Bitte nur ein Feld ankreuzen	positiv	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wo fand die Veranstaltung statt und wie bewerten Sie das?

- Eigene Räume der Dienststelle
- Räume meiner Behörde außerhalb der Dienststelle
- Andere Polizeiliegenschaft
- Räume außerhalb der Polizei

	Das empfinde ich eher ...	
Bitte nur ein Feld ankreuzen	positiv	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche Situationen im Polizeialltag belasten Sie?

- Wiederkehrende Einsatzanlässe
- Umgang mit häufig gleichen Milieu
- Anfeindungen durch polizeiliches
Gegenüber
- Körperliche Angriffe
- Verbale Angriffe
- Gruppenbildung gegen
Polizeieinsatz gerichtet

ja	eher ja	eher nein	nein

Welche polizeiinternen Themen belasten Sie?

- Personalsituation
- Mangelnde Kollegialität im Team
- Haltungen und/oder Verhalten von
Teammitgliedern
- Beurteilungsverfahren
- Fehlende berufliche
Veränderungsmöglichkeiten
- Fehlende
Fortbildungsmöglichkeiten
- Führungsleistung der direkten
Führungskräfte
- Führungsleistung der nicht direkten
(höheren) Führungskräfte
- Mangelnde Vorbereitung oder
Schulung auf Einsätze
- Fehlende Nachbereitung der
Einsätze
- Raumsituation/fehlende
Sozialräume
- Pressearbeit der Polizei

ja	eher ja	eher nein	nein

Gibt es auch externe Einflüsse, die Sie belasten?

- Politik
- Justiz
- Berichterstattung Presse
- Einsatzdarstellung und Diskussion in
sozialen Medien

ja	eher ja	eher nein	nein

Erwartungen:

Meine Erwartungshaltung zu
Beginn der Veranstaltung war
eher...

Meine Erwartungshaltung nach der
Veranstaltung war...

positiv	eher positiv	eher negativ	negativ

Bewertung:

Ich bin mit der Veranstaltung
zufrieden

Das Arbeitsklima der Veranstaltung
empfand ich als angenehm

Die Teilnahme hilft der Gruppe
besser zusammenzuarbeiten

Die Teilnahme hilft mir meine
Aufgaben besser wahrzunehmen

ja	eher ja	eher nein	nein

Zukünftiger Veranstaltungsrhythmus:

Sollte die Alltagsreflexion
regelmäßig durchgeführt werden?

1/2 jährlich	jährlich	alle 2 Jahre	gar nicht

Trainer/-innen - Moderation:

Sollten Trainer
Polizeivollzugsbeamte/-innen sein?

Sollten Trainer bei der Polizei fest
angestellt sein?

Sollte das Trainerteam gemischt
(intern/extern) sein?

Sollte das Trainerteam extern sein?
(z.B. Polizeiseelsorge, Psychologen)

ja	eher ja	eher nein	nein

Anlage 18

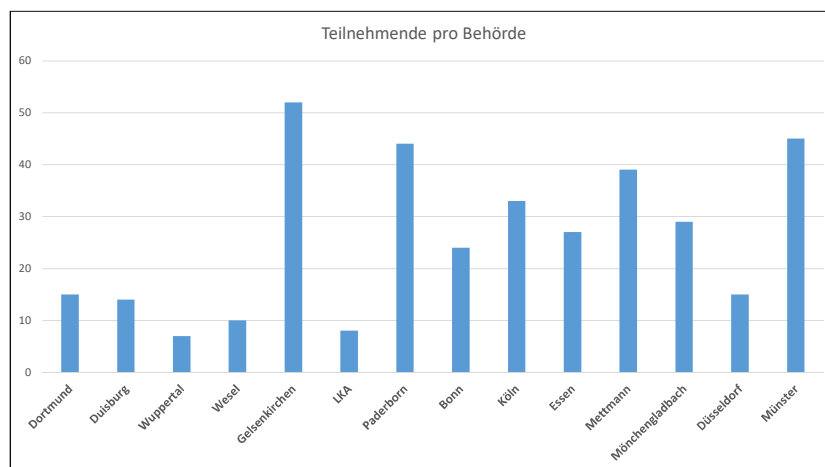


Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

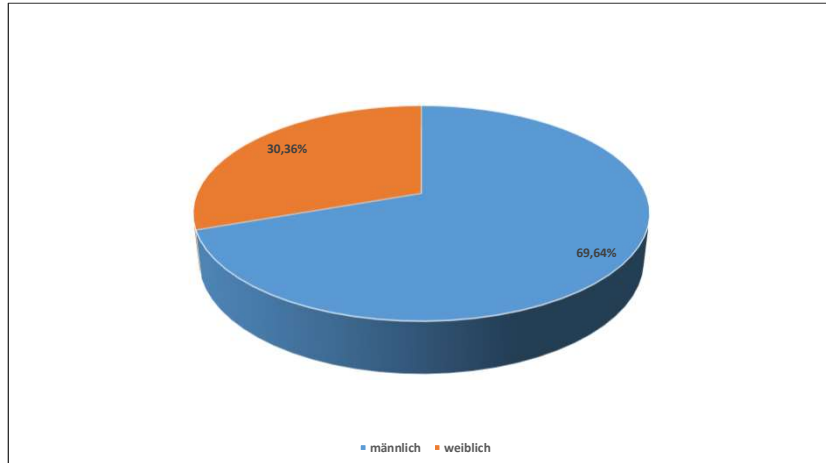
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung

Düsseldorf, 05. August 2021

Beteiligung

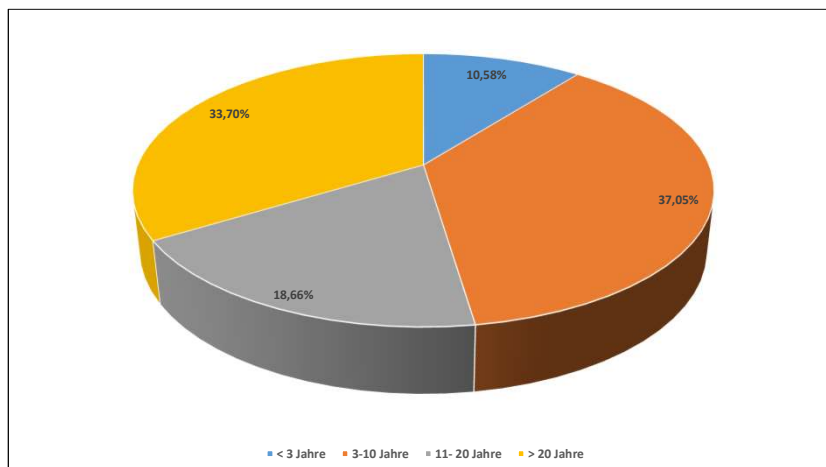


Geschlechterverteilung



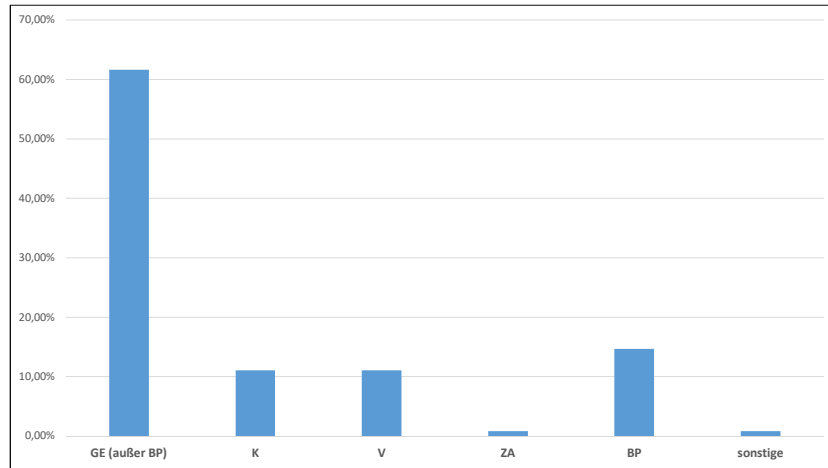
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Verteilung nach Dienstalder



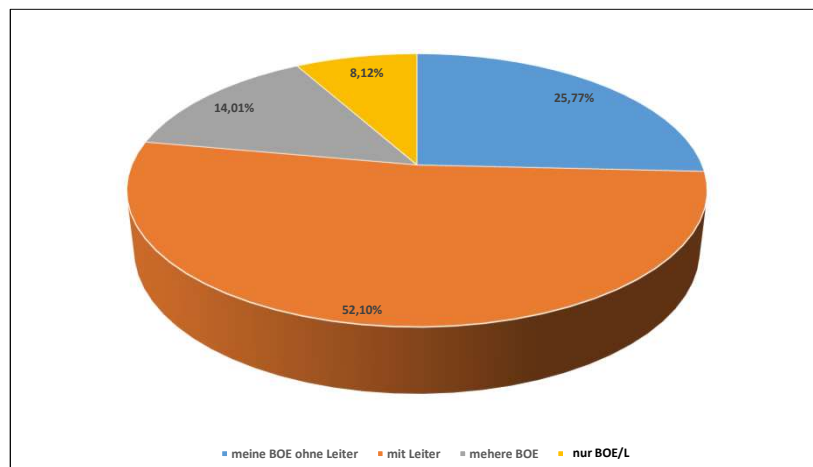
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Verteilung nach Direktionen



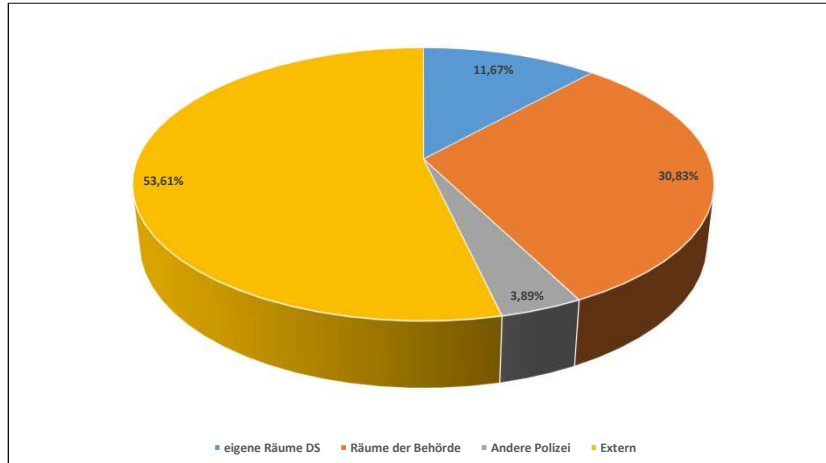
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Gruppenkonstellation



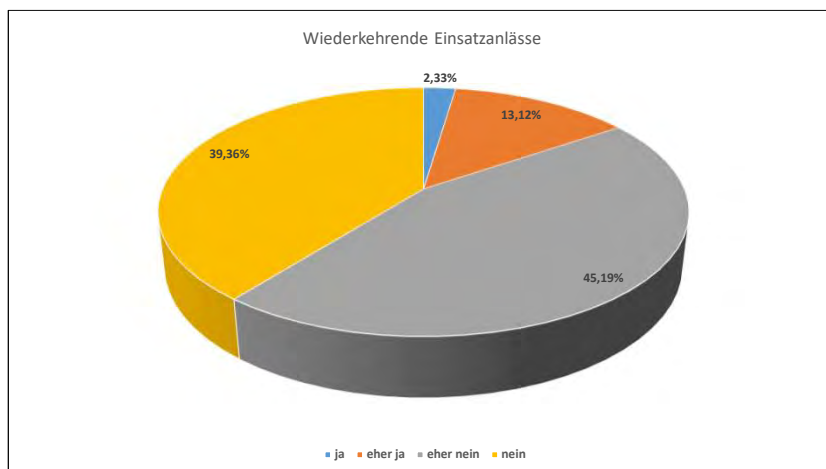
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Veranstaltungsort



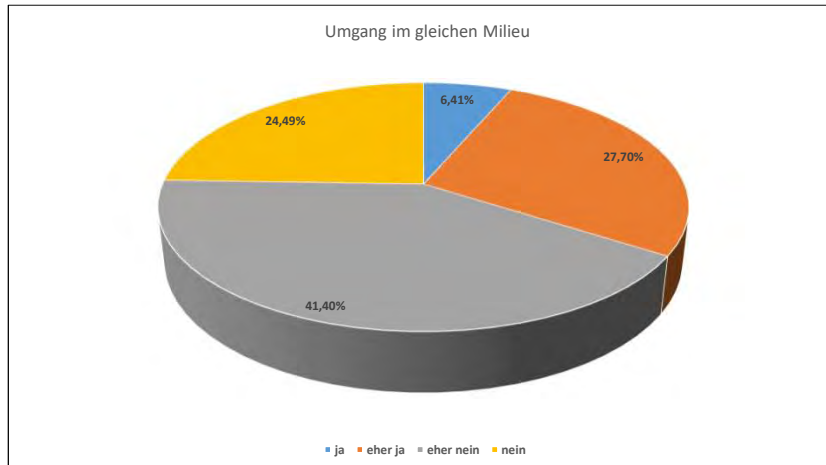
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



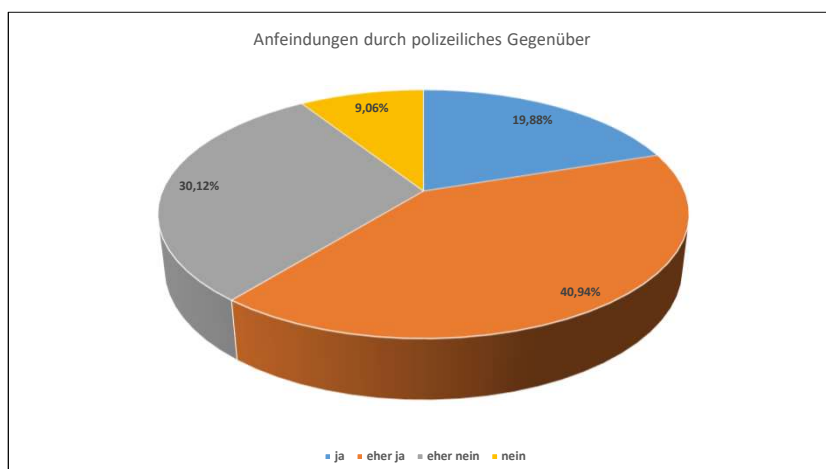
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



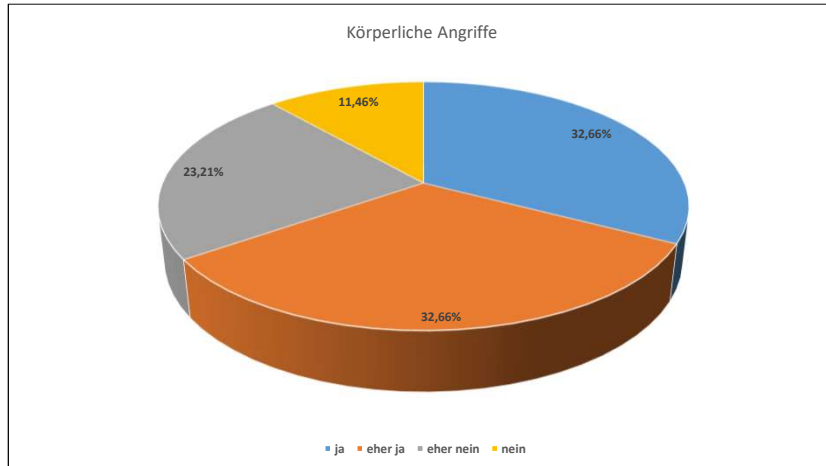
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



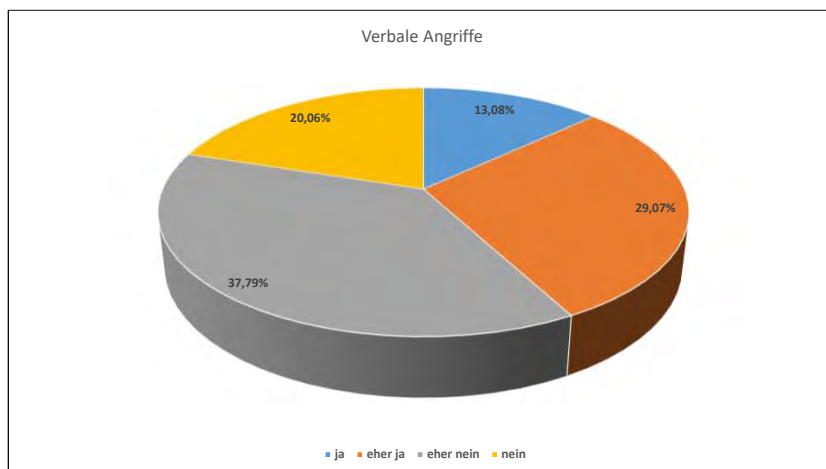
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



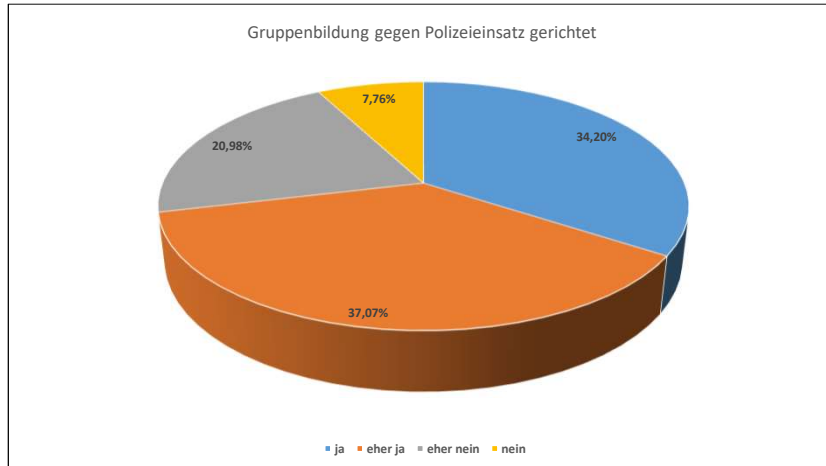
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



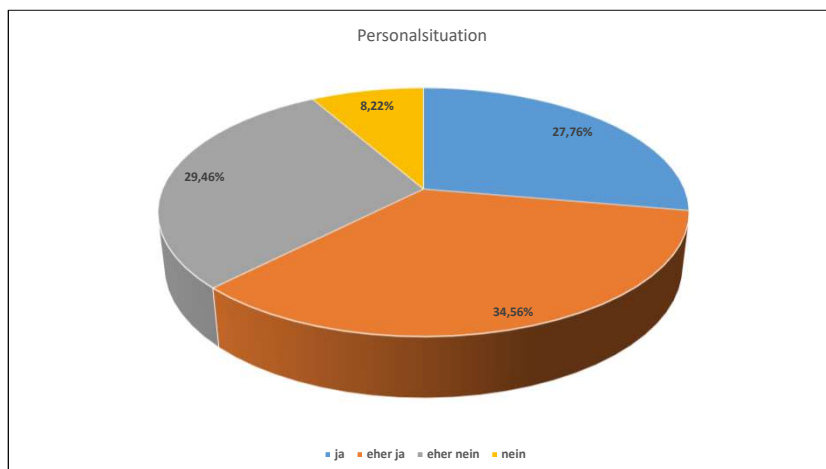
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag

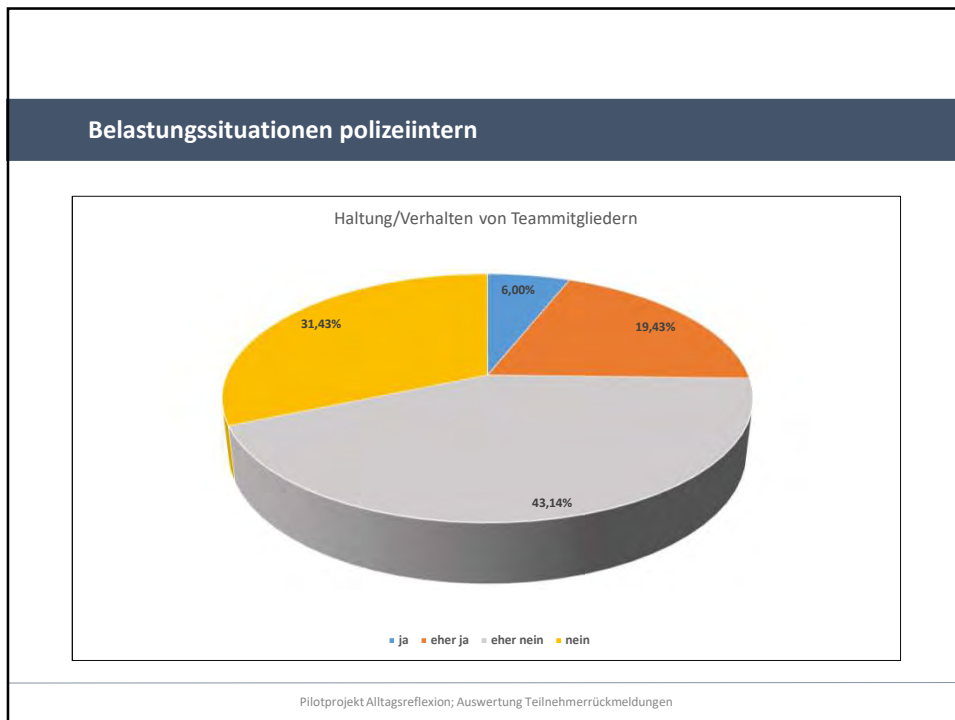
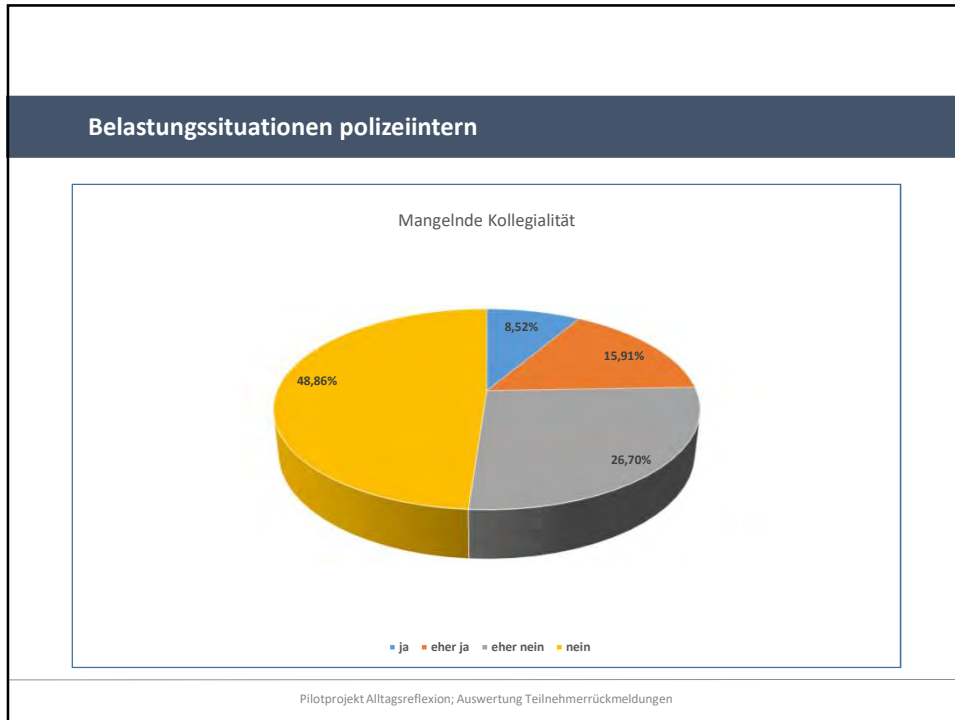


Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

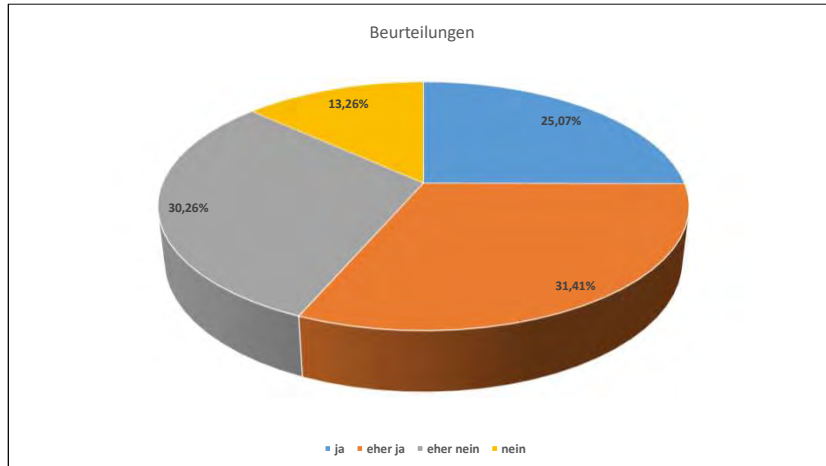
Belastungssituationen polizeiintern



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

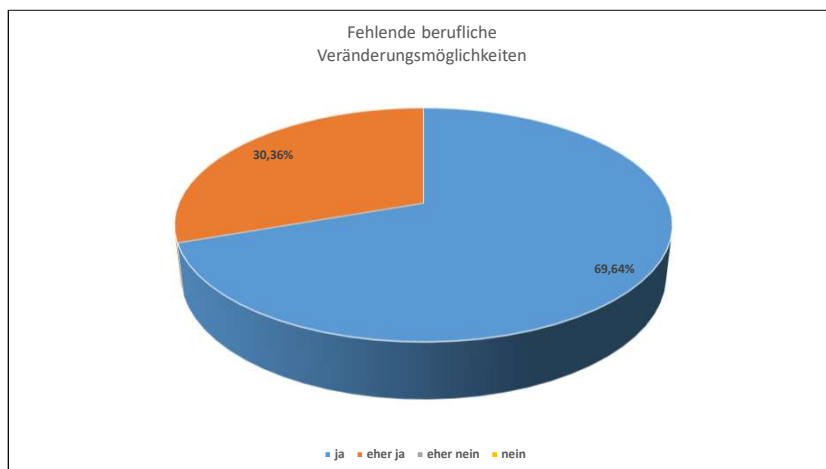


Belastungssituationen polizeiintern



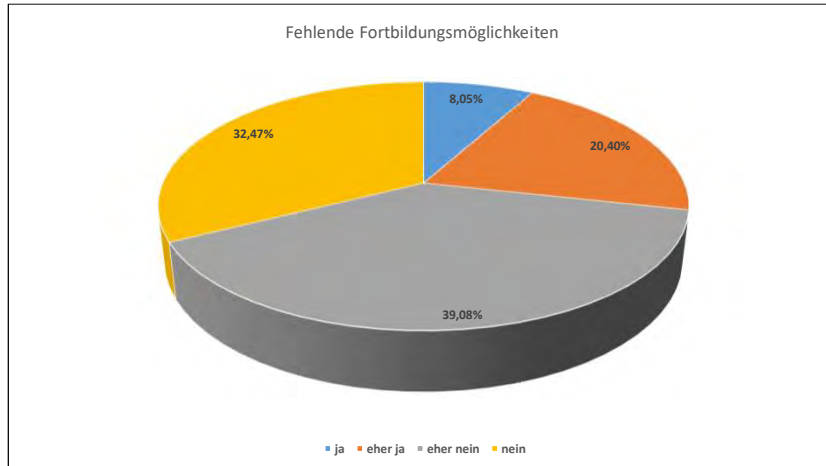
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



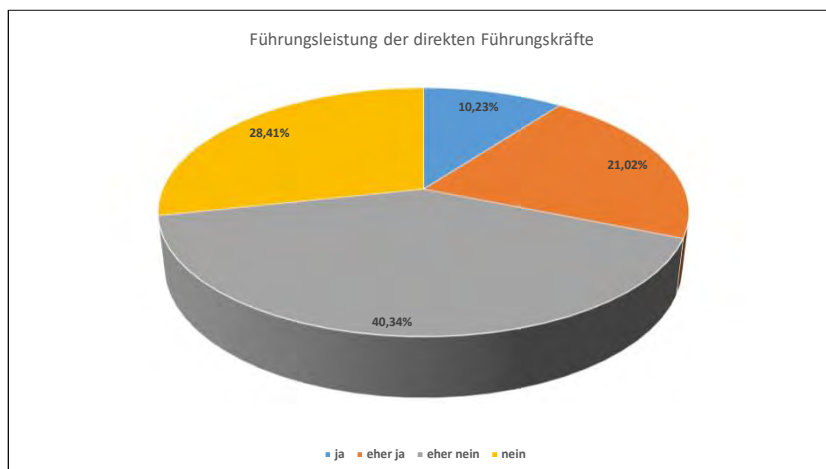
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



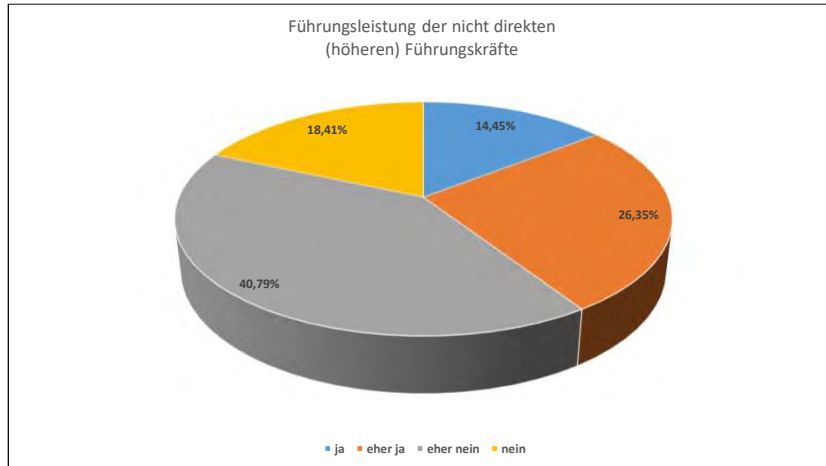
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



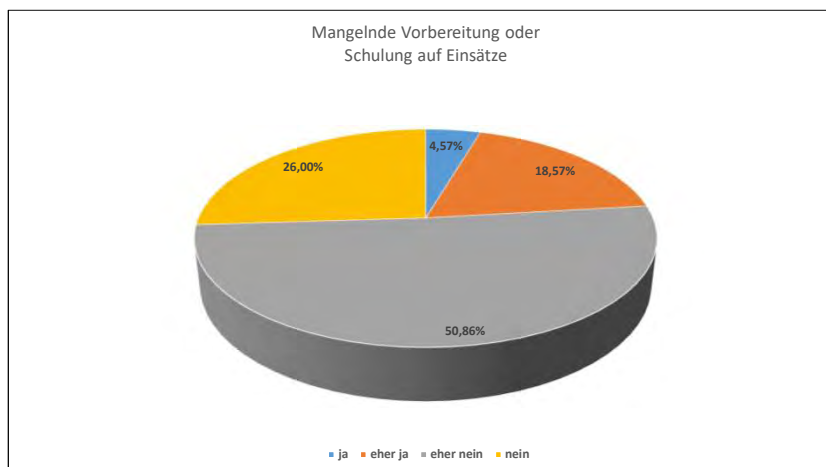
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



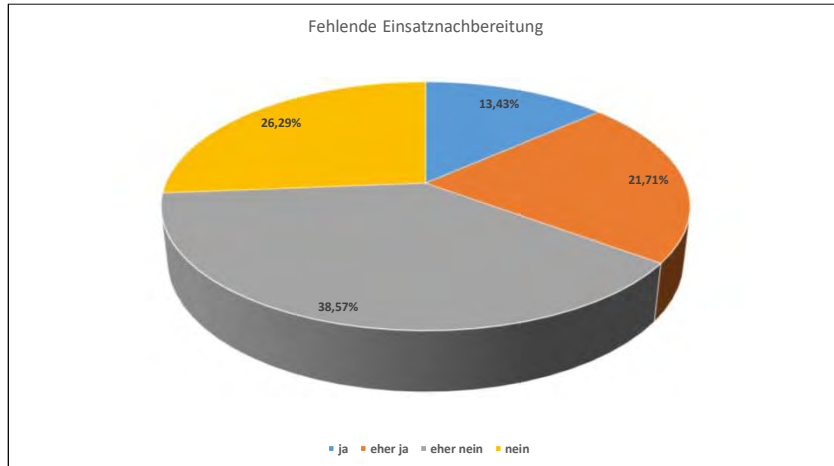
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



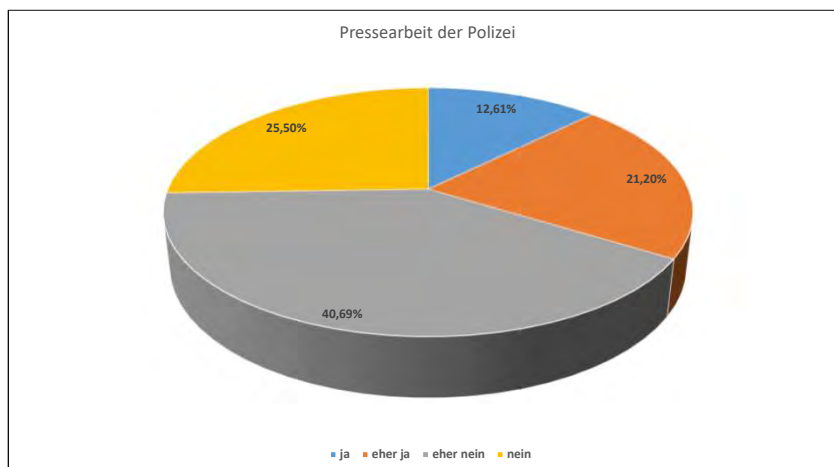
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



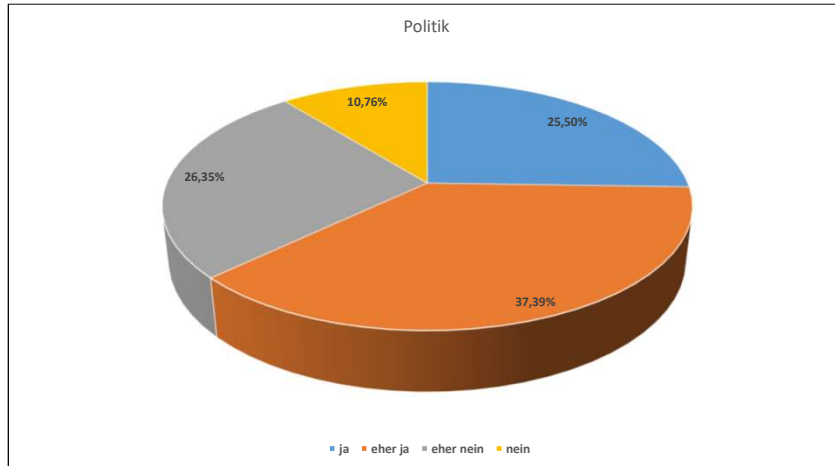
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



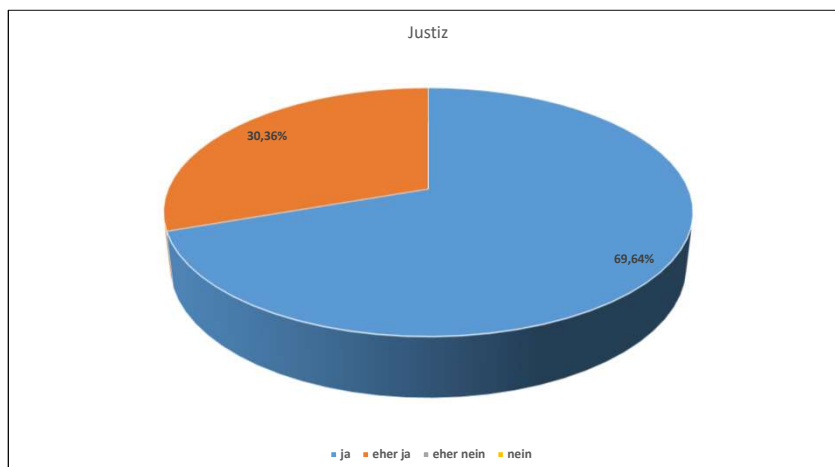
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen durch externe Einflüsse



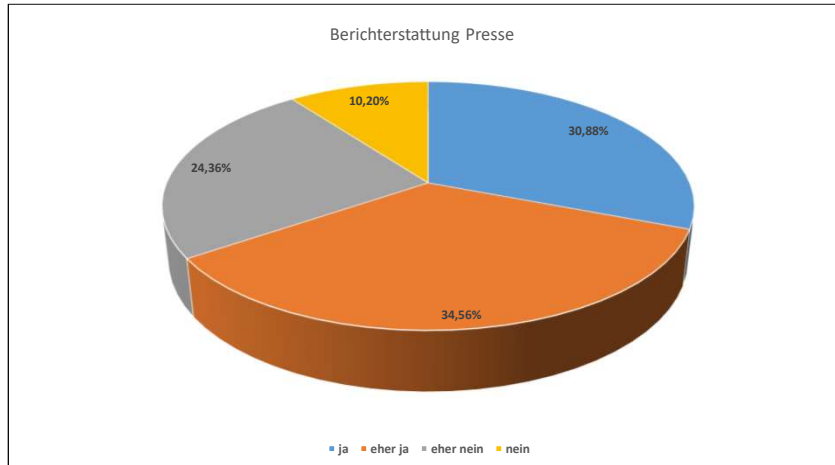
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen durch externe Einflüsse



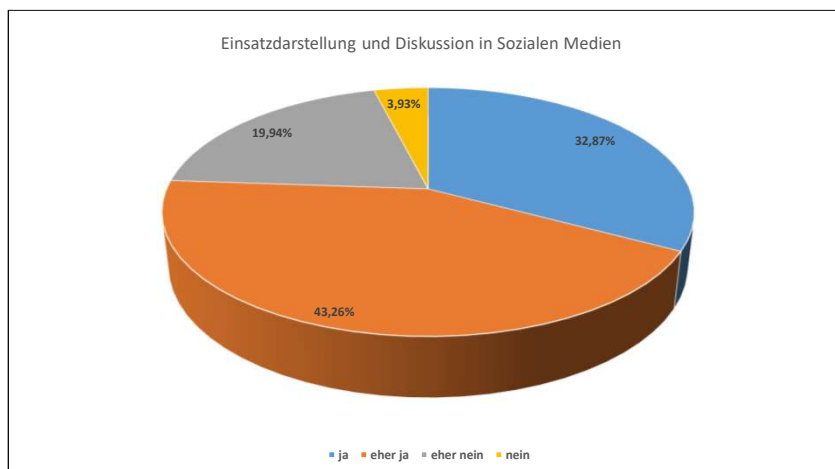
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen durch externe Einflüsse



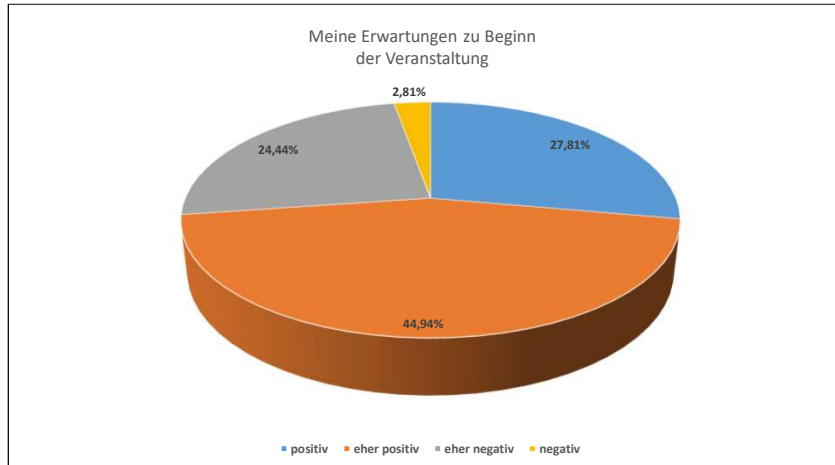
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen durch externe Einflüsse



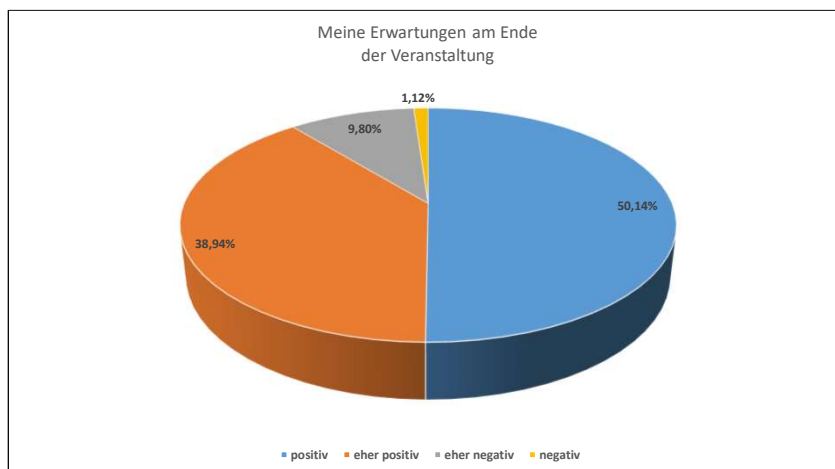
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Teilnehmererwartungen



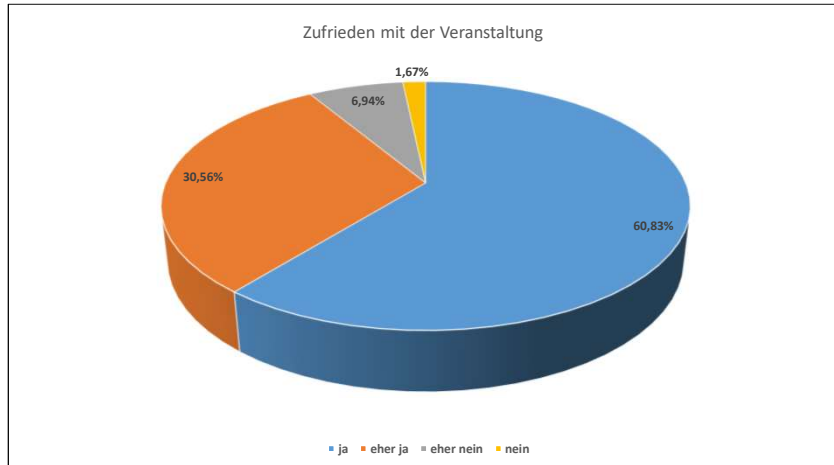
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Teilnehmererwartungen



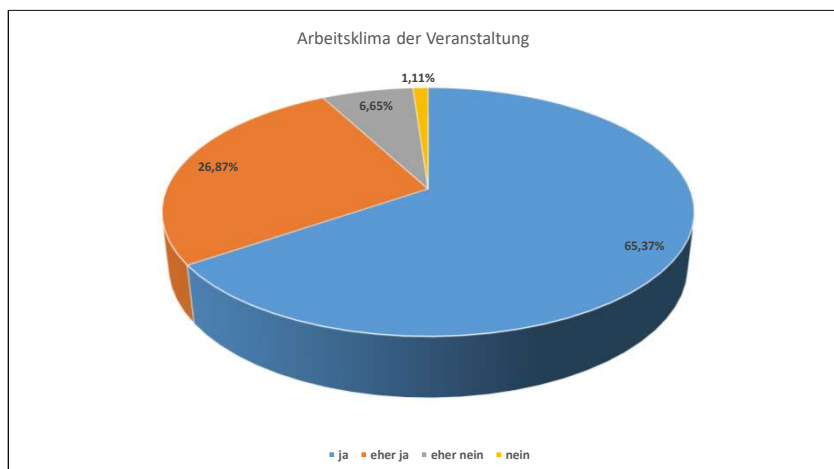
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Teilnehmererwartungen

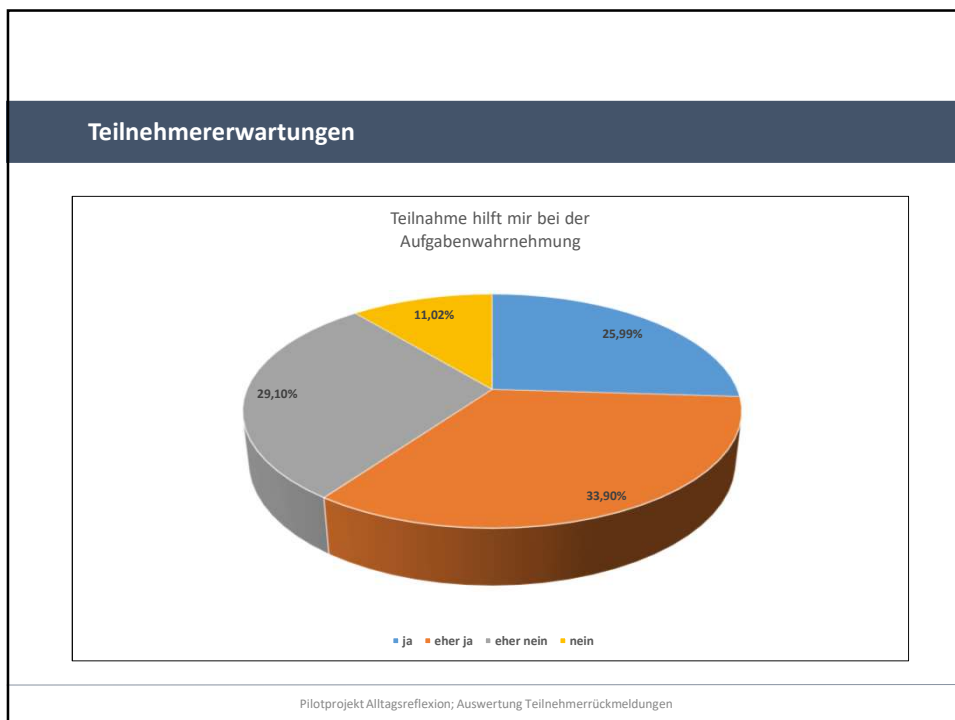
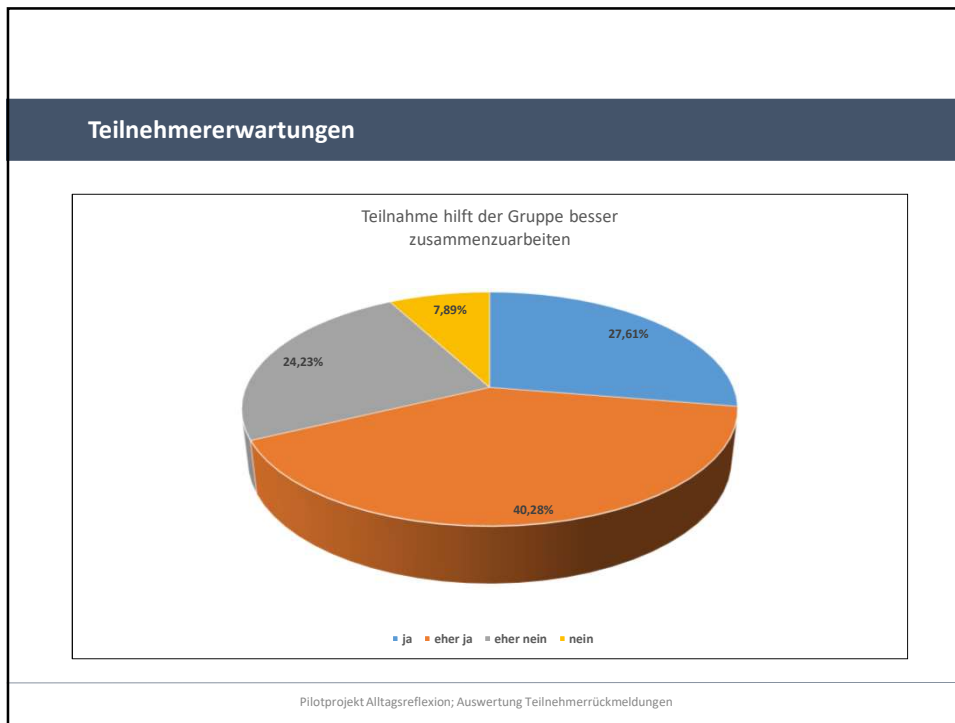


Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

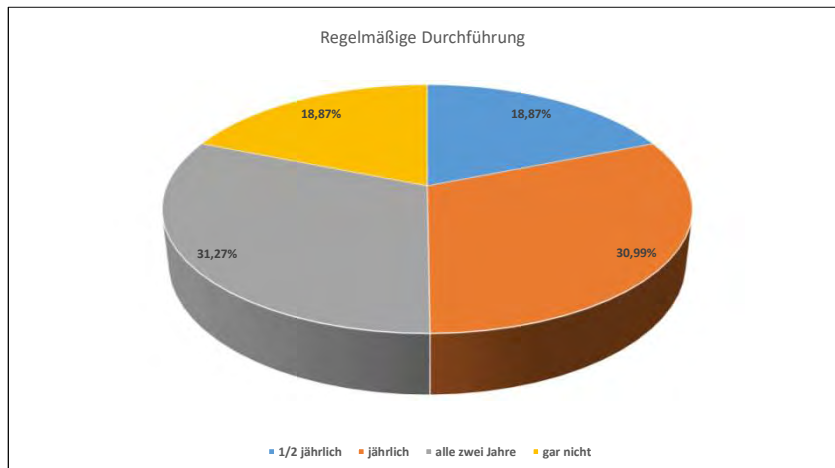
Teilnehmererwartungen



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

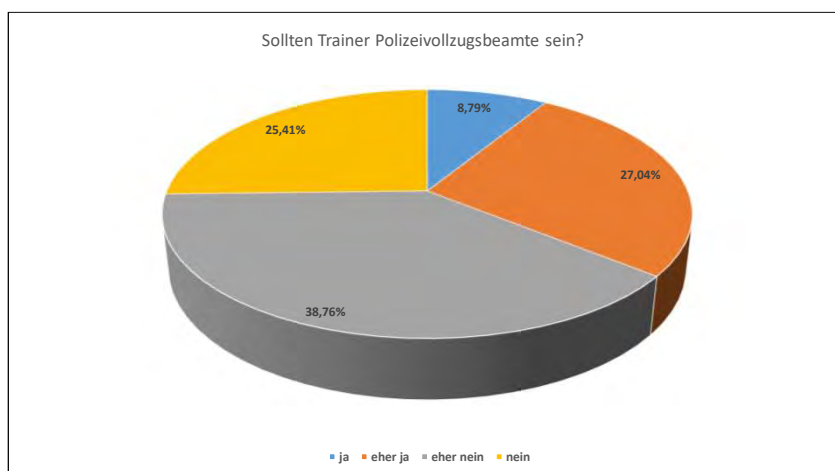


Zukünftiger Veranstaltungsrhythmus



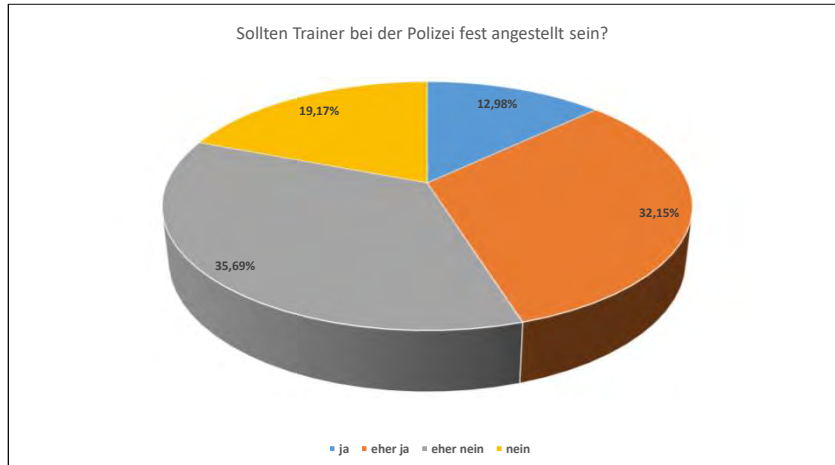
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Trainer/-innen - Moderation



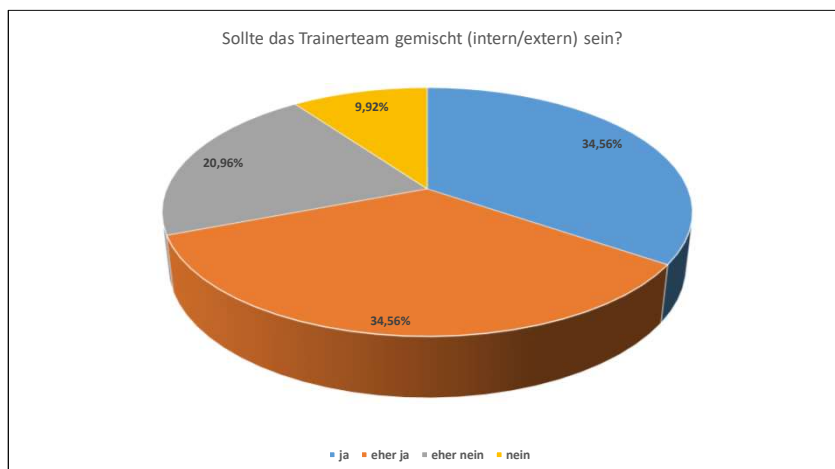
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Trainer/-innen - Moderation



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

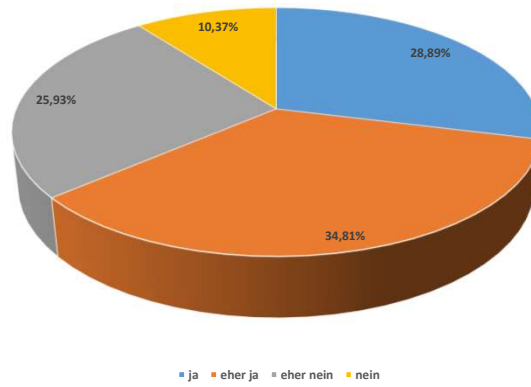
Trainer/-innen - Moderation



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Trainer/-innen - Moderation

Sollte das Trainerteam extern sein (z.B. Polizeiseelsorge, Psychologe)



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Anlage 19

Sammlung
der zur Veröffentlichung freigegebenen Beschlüsse
der Beratung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder
am 10.12.20

TOP 6: Rechtsextremismus in der Polizei

in Verbindung mit

TOP 7: Resilienz gegen verfassungsfeindliche Tendenzen in der Polizei

Beschluss:

1. Die Innenministerin, die Innenminister und -senatoren stehen fest an der Seite der Polizistinnen und Polizisten der Länder und des Bundes, die sich tagtäglich mit größtem Einsatz für die Sicherheit der Menschen in unserem Land engagieren. Sie bekräftigen ihre auf der Frühjahrskonferenz in Erfurt abgegebene Erklärung zur Polizei in Deutschland und stellen klar, dass die Polizei eine wesentliche Stütze des Rechtsstaates ist und bei der Bevölkerung ein hohes Vertrauen genießt.
2. Die IMK nimmt den Lagebericht "Rechtsextremismus in Sicherheitsbehörden" (Stand: September 2020) als erste wertvolle Bestandsaufnahme zur Kenntnis. Die Fälle, in denen Polizistinnen und Polizisten sich verfassungs- und menschenfeindlich verhalten haben werden verurteilt und die IMK bekräftigt die Notwendigkeit, weiter entschieden dagegen vorzugehen.
3. Sie stellt ferner fest, dass jeder rechtsextremistische (Verdachts-) Fall in den Sicherheitsbehörden das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Exekutive und damit in einen Grundpfeiler unseres demokratischen Rechtsstaats beeinträchtigt.
4. Die IMK bekräftigt daher ihre eindeutige Haltung, dass Extremisten in Sicherheitsbehörden und im gesamten öffentlichen Dienst keinen Platz haben.
5. Sie stellt fest, dass sich der Bund und die Länder umfassend mit dieser Thematik befasst und diverse Maßnahmenpakete erarbeitet haben, die bereits umgesetzt werden. Diese betreffen insbesondere Personalgewinnung und -auswahl, Aus- und Fortbildung, Führung, Präventionsarbeit und Früherkennung, Umgang mit Fehlverhalten sowie Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen.

Sammlung
der zur Veröffentlichung freigegebenen Beschlüsse
der Beratung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder
am 10.12.20

noch TOP 6 und 7

6. Die IMK hält es für dringend erforderlich, in der Auseinandersetzung mit rechtsextremistischen Tendenzen in der Polizei neben der konsequenten repressiven Reaktion die Maßnahmen zur Verbesserung der Früherkennung und der nachhaltigen Prävention umfassend fortzuentwickeln. Eine Grundlage für diese Fortentwicklung sieht die IMK in der Fortsetzung des Best-Practice-Ansatzes des AK II unter Berücksichtigung einer bereits initiierten Bund-Länder-Abfrage und der Fortschreibung des Lageberichts "Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden".
7. Die IMK nimmt zur Kenntnis, dass derzeit der UA FEK ein Strategiepapier "Demokratische Resilienz" erarbeitet und beauftragt den AK II, dieses zur Frühjahrskonferenz 2021 vorzulegen.
8. Das BMI hat am 07.12.20 die DHPol mit der Durchführung einer unabhängigen Polizeistudie beauftragt. Die IMK hält es für erforderlich, dass im Rahmen der Studie gerade auch der Arbeitsalltag der Polizei und damit einhergehende Erfahrungen explizit betrachtet werden. Im Kern soll untersucht werden, inwiefern es im polizeilichen Alltag Rahmenbedingungen gibt, die unter Umständen Vorurteile begünstigen. Darüber hinaus begrüßt die IMK, dass die Studie der DHPol je ein Modul zur Frage der Berufsmotivation von Polizistinnen und Polizisten sowie zur Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten beinhalten soll. Die Polizeigewerkschaften sind bei der Erarbeitung und bei der Auswertung der Studie zum Beispiel über den Beirat eng einzubinden.
9. Die IMK begrüßt die Möglichkeit einer Beteiligung der Länder an der Durchführung der Studie der DHPol. Sie werden dafür Sorge tragen, dass die DHPol, wo dies tatsächlich und rechtlich möglich ist, die nötige Unterstützung erfährt, um die Studie auf eine möglichst breite Datengrundlage zu stellen. Darüber hinaus erkennt die IMK die Bedeutung länderbezogener Forschungsvorhaben sowie unterschiedlicher wissenschaftlicher Herangehensweisen und Schwerpunkte an.

Anlage 20

An die

Polizeibehörden des Landes NRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen

Bestellung zentraler Extremismusbeauftragter in den Polizeibehörden und der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung

Erlass vom 19.12.2018 (Az. 403/42; nur an die Behördenleitungen der LOB und KPB)

Mit Erlass vom 19.12.2018 „*Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen*“ habe ich mitgeteilt, dass Verhaltensweisen von Bediensteten der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, die auf extreme Einstellungen oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken schließen lassen, stets nachzugehen und im Falle der Verifizierung nicht zu dulden und den Aufsichtsbehörden zu melden sind. Mögliches Fehlverhalten ist mit dem notwendigen Nachdruck aufzuklären und erwiesenes Fehlverhalten wirksam zu ahnden und nicht zu verharmlosen.

Um dem weiterhin aktuellen Anliegen größtmögliche Wirkung zu verleihen, bitte ich in jeder Polizeibehörde sowie in der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) NRW

eine Extremismusbeauftragte / einen Extremismusbeauftragten

nebst dauerhafter Vertretung zu benennen. Diese sind sowohl im Behördenorganigramm als auch im Intranet namentlich auszuweisen, entsprechende Hinweise auf diese Ansprechpartner sind stets aktuell zu halten.

Die Extremismusbeauftragten sollen als unmittelbare Ansprechpartner - außerhalb des Dienstwegs - für Hinweise auf Verhaltensweisen fungieren, die eine extreme Einstellung oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken für möglich erscheinen lassen. Ihnen soll ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung eingeräumt werden.

Die behördliche Extremismusbeauftragte / der behördliche Extremismusbeauftragte nebst Vertretung soll mit Blick auf die Sensibilität der Aufgabe und die hieraus resultierende notwendige Vertrauenswürdigkeit durch die jeweilige Behördenleitung im Rahmen einer sorgfältigen Prüfung bestimmt werden.

Ich bitte, die Beauftragten schnellstmöglich zu bestimmen und bis zum Ende der 10. KW dem LAFP NRW (poststelle.lafp@polizei.nrw.de) zu melden.

Das LAFP NRW bitte ich, mir die Liste am 09.03.2020 (Referat403@im.nrw.de) vorzulegen.

Im Auftrag

gez.

Dr. Lesmeister

Anlage 21



Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

Polizeibehörden des Landes NRW

nachrichtlich:

HSPV NRW
PHPR
Gleichstellungsbeauftragte der Polizei
HSBV

16. Juni 2020

Seite 1 von 5

Aktenzeichen
(bei Antwort bitte angeben)
403-42.03.03

Extremismusbeauftragte in der Polizei NRW

1. Erlass IM NRW vom 19.12.2018 -403/42-
2. Vfg. LAFP NRW vom 25.06.2019 –TD51.1-42.03- (Prüfvermerk BMI)
3. Erlass IM NRW vom 04.03.2020 -403-42.03.03-
4. Bericht LAFP NRW vom 09.03.2020 -LStab2-42.03.03-

Mit Bezugserlass zu 3. wurden die Polizeibehörden des Landes gebeten, zentrale Extremismusbeauftragte und ständige Vertretungen zu bestellen. Die Bestellungen sind mit Bezugsbericht zu 4. erfolgt.

Allgemeines

Extremismus gleich welcher Form, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit sowie Diskriminierungen werden bei der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen in keiner Weise geduldet. Beschäftigte der Polizei müssen über jeden Verdacht erhaben sein, fremdenfeindliche und/oder diskriminierende Anschauungen zu vertreten und auch nur zu dulden. Die unbedingte Verfassungstreue von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes ist ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Rechtsstaates und Grundvoraussetzung für unser demokratisches Gemeinwesen. Sie ist zugleich Grundlage für die unbedingte Neutralität

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736,
836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz



der Polizei und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Polizeiarbeit.

Seite 2 von 5

Für Polizeibeamtinnen und –beamte als Inhaber des Gewaltmonopols des Staates gilt dies in ganz besonderem Maße. Diese haben sich durch ihren Eid insbesondere der verfassungsmäßigen Ordnung verpflichtet. Anschauungen, die den wesentlichen Kernelementen der freiheitlich demokratischen Grundordnung, insbesondere der Achtung der Menschenwürde, dem Demokratieprinzip und dem Rechtsstaatsprinzip entgegenstehen, sind daher mit den Beamtenpflichten unvereinbar. Diese besondere Pflicht zur Verfassungstreue ist u.a. im § 33 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ausdrücklich normiert.

Hinweisen und Anzeichen auf extremistische Handlungen, Einstellungen, Duldungen oder auf Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken und/oder Gruppen ist daher niederschwellig, unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dies ist vorrangig Führungsaufgabe (Bezugserlass zu 1.).

Darüber hinaus sind alle Beschäftigten in der Polizei gehalten, mit Aufmerksamkeit und Sensibilität solche Hinweise und Anzeichen aufzunehmen und diese unverzüglich zu melden

Neben präventiven Maßnahmen und Maßnahmen der Führung sind, soweit erforderlich, die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten umfassend und konsequent auszuschöpfen. Die erforderlichen Maßnahmen und Entscheidungen obliegen ausschließlich den zuständigen Organisationseinheiten, insbesondere den Direktionen bzw. Abteilungen „Zentrale Aufgaben“ in den Kreispolizeibehörden (KPB) und den Landesoberbehörden der Polizei (LKA NRW; LZPD NRW; LAFP NRW) unter lageangepasster Einbeziehung der Kriminalinspektionen Staatsschutz und der Kommissariate für Beamtendelikte.



Aufgaben der Extremismusbeauftragten

Die zentralen Extremismusbeauftragten sind unabhängig vom Dienstweg – ergänzend zu den o.g. zuständigen Stellen – unmittelbare Ansprechpartner für Hinweise, die Rückschlüsse auf eine extreme Handlung, Tolerierung, Einstellung oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken möglich erscheinen lassen. Dazu haben diese ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung.

Die Aufgabe wird im Nebenamt wahrgenommen.

Insbesondere nehmen die Beauftragten folgende Aufgaben wahr:

- Entgegennahme von Hinweisen mit extremistischem Bezug zu Personen und Sachverhalten
- Unverzögliche Information und Beratung der Behördenleitung
- Dokumentation im Rahmen der Hinweisaufnahme
- Anonymisierte statistische Erfassung der Hinweise
- Unterstützung von Beratungs- und Präventionsmaßnahmen
- Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen

Über Hinweise, die an anderen Stellen einer Behörde eingehen, ist der Extremismusbeauftragte zu informieren.

Die Extremismusbeauftragten werten umfassend u.a. themenbezogene Berichte und Unterlagen, insbesondere des Bundesamtes für Verfassungsschutz, des Verfassungsschutzes NRW, des Bundeskriminalamtes, des Landeskriminalamtes NRW, parlamentarische Befassungen, z.B. Berichte von Parlamentarischen



Untersuchungsausschüssen und Enquete-Kommissionen sowie wissenschaftliche bzw. öffentliche Publikationen aus. Seite 4 von 5

Zentrale Ansprechstelle und Berichtswesen

Bei bestätigten Verdachtslagen sind die zuständigen Aufsichtsbehörden unverzüglich über die bestehenden Meldewege zu unterrichten.

Der/die Extremismusbeauftragte des LAFP NRW steht als zentrale Ansprechstelle zur Verfügung, nimmt Hinweise und Anregungen, insbesondere zur zentralen Fortbildung der Extremismusbeauftragten entgegen.

Die Polizeibehörden übermitteln dem LAFP NRW die anonymisierte statistische Erfassung jeweils zum 01.03. eines Jahres.

Das LAFP NRW berichtet mir zum 01.04. eines Jahres.

Übrige Zuständigen, Rechte und Pflichten

Die Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten, insbesondere im Rahmen des Gefahrenabwehr- und Strafverfolgungsauftrages der Polizei sowie des Disziplinarrechts und der Personalführung bleiben unberührt.

Ermittlungstätigkeiten oder abschließende Bewertungen zu bekanntgewordenen oder übermittelten Sachverhalten obliegen ausschließlich den zuständigen Organisationseinheiten in den Behörden.

Datenschutz

Die im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung der Beauftragten erforderliche Datenverarbeitung erfolgt insbesondere unter Beachtung




des § 18 Datenschutzgesetz NRW (DSG NRW) sowie der einschlägigen Regelungen, insbesondere des Polizeigesetzes NRW (PolG NRW), der Strafprozessordnung (StPO) und des Landesdisziplingesetzes NRW (LDG NRW).

Die Datenverarbeitung ist auf der Grundlage des durch das LAFP NRW erstellten Muster-Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten M-VVT vorzunehmen. Die statistische Erfassung erfolgt gemäß dem durch das LAFP NRW erstellten Mustermeldebogens.

Fortbildung

Das LAFP NRW führt für die Zielgruppe der Extremismusbeauftragten und ihrer benannten Vertreter die zweitägige Fortbildungsmaßnahme „Extremismusbeauftragte - Einführung“ zur Erlangung grundsätzlicher Kenntnisse für die Aufgabenwahrnehmung durch. Weiterhin wird einmal jährlich eine eintägige Arbeitstagung („Seminartitel Extremismusbeauftragte - Anpassungsfortbildung“) für die Zielgruppe angeboten. Diese dient u.a. dem Erfahrungsaustausch, insbesondere zu aktuellen Entwicklungen des Phänomenbereiches sowie aktueller Rechtsentwicklung.“

Im Auftrag


Dr. Lesmeister

Anlage 22



Landesintegrationsrat NRW · Haroldstr. 14 · 40213 Düsseldorf

info@landesintegrationsrat-nrw.de
www.landesintegrationsrat.nrw

Haroldstr. 14
40213 Düsseldorf

Tel.: 0211-994160
Fax: 0211-9941615

An
Herrn Uwe Reichel-Offermann
Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen
in der Polizei NRW
Ministerium des Innern Nordrhein-Westfalen
Friedrichstraße 62-80
40217 Düsseldorf

Düsseldorf, 19.05.2021

Vorschläge des Landesintegrationsrates NRW zum Handlungskonzept der Stabsstelle

Sehr geehrter Herr Reichel-Offermann,

ich bedanke mich zunächst sehr herzlich für unser erneutes Treffen am vergangenen Mittwoch. In unserem Gespräch haben Sie sich offen gezeigt für die Vorschläge des Landesintegrationsrates zu dem von der Stabsstelle auszuarbeitenden Handlungskonzept zur Vermeidung rechtsextremer und rassistischer Denk- und Handlungsstrukturen in der nordrhein-westfälischen Polizei. Im Folgenden möchte ich Ihnen die Ansätze, die wir für besonders wichtig halten, auführen:

Regelmäßiger Austausch zwischen der Polizei und dem örtlichen Integrationsrat

Bereits unter den aktuellen rechtlichen Bedingungen ist es auf freiwilliger Basis möglich, dass ein Mitglied des Integrationsrates vom Rat in den Polizeibeirat entsendet wird. Allerdings wird diese Möglichkeit bisher nicht in Anspruch genommen. Die Kommunalpolitik besetzt den Polizeibeirat nach den Mehrheiten in den Räten bzw. Kreistagen. Um eine verbindliche Beteiligung der Integrationsräte in den Polizeibeiräten aller kreisfreien Städte und Kreise zu gewährleisten, muss § 17 des Polizeiorganisationsgesetzes NRW entsprechend angepasst werden. Des Weiteren sollte der wechselseitige Austausch auch durch regelmäßige Teilnahme einer Polizeibeamtin / eines Polizeibeamten an den Sitzungen des Integrationsrates erfolgen. Wünschenswert wäre, dass in jeder Kreispolizeibehörde eine Stabsstelle für interkulturelle Kommunikation und Vielfalt eingerichtet wird, die eine Kontaktbeamtin / einen Kontaktbeamten in den Integrationsrat entsendet. Diese Person würden die bisherige Position des Kontaktbeamten Muslimische

Institutionen (KMI) ablösen. Als wichtige Schnittstelle zwischen den Communities der Menschen mit internationaler Familiengeschichte und der Polizei sollte es sich um eine volle Stelle handeln.

Erhöhung des Anteils der Menschen mit internationaler Familiengeschichte bei Neueinstellungen und Anpassung der Einstellungsvoraussetzungen

Die Polizei NRW setzt schon seit langem auf die verstärkte Einstellung von Menschen mit internationaler Familiengeschichte. Diesen Weg gilt es weiterzugehen und die Bemühungen zu intensivieren. Es gilt, besondere Fähigkeiten, die Bewerberinnen und Bewerber mit internationaler Familiengeschichte mitbringen, bei der Einstellung positiv zu berücksichtigen. So könnten beispielsweise interkulturelle Kompetenzen oder Kenntnisse in einer der meistgesprochenen Migrantensprachen als zusätzliche Qualifikation gelten, die die jeweilige Person von Mitbewerber/innen abhebt. Außerdem sollten diese Qualifikationen dann auch im Dienst gefördert werden und gezielt zum Einsatz kommen.

Weiterentwicklung des Aus- und Fortbildungsbereichs

Das von Ihnen, Herr Reichel-Offermann, erwähnte Vorhaben, wissenschaftliche, insbesondere soziologische Erkenntnisse zum Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft stärker in den Aus- und Fortbildungsbereich einzubinden, ist meiner Ansicht nach unterstützenswert. Für besonders wichtig halte ich die Vermittlung von Wissen über die Heterogenität der Bevölkerung mit internationaler Familiengeschichte, also die Diversität von Werteinstellungen und Lebensentwürfen, um Vorurteilen zu begegnen. Die Milieu-Studien zu den Lebenswelten von Menschen mit internationaler Familiengeschichte bieten hierfür eine hervorragende Grundlage. Sie zeigen anschaulich, dass sich die unterschiedlichen Milieus, denen sich Menschen mit internationaler Familiengeschichte zuordnen lassen, vor allem mit den entsprechenden Milieus von Menschen ohne internationale Familiengeschichte vergleichen lassen. Das bedeutet, dass sich Menschen mit und ohne internationaler Familiengeschichte mit gleicher Milieuzugehörigkeit oftmals ähnlicher sind (aufgrund von vergleichbaren Lebenseinstellungen, Werten, Wünschen und Zukunftserwartungen) als Menschen mit internationaler Familiengeschichte aus unterschiedlichen Milieus.

Entscheidend ist auch, dass Polizistinnen und Polizisten von den oftmals schlechteren Lebensumständen der Menschen mit internationaler Familiengeschichte wenig Kenntnis haben. Dazu gehören u.a. Diskriminierungen im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich und vor allem bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit massive aufenthaltsrechtliche Beschränkungen und damit verbundenen schlechte Zukunftsperspektiven.

Einführung von Reflexionsmechanismen

Straftaten, die von Menschen mit internationaler Familiengeschichte verübt werden, sind aus unterschiedlichen Gründen oft sichtbarer als Straftaten, die von Menschen mit deutschen Wurzeln verübt werden. Eine Rolle spielt zum Beispiel, dass sie häufiger im öffentlichen Raum stattfinden (u.a. Diebstahl, Beförderungerschleichung) und dass sie mehr Aufmerksamkeit in der

Berichterstattung finden. Zudem begegnen Polizistinnen und Polizisten in ihrem beruflichen Alltag häufig dem gleichen Personenkreis mit internationaler Familiengeschichte, der strafrechtlich auffällig ist. Hinzu kommen Einsätze in bestimmten Stadtteilen oder Milieus. Diese Erfahrungen prägen bei einigen Beamtinnen und Beamten die Einstellung zu Menschen mit internationaler Familiengeschichte insgesamt. Es muss unbedingt verhindert werden, dass sich durch derartige „begünstigende“ Umstände Bilder festsetzen oder bestätigt werden. Deshalb braucht es regelmäßige Reflexionsmechanismen, die dafür sorgen, dass persönliche Erlebnisse nicht verallgemeinert werden.

Abbau von Racial Profiling

Auch wenn Racial Profiling aufgrund der Tatsache, dass es eine rassistische Diskriminierung darstellt, im Grunde verboten ist, sind anlasslose Kontrollen aufgrund äußerer Merkmale doch alltägliche Realität. Die Polizeigesetze auf Bundes- und Landesebene schaffen hierfür teilweise die notwendigen Handlungsspielräume. Um die Praxis des Racial Profiling deutlich zu reduzieren, braucht es sowohl klare rechtliche Regelungen als auch ganz praktische Ansätze und Strategien. Die in der Regel wahrgenommene Abwehrhaltung der Polizei muss einem lösungsorientierten Problembewusstsein weichen, das die fatalen individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen von Racial Profiling in den Blick nimmt.

Die oben skizzierten Vorschläge stellen die nach meiner Ansicht wichtigsten Ansätze für Maßnahmen dar, um dem Problem von rechtsextremen und rassistischen Tendenzen in der Polizei zu begegnen. Zentraler Gedanke dabei ist, präventiv vorzugehen, damit sich menschenfeindliches Gedankengut gar nicht erst in unseren polizeilichen Sicherheitsbehörden ausbreiten kann. Ich würde mich freuen, wenn möglichst viele der Vorschläge ins von der Stabsstelle ausgearbeiteten Handlungskonzept einfließen könnten.

Bei Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Anlage 23

POSITIONSPAPIER

EINSATZBEREIT GEGEN RASSISMUS?

**Sechs Schritte hin zu einer
rechtsstaatlichen Polizei, die
alle Menschen schützt.**

AMNESTY INTERNATIONAL DEUTSCHLAND E. V.
Zinnowitzer Straße 8 · 10115 Berlin
T: +49 30 420248-0 · F: +49 30 420248-488 · E: info@amnesty.de

**AMNESTY
INTERNATIONAL**





EINSATZBEREIT GEGEN RASSISMUS?

Sechs Schritte hin zu einer
rechtsstaatlichen Polizei, die
alle Menschen schützt.

ein Positionspapier von

**AMNESTY
INTERNATIONAL**



AMNESTY INTERNATIONAL DEUTSCHLAND E.V.

Zinnwitzer Straße 8 · 10115 Berlin

T: +49 30 420248-0 · F: +49 30 420248-488 · E: info@amnesty.de

EINSATZBEREIT GEGEN RASSISMUS?

Sechs Schritte hin zu einer rechtsstaatlichen Polizei, die alle Menschen schützt.

Die Zahl gemeldeter rassistischer Gewalttaten steigt in Deutschland seit einigen Jahren kontinuierlich an. 2019 und 2020 haben die tödlichen rassistischen, antisemitischen und rechts-extremen Anschläge in Halle und Hanau das ganze Land erschüttert. **Der Polizei kommt bei der Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Gewalt eine besonders wichtige Rolle zu. Die staatliche Pflicht, Menschen vor Rassismus zu schützen, liegt zu weiten Teilen in ihren Händen.** Es gehört zu den polizeilichen Aufgaben, gewaltbereite Netzwerke frühzeitig aufzudecken und rassistische Angriffe nach Möglichkeit zu verhindern. Im Themenfeld Rassismus und Diskriminierung müssen Polizeibeamt_innen sicher und professionell agieren können. Dazu gehört, die Ängste der Betroffenen und Opfer bei der Strafverfolgung ernst zu nehmen – sonst steht das Vertrauen in den Schutz durch Staat und Polizei auf dem Spiel. Die Polizei muss rassistische Straftaten als solche erkennen und umsichtig ermitteln.

Für all diese anspruchsvollen Aufgaben müssen Polizist_innen ausreichend diskriminierungssensibel geschult werden. Auch wenn die Mehrzahl der Polizist_innen gute Arbeit leistet und leisten will, gibt es insbesondere bei der Ermittlung rassistischer Straftaten und beim diskriminierungssensiblen Umgang mit Betroffenen von Rassismus Defizite. **Darüber hinaus erschüttern immer wieder Nachrichten über rassistische Vorfälle oder rechtsextreme Chatgruppen von Polizist_innen das Vertrauen in die Polizei.** Dass diese Ausfälle nur einen Bruchteil der Beamt_innen betreffen, kann den Vertrauensverlust nicht aufhalten.

Weitere Voraussetzungen für das Vertrauen in die Polizei sind – gerade angesichts der umfangreichen Befugnisse bis hin zur Anwendung von Zwang – Transparenz und Kontrolle von polizeilichem Verhalten. Dabei geht es nicht um ein Misstrauensvotum, sondern um die rechtsstaatliche Handhabung polizeilicher Befugnisse und ihrer Grenzen. Das Vertrauen in eine rechtsstaatliche Polizei wird z. B. erschüttert, wenn der Anschein entsteht, dass rechtswidrige Gewalt durch Polizist_innen toleriert wird und straflos bleibt. Tatsächlich münden nur sehr wenige Anzeigen gegen Polizist_innen wegen Körperverletzung im Amt in eine Anklage. Deshalb müssen die Strukturen ausgebaut werden, die diese menschenrechtlich und rechtsstaatlich gebotene Kontrolle der Polizei ermöglichen.

1. Verpflichtende Antirassismustrainings

In der deutschen Einwanderungsgesellschaft, in der 20 Prozent der Bevölkerung eine Migrationsgeschichte haben oder sich als People of color definieren, **gehört Vielfaltskompetenz zu den zentralen Werkzeugen einer antirassistischen, rechtsstaatlichen Polizei**. Gerade weil die überwiegende Mehrzahl der Polizist_innen sich mit den Grundwerten der Verfassung identifiziert, Diskriminierung vermeiden will und den Vorwurf von Rassismus als sehr belastend empfindet, haben die Innenbehörden hier eine Verantwortung, ihre Beamt_innen ausreichend zu schulen. Ohne Schuldzuweisungen geht es darum, Hintergrundwissen zu Rassismus zu vermitteln und für verschiedene Facetten von Rassismus wie unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren. Interkulturelle Schulungen reichen nicht aus. Sie verstärken vielfach den Eindruck, dass es um den Umgang mit dem „Fremden, Anderen“ geht.

Mithilfe von – regelmäßig stattfindenden – Antirassismustrainings können Polizist_innen nicht nur dem Rassismusvorwurf vorbeugen und die Anliegen der Betroffenen von Rassismus professioneller aufnehmen. Die gewonnene Handlungssicherheit hilft auch dabei, sich klar gegen rassistische Äußerungen von Kolleg_innen zu positionieren und diese der zuständigen Stelle zu melden.

→ **Der Bund und die Bundesländer müssen verpflichtende Antirassismustrainings in Aus- und Fortbildung von Polizist_innen verankern. Die Trainings müssen einerseits Grundlagenwissen über die verschiedenen Facetten von Rassismus und Diskriminierung vermitteln. Darüber hinaus müssen die besondere Verantwortung der Polizei als Schutzinstanz gegen Rassismus in den Blick genommen und eine persönliche Reflektion des eigenen Standpunkts und der eigenen Rolle ermöglicht werden. Die Trainings sollten von Antirassismusexpert_innen unter Einbeziehung der Betroffenenperspektive durchgeführt werden. Eine periodische Wiederholung innerhalb eines Zeitraums, der fünf Jahre nicht überschreiten sollte, muss festgelegt werden.**

2. Konsequentes Vorgehen gegen Rassismus und Rechtsextremismus in den eigenen Reihen

Die Innenbehörden müssen nach innen und außen deutlich machen, dass sie Rassismus und Rechtsextremismus in den Reihen der Sicherheitsbehörden nicht tolerieren. Die Behördenleitungen müssen für die Bereiche Prävention, Aufklärung und Sanktionierung konkrete Maßnahmen ergreifen. Zur Prävention gehört neben umfassenden Schulungen im Bereich Antirassismus auch die Arbeitskultur einer stetig dazulernenden Organisation, in der Hinweise auf Vorfälle und Probleme ernst genommen und bearbeitet werden. Für eine effektive Aufklärung müssen Polizist_innen wissen, bei welchen Stellen sie sich – ggf. anonym – melden können, um Hinweise auf rassistisches oder rechtsextremes Verhalten von Kolleg_innen zu geben. Bekannt gewordene Vorwürfe müssen zügig, effektiv und unabhängig aufgeklärt und konsequent sanktioniert werden. Nur dann entsteht eine klare Signalwirkung, dass für Rassismus und Rechtsextremismus bei der Polizei kein Raum ist.

→ **Eine Null-Toleranz-Politik für Rassismus in den eigenen Reihen erfordert klare Signale von der Behördenleitung, anonyme Meldemöglichkeiten für Whistleblower aus der Polizei, eine schnelle und effektive Aufklärung bekannt gewordener Vorfälle und eine konsequente Sanktionierung.**

3. Konkrete Schritte gegen Racial Profiling

Bund und Bundesländer müssen konkrete Schritte ergreifen, um diskriminierende Polizeikontrollen (Racial Profiling) zu verhindern.¹ Für alle Betroffenen sind auf dem Aussehen und der angenommenen Herkunft basierende Kontrollen im öffentlichen Raum eine entwürdigende Erfahrung – die viele Menschen regelmäßig machen. Die Kontrollpraxis hat außerdem eine große Öffentlichkeitswirkung und trägt so dazu bei, gesellschaftliche Vorurteile und rassistische Stereotype gegenüber den kontrollierten Personengruppen zu verstärken. Schließlich verlieren die häufig kontrollierten Personengruppen das Vertrauen in die Polizei als Schutzinstanz und zögern entsprechend, sich z. B. im Falle eines rassistischen Angriffs an die Polizei zu wenden. Fahndungsergebnisse werden wiederum selten erzielt, wie Polizeistatistiken zeigen.

Häufig findet Racial Profiling auf der Grundlage von Vorschriften statt, die anlasslose und verdachtsunabhängige Kontrollen erlauben – z. B. in bestimmten als „gefährliche Orte“ ausgewiesenen Gebieten oder im Grenzgebiet durch die Bundespolizei zur Verhinderung illegaler Einreise. Weil keine konkreten Verdachtsmomente und kein Anknüpfen an ein bestimmtes Verhalten notwendig sind, berufen sich Polizist_innen bei der Auswahl der kontrollierten Personen auf ihre polizeiliche Erfahrung und ihr „Bauchgefühl“.² Nötig ist eine ausreichende Sensibilisierung von Polizeibeamt_innen für unbewussten und bewussten Rassismus und die Beseitigung von Vorurteilen wie dem, dass die deutsche Staatsangehörigkeit äußerlich erkennbar sei.

→ **Rechtsgrundlagen für anlasslose und verdachtsunabhängige Kontrollen wie § 22a Abs. 2 BPolG müssen abgeschafft werden. Sie provozieren diskriminierende Personenkontrollen.**

4. Wissenschaftliche Untersuchungen

Der Handlungsbedarf im Bereich Polizei und Rassismus ist offensichtlich. Gerade deshalb ist eine unabhängige, wissenschaftlich aufgesetzte **quantitative und qualitative Erhebung von Daten zum Ausmaß einzelner Problembereiche wie Racial Profiling und rassistischen Einstellungen bei der Bundespolizei und den Länderpolizeien** für zielgerichtete Gegenmaßnahmen unabdingbar. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz forderte die Bundesregierung im März 2020 auf, eine Studie zu Racial Profiling in Deutschland durchzuführen. Das Bundesinnenministerium lehnte eine Studie mit der Begründung ab, dass Racial Profiling verboten sei. Stattdessen beauftragte das Bundesinnenministerium im Dezember 2020 eine Untersuchung bei der Deutschen Hochschule der Polizei, die den Alltag von Polizeibeamt_innen in den Blick nimmt. Strukturellen Rassismus und Rechtsextremismus bei der Polizei thematisieren die Forschungsfragen nicht.

→ **Wissenschaftliche Forschungsprojekte zu rassistischen Einstellungen bei der Polizei und zum Ausmaß von Racial Profiling sind überfällig. Sie müssen unabhängig, also frei von politischer Einflussnahme durchgeführt werden, die Arbeitsweise im Rahmen eines solchen Projekts muss transparent und die Forschungsfragen müssen aussagekräftig sein. Diese Studien liegen auch im Interesse der Polizei: Mit den Ergebnissen wäre eine gezielte Verantwortungsübernahme möglich, generalisierenden Beschuldigungen könnte entgegengetreten werden.**³

1 Ausführlich zu den menschenrechtlichen Gefahren von Racial Profiling und den Forderungen von Amnesty International siehe Positionspapier, <https://www.amnesty.de/informieren/positionspapiere/amnesty-positionspapier-zu-racial-profiling-september-2014>.

2 Bremen hat 2020 aus diesem Grund anlasslose Kontrollen an sogenannten „gefährlichen Orten“ abgeschafft, vgl. Stellungnahme von Amnesty International, S. 5 f., <https://www.amnesty.de/sites/default/files/2020-09/Amnesty-Stellungnahme-Gesetz-zur-Aenderung-des-Bremischen-Polizeigesetzes-August-2020.pdf>.

3 <https://www.amnesty.de/allgemein/pressemitteilung/deutschland-kein-bedarf-fuer-studie-zu-institutionellem-rassismus-der>.

5. Unabhängige Untersuchungsmechanismen

Wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass staatliche Stellen rechtswidrig Gewalt angewendet haben, besteht ein **menschenrechtlicher Anspruch darauf, dass dieser Verdacht untersucht und aufgeklärt wird**. Derzeit gibt es in keinem Bundesland einen **unabhängigen Untersuchungsmechanismus, der den rechtsstaatlichen und menschenrechtlichen Anforderungen vollständig genügt**.⁴ Dies wird schon seit Jahren von internationalen Gremien und Organisationen (UN-Antifolterausschuss, EGMR, Europarat etc.) als Verstoß gegen internationale Verpflichtungen der Bundesrepublik gerügt.

In mehreren Bundesländern (Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Baden-Württemberg, demnächst Berlin) **gibt es inzwischen sogenannte Unabhängige Polizeibeauftragte**. Die Ernennung durch den jeweiligen Landtag garantiert ihre Unabhängigkeit von den Innenbehörden, es fehlt ihnen jedoch an ausreichenden Ermittlungsbefugnissen und an Beschwerdemöglichkeiten gegenüber der Staatsanwaltschaft. Daher schaffen die Polizeibeauftragten keine Abhilfe für das Problem strafloser Körperverletzungen im Amt.

Nur wenige Betroffene wenden sich an die jeweiligen Polizeibeauftragten, weil sie sich keine Hoffnungen auf Aufklärung ihres Falles machen. **In Bayern und Hamburg sind wiederum zentrale Ermittlungsstellen für Ermittlungen gegen Polizeibeamt_innen eingerichtet**. Sie sind zwar durch ihre zentrale Ansiedlung direkt unterhalb der Landeskriminalämter aus dem regulären Behördenaufbau herausgenommen, haben aber keine vollständige Unabhängigkeit, was sich negativ auf die Neutralität der Ermittlungsergebnisse auswirkt.⁵

→ **Bund und Bundesländer müssen Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen etablieren, die zum einen unabhängig von den Innenbehörden agieren können und diesen nicht unterstehen. Zum anderen müssen sie eigene Ermittlungsbefugnisse haben, mithilfe derer sie Sachverhalte unabhängig von der polizeilichen Ermittlung aufklären können.**

6. Individuelle Kennzeichnungspflicht

Die Möglichkeit, rechtswidrig handelnde Polizist_innen – auch bei Auftreten in Hundertschaften – überhaupt identifizieren zu können, ist die unabdingbare Voraussetzung für ein Strafverfahren wegen Körperverletzung im Amt. Derzeit (Stand Mai 2021) verweigern nur noch sechs Bundesländer sowie der Bund die Einführung einer individuellen Kennzeichnungspflicht, häufig mit dem Argument, die Kennzeichnung sei ein Misstrauensvotum gegen die Polizei.

Tatsächlich ist eine Kennzeichnungspflicht eine rechtsstaatliche Selbstverständlichkeit, die anonymisiert durch Zahlenkombinationen gestaltet werden kann und keine Nachteile für Polizist_innen mit sich bringt. In den fast zehn Jahren, in denen die Kennzeichnungspflicht in immer mehr Bundesländern eingeführt wurde, hat dies nie zu Übergriffen oder anderen Nachteilen geführt.

→ **Der Bund und die sechs verbliebenen Bundesländer Sachsen, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen müssen eine individuelle Kennzeichnungspflicht für Polizist_innen einführen.**⁶

⁴ Ausführlich zu den Anforderungen an unabhängige Untersuchungsmechanismen: Positionspapier von Amnesty International, <https://www.amnesty.de/sites/default/files/2019-03/Amnesty-Positionspapier-unabhaengige%20Untersuchungsmechanismen-21.11.2018.pdf>.

⁵ Trotz der über 150 Ermittlungsverfahren des Hamburger Dezernats für Interne Ermittlungen (DIE) wegen mutmaßlicher Polizeigewalt während der G20-Proteste 2017 ist bislang keine Anklage wegen Körperverletzung im Amt erfolgt, https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/70790/verfahren_gegen_polizeibedienstete_im_rahmen_des_g20_gipfels_und_der_gipfelproteste.pdf.

⁶ Ausführlich zur Kennzeichnungspflicht: Positionspapier von Amnesty International, <https://www.amnesty.de/informieren/positionspapiere/deutschland-amnesty-positionspapier-zur-kennzeichnungspflicht-fuer>.

Anlage 24

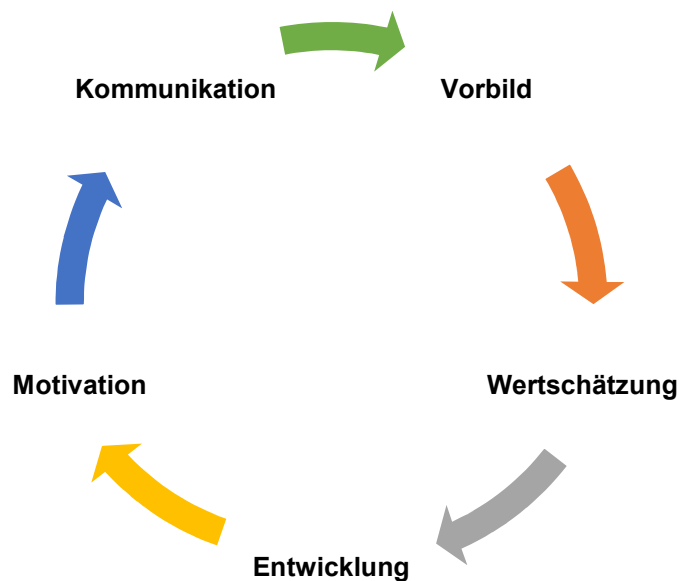
Mögliche Inhalte einer Handreichung für Führungskräfte zur Früherkennung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

-Empfehlungen der Stabsstelle-

Zu den Zielen guter Führung gehört die Früherkennung von Tendenzen, die mit dem Grundrecht der Menschenwürde nicht vereinbar sind sowie die konsequente Intervention.

Maßgeblich dabei sind:

- ⇒ Frühzeitige Reaktion auf unprofessionelle und unethische Äußerungen, Einnahme einer klaren Gegenposition.
- ⇒ Unterbrechung von Annäherungsprozessen an rechtsextremistische Positionen.
- ⇒ Unterstützung bei der Verarbeitung belastender Erfahrungen, durch die Stereotype und Vorurteile gefördert werden können.
- ⇒ Förderung der Fähigkeit, konstruktiv mit schwierigen Situationen umzugehen, erschließen von Alternativen.
- ⇒ Förderung eines gesunden Teamgeistes.
- ⇒ Vorleben einer positiven Fehlerkultur und eines offenen Umgangs mit Fehlern.
- ⇒ Bewusstes Hinschauen und eine klare, konsequente, nach außen wahrnehmbare Reaktion.



Handlungsfelder, die zur Orientierung für Führungskräfte dienen können

Im Folgenden werden verbale, individuelle und gruppenbezogene Indikatoren aufgeführt, die erste Hinweise auf eine Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit geben könnten. Diese dienen lediglich einer ersten Orientierung für Führungskräfte und sind individuell zu bewerten.

Verbale Indikatoren¹

Nationalsozialismus

Verharmlosung des Nationalsozialismus, indem ihm positive Seiten attestiert werden: Die Verbrechen sind weit übertrieben worden, der Nationalsozialismus hatte schließlich auch seine guten Seiten.

Rassismus

Schwarze Menschen sollten dankbar sein, hier sein zu dürfen. Die Weißen sind zurecht führend in der Welt.

Chauvinismus

Wir sollten endlich wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl haben, was unser Land braucht ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.

Antisemitismus

Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß. Wir sollten uns lieber gegenwärtigen Problemen widmen als Ereignissen, die mehr als 70 Jahre vergangen sind.

Muslim-/Islamfeindlichkeit

Durch die vielen Muslime fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land. Der Islam gehört nicht zu Deutschland.

Antiziganismus

Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten. Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.

Homophobie

Ich finde es ekelhaft, wenn sich Homosexuelle küssen.

Sexismus

Der Feminismus stört die gesellschaftliche Ordnung und Harmonie.

¹ Bei den verbalen Indikatoren handelt es sich um Beispiele aus der Studie: „Die geforderte Mitte“. Vgl. hierzu Zick, A.; Küpper, B. (2021): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. Abrufbar unter: <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=65543&token=be951e80f3f538cca04a67567b9da4b995a93c64>. (letzter Zugriff am 04.08.2021).

Individuelle Indikatoren

Hat sich die Beamtin/der Beamte optisch verändert, beispielsweise durch Kleidung, Zeichen, Symbole/Patches?

Empfehlung: Führungskräfte sollen vor diesem Hintergrund eine Übersicht von Symbolen/Kleidung/Patches an die Hand bekommen, die erste Anzeichen für eine rechtsextremistische Einstellung darstellen könnten.

Ist die Beamtin/der Beamte auffällig häufig in Widerstandshandlungen involviert, wurden vermehrt gegen sie oder ihn Anzeigen gefertigt oder Beschwerden eingereicht?

- Herausragenden Sachverhalte wie beispielsweise von wiederholten Widerstandshandlungen könnten als ein erster Indikator dienen, um mögliche Auffälligkeiten frühzeitig erkennen zu können.
- Gibt es Hinweise auf einen fragwürdigen Sprachgebrauch/ Denkweisen oder ein kritikwürdiges Einschreitverhalten?

Empfehlung: Regelmäßige Vorgangskontrollen, bei Auffälligkeit muss im Anschluss daran das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konsequent und unmittelbar angesprochen werden.

Die alltäglichen Erfahrungen mit menschlichen Schattenseiten, kann Wahrnehmungsverzerrungen und Stereotype fördern. Gibt es Hinweise beispielsweise durch vermehrte Äußerungen oder erkennbare Frustration bei Kolleginnen oder Kollegen, die auf eine derartige Verzerrung hinweisen?

- Negative Erfahrungen mit bestimmten Personengruppen können die Wahrnehmung prägen und Einfluss auf Haltung und Einstellung nehmen.

Empfehlung: Der erste Ansatz, diese Effekte zu verhindern besteht darin, Reflektions- und Gesprächsangebote zur Verfügung zu stellen, in denen alltägliche Erfahrungen angesprochen und nachbereitet werden können.

Gruppebezogene Indikatoren

Gibt es Hinweise auf Gruppenbildungen innerhalb der Dienstgruppe (z.B. Chatgruppen), das Vorhandensein eines negativen Korpsgeistes oder ungeschriebene Gesetze?

- Gibt es Hinweise auf die Etablierung von abgeschotteten Gruppen, an denen nur bestimmte ausgewählte Kolleginnen und Kollegen partizipieren?
- Welche Push und Pull Faktoren werden hierfür sichtbar?
- Wie ist die Stimmung innerhalb der Dienstgruppe/ des Teams?
- Was für uns möglicherweise nicht erkennbar rassistisch ist, wird aus Sicht der Kollegin/ des Kollegen mit Migrationsgeschichte vielleicht anders gesehen ⇒ Deutungshoheit.

Empfehlung:

Durch regelmäßige, hierarchieübergreifende und anlassunabhängige Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, können frühzeitig Stimmungen und Entwicklungen erkannt werden. Neben Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Dienstgruppe sollten insbesondere mit Tutorinnen und Tutoren aber auch Praktikantinnen und Praktikanten gesprochen werden, die noch relativ unvoreingenommen einen Einblick in die jeweilige Dienstgruppe haben. Kolleginnen und Kollegen mit Migrationsgeschichte sollten verstärkt in eine Reflexion mit einbezogen werden. Für die Gespräche bieten sich geschützte Räume an, um entsprechende Frühwarnmechanismen unterstützen und forcieren zu können. Es können zudem gemeinsame Leitbilder formuliert werden, die ein gemeinsames Werteverständnis beinhalten und den persönlichen inneren Kompass für eine Werteorientierung justieren (Wofür stehen wir? /Wofür stehen wir nicht?). Ziel sollte es sein, einen positiven Teamgeist zu schaffen, der für Offenheit, Toleranz und Kooperation steht und die Entstehung eines negativen Korpsgeistes verhindert.

Anlage 25

NRW

ANSTOSS ZUM PROZESS DER SELBSTREFLEXION

Als Mann des Verfassungsschutzes hat es Uwe Reichel-Offermann zuletzt nicht unbedingt in das Licht der Öffentlichkeit gedrängt. Vielleicht passt es ihm gerade deshalb, sich im Halbdunkel der Rotunde des Düsseldorfer Innenministeriums mit den Journalisten zu treffen. Nun wird der Sonderbeauftragte für rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW vom Minister vorgestellt. Danach zieht er sich wieder zurück mit seinem Team, um sich seinen neuen Herausforderungen zu stellen.



Fotos: Tim Wegener

Soll ein Lagebild über rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW erstellen: Ex-Verfassungsschützer und neuer Sonderbeauftragter Uwe Reichel-Offermann.

Das kommt dem 64 Jahre alten erfahrenen Verfassungsschützer auf seiner voraussichtlich letzten Station in einem abwechslungsreichen Berufsleben wohl ganz gelegen. Denn die Aufgabe ist sicherlich eine der schwersten und brisantesten, die er bisher zu erledigen hat-

te. Innenminister Herbert Reul hat den Diplom-Politologen mit Bedacht ausgewählt. Die bisherige Karriere des gebürtigen Niedersachsen begann zunächst in Hamburg und wurde seit 1989 in Nordrhein-Westfalen fortgesetzt. Seine Laufbahn ist gekennzeichnet von extrem guter Sacharbeit. Zweimal

führte ihn der Weg zum Verfassungsschutz, zuletzt als stellvertretender Leiter, zwischenzeitlich war er drei Jahre lang Vize der Polizeiabteilung.

Nun also Rechtsextremismus in der Polizei vorbeugen. Was für eine heikle Aufgabe. Nach dem

Aufspüren der Mülheimer Chatgruppe fegte zunächst quasi ein Sturm der Entrüstung durch die Wachen

Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW" vorzulegen.

sein Team beginnen mit den Zuschriften und Ideen aus der Polizei, denn es gibt gleich zu Beginn der ministeriellen Offensive ein nicht erwartetes Feedback. Die Antworten auf den Ministerbrief an alle 56.000 Beschäftigten der Polizei NRW sind beeindruckend. Die ganz große Mehrheit der Polizeibeamten im Land ist erschrocken über die Umtriebe in ihren Reihen und will mithelfen bei der Aufklärung und

» Wir sind präventiv unterwegs und orientieren uns nach vorn.

Uwe Reichel-Offermann

des Landes. Bis immer mehr und immer öfter an zu vielen Stellen neuer Wirbel entstand um Kollegen, die es mit ihrem Amtseid und ihrer rechtsstaatlichen Aufgabe nicht so ernst nehmen. Mehr als 200 Fälle sind bisher aktenkundig. Und es lässt sich nicht erkennen, dass dies schon alles ist. Der Einsatz von Uwe Reichel-Offermann und seinem Team ist mehr als gerechtfertigt. Reul unterstreicht die Wichtigkeit und betont: „Die neue Stabsstelle Rechtsextremismus ist größer als die der Kinderpornografie.“

„Ich bin aber kein Sonderermittler“, sagt der Mann auf dem neuen Posten, der sich zuletzt beim Verfassungsschutz intensiv mit Rechtsextremismus beschäftigt hatte. Er hat die Absicht, „in einem Jahr einen guten Bericht“ vorzulegen. „Wir sind präventiv unterwegs und orientieren uns nach vorn.“ Dafür muss freilich zunächst einmal erforscht, erkundet und erfahren werden, was denn eigentlich tatsächlich los ist auf den Wachen, in den Streifenwagen und in den Amtsstuben zwischen Weser und Rhein.

Was wird also gemacht in der neu zusammengesetzten Stabsstelle mit fünf kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen der Polizei? Seit November 2020 arbeitet das Team nun am Lagebild und hat das Ziel, zum Abschluss ein „Konzept zur Früherkennung, Entgegnung und

Und wo beginnt man bei solch einer Aufgabe? Reichel-Offermann und



Obere Reihe von links nach rechts: Sarah Stein, Carsten Pokar, Dr. Carsten Dübbers

Untere Reihe von links nach rechts: Dr. Elena Isabel Zum-Bruch, Uwe Reichel-Offermann, Diana Spalek

Der Sonderbeauftragte und seine Mitarbeiter werten die Daten zu allen rechtsextremistischen Verdachtsfällen seit 2017 aus, um das Lagebild zu erstellen.



Vorbeugung (siehe auch Topstory ab Seite 4). Außerdem tragen die Ergebnisse der Videokonferenzen mit rund 4.200 Führungskräften, die der Minister gemeinsam mit Reichel-Offermann und der Leitung der Polizeiabteilung mit den 47 Kreispolizeibehörden führt, dazu bei, ein erstes objektives Bild der Lage zu skizzieren. Minister Reul ermutigen die Reaktionen aus dem Inneren der Polizei, er hofft, einen Prozess der Selbstreflexion anzustoßen.

Dafür ist es allerdings notwendig, alle mitzunehmen. Reichel-Offermanns Team will sich im Wege teilnehmender Beobachtungen zwölf Behörden exemplarisch näher ansehen. Gestartet wurde in Düsseldorf.

Die wissenschaftlichen Untersuchungen sollen außerdem von externer Kompetenz, wie durch Interviews mit NGOs (z. B. Amnesty International) und Vertretern der Wissenschaft, angereichert werden. Gewerkschaften, die Extremismusbeauftragten, der Polizeibeauftragte, die Polizeiseelsorge, Personalvertretungen und Mitglieder der verschiedenen Führungsebenen sowie LAFP, HSPV und DHPol werden eingebunden. Reichel-Offermann will überall reinhören. „Wir reden nicht über euch, sondern mit euch“, sagt er den Beamten. Das ist die zentrale Botschaft an die Dienstgruppen und Kommissariate.

Für Reichel-Offermann ist Vertraulichkeit zentral. In den internen Be-

richten werden alle Beobachtungen und alle Rückmeldungen so abgewandelt, dass keine Rückschlüsse auf die Gesprächspartner auf den Wachen möglich sind.

Ein wichtiger Ansatz, um schon präventiv rechtes Gedankengut innerhalb der Polizei zu unterbinden, liegt für Reichel-Offermann in der Überprüfung der Bewerber im Auswahlverfahren und in der anschließenden Ausbildung. In der dreijährigen Ausbildung kommt den Beteiligten eine gehörige Verantwortung zu. Hier seien am ehesten Indikatoren für rechtsextremistische Tendenzen bei jungen Kolleginnen und Kollegen zu erkennen. Er betont die Verantwortung, die insbesondere den Tutoren in der Praxisausbildung zukommt.

Das Schlusswort hat Minister Reul. Er wirbt dafür, dass auch andere Länder mitmachen bei der Aufarbeitung mutmaßlicher rechtsextremistischer Tendenzen in der Polizei. Vor allem, nachdem außerhalb der Grenzen von Nordrhein-Westfalen immer öfter ähnliche Vorkommnisse wie in Mülheim sichtbar werden.

Das Ergebnis kennt man im September. Dann will Uwe Reichel-Offermann seinen Abschlussbericht zum Rechtsextremismus in der Polizei NRW vorlegen.

KARL-HEINZ STEINKÜHLER

Anlage 26



IM NRW

Die „Stabsstelle rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ stellt sich vor

08.01.2021: Aufgaben und Ziele der "StabsstelleR"

Die Vorfälle bei der Polizei Essen/Mülheim und die damit angestoßene Rechtsextremismusdebatte veranlassten Herrn Innenminister Herbert Reul, neben der dienst- und strafrechtlichen Aufarbeitung ein präventives Maßnahmenkonzept entwickeln zu lassen. Am 15. Oktober 2020 wurde deshalb Uwe Reichel-Offermann zum Sonderbeauftragten „Rechtsextremistische Tendenzen in der nordrhein-westfälischen Polizei“ bestellt. Gemeinsam mit seiner im Ministerium des Innern eingerichteten „Stabsstelle rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ (StabsstelleR) hat er die Aufgabe, innerhalb eines Jahres ein erweitertes Lagebild sowie ein Handlungskonzept zur Früherkennung, Entgegung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW zu erarbeiten.

Stabsstelle möchte unter breiter Beteiligung Probleme analysieren und Lösungswege aufzeigen

Der bisherige stellvertretende Leiter des Verfassungsschutzes NRW bringt gemeinsam mit seinem Team aus Sozialwissenschaftlern und Polizeibeamtinnen/-beamteneine breit gefächerte Expertise mit. Bei der Beschreibung der Aufgabe und Vorstellung seines Teams ist Uwe Reichel-Offermann eine Botschaft besonders wichtig: Die StabsstelleR wird unter möglichst breiter Beteiligung der Polizei und ihrer Interessenvertretungen bestehende Probleme analysieren und Lösungswege aufzeigen. Dabei wird sie sich externem Sachverstand nicht verschließen und insbesondere Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen in den Arbeitsprozess einbinden.

Einflussfaktoren ermitteln

Um ein praxistaugliches und problemangemessenes Handlungskonzept zu entwickeln, ist es prioritäre Aufgabe der Stabsstelle, eine breite Datenbasis zu schaffen. Neben einem Lagebild aller aufgetretenen Verdachtsfälle der letzten vier Jahre, sollen Einflussfaktoren, die die Entstehung nicht verfassungskonformer Einstellungen und Verhaltensweisen begünstigen, ermittelt werden. Hierzu bedient sich die Stabsstelle eigener wissenschaftlicher Erhebungen in Form von teilnehmenden Beobachtungen in Basisorganisationseinheiten der Polizei und Experteninterviews. Bei den Experteninterviews mit internen und externen Fachleuten erhofft sich die StabsstelleR eine Vielzahl von Ansatzpunkten für die weitere Entwicklung von Maßnahmen und Lösungsansätzen. Maßgeblich für die Erstellung eines Handlungskonzepts ist besonders die Einbindung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Sie sind die Expertinnen und Experten der Praxis, die ungefilterte Einblicke in die alltäglichen Herausforderungen von Polizeiarbeit geben können.

Darüber hinaus wird sich die Stabsstelle unter den Aspekten Wertevermittlung, Aufklärung und Sensibilisierung mit der Aus- und Fortbildung der Polizei in NRW beschäftigen. Abgerundet wird die Arbeit durch den Blick über den Tellerrand: So werden zum einen die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse im Themenfeld, zum anderen die Erfahrungen und Maßnahmen in anderen Bundesländern in die Arbeit einbezogen.

Die StabsstelleR ist über das Funktionspostfach StabsstelleR@im.nrw.de zu erreichen und freut sich über Ihre Anregungen und Ideen.



StabsstelleR und die Pandemie

22.01.2021: Trotz der Corona Einschränkungen steht der Zeit- und Maßnahmenplan

IM NRW

Aktuell arbeitet die StabsstelleR mit Hochtouren an der Erstellung des Lagebildes aller rechtsextremistischen Verdachtsfälle in Polizeibehörden vom 01. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020. Der Fortschritt dieses Meilensteins wird glücklicherweise nicht durch die aktuelle Pandemielage eingeschränkt, das Datenmaterial liegt inzwischen vollständig vor und kann statistisch ausgewertet werden.

Parallel laufen bereits Experteninterviews mit in- und externen Fachleuten und die Teilnehmende Beobachtung (näherer Informationen zur Teilnehmenden Beobachtung finden Sie hier), um Einflussfaktoren für die Entstehung rechtsextremistischer Tendenzen zu ermitteln und Lösungsansätze zu erörtern. Die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen stellen für die Experteninterviews keine allzu große Hürde dar, so gehören Video- und Telefonkonferenzen mittlerweile zum normalen Büroalltag.

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen



Zeitplanung





Lagebild „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“

18.03.2021: Innenminister Herbert Reul und der Sonderbeauftragte Uwe Reichel-Offermann stellten im Innenausschuss des Landtages das Lagebild vor

Es umfasst 186 Verdachtsfälle, die im Zeitraum zwischen dem 01.01.2017 und 31.12.2020 in der Polizei NRW bekannt geworden sind und zur Einleitung disziplinar-, beamten oder arbeitsrechtlicher Verfahren und/oder strafrechtlicher Ermittlungsverfahren geführt haben. Die Analyse statistischer Daten wurde unter soziographischen, organisatorischen, rechtlichen und phänomenologischen Gesichtspunkten vorgenommen.

Prägendes Merkmal aller Verdachtsfälle sind Verstöße gegen die Menschenwürde. In den Chatgruppen wurden rechtsextremistische Einstellungen geteilt oder zumindest toleriert. Unterwanderungstendenzen oder Beteiligungen von Polizistinnen und Polizisten an rechtsextremistischen Netzwerken sind bei den Verdachtsfällen bisher nicht feststellbar. Ausführliche Ergebnisse sind in der Präsentation dargestellt.

Weitere Informationen

[Lagebild "Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW"](#)

Schlagworte:

Erstellt am: 18.03.2021 16:02

Geändert am: 14.04.2021 10:18



Adobe Stock Polizei NRW

Einblick in die Praxis

13.04.2021: Teilnehmende Beobachtung in 15 Kreispolizeibehörden

Zur Erstellung eines Handlungskonzepts zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW legt die Stabsstelle besonders viel Wert auf einen umfangreichen Austausch und die Einbindung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Aus diesem Grund finden aktuell Teilnehmende Beobachtungen in insgesamt 15 Kreispolizeibehörden statt. Die Teilnehmende Beobachtung ist eine Methode der Sozialforschung und wird durch die Soziologin Frau Dr. Zum-Bruch von der Stabsstelle begleitet. „Die Begleitung vor Ort verschafft uns einen Einblick in die täglichen Herausforderungen des Polizeialltags und der Austausch ermöglicht die Einbindung der Praxisexperten bei der Erstellung eines akzeptierten und praktikablen Handlungskonzepts“ erklärt Frau Dr. Zum-Bruch ihre Methodik. Begleitet werden die Kolleginnen und Kollegen directionsübergreifend und in unterschiedlichen Organisationseinheiten. Der Dialog wird aber auch mit den jeweiligen Dienststellenleitern und Dienststellenleiterinnen gesucht, um einen ganzheitlichen Eindruck zu erhalten.

Um möglichst viele Behörden besuchen zu können, greift die Stabsstelle auf externe wissenschaftliche Unterstützung zurück. Die Pandemie erschwert zwar die Durchführung, aber die Behörden Bonn, Düsseldorf, Köln, Gelsenkirchen, Minden-Lübbecke, Paderborn und Siegen wurden bereits besucht, Bielefeld, Duisburg, Mettmann und Olpe werden aktuell vor Ort begleitet und die weiteren fünf sollen bis Ende Mai folgen.

„Wir haben sehr viele engagierte Kolleginnen und Kollegen kennenlernen dürfen, denen dieses Thema sehr am Herzen liegt und die viele wertvolle Ideen und Hinweise einbringen konnten.“ resümiert Frau Dr. Zum-Bruch die ersten sechs erfolgreichen Behördenbesuche. Nach einem ersten Kennenlernen war das Eis schnell gebrochen und der Besuch wurde als Chance gesehen, bei der Erstellung des Handlungskonzepts mitgestalten zu können.

An dieser Stelle bedankt sich die Stabsstelle bereits herzlich für die bislang erlebte Offenheit, das entgegenbrachte Vertrauen und die vielen interessanten Ideen.

Nähere Informationen zur Methodik der Teilnehmenden Beobachtung finden Sie auf unserer [Themenseite im Intrapol NRW](#) oder [direkt hier](#).

Für Anregungen, Ideen oder Rückfragen steht Ihnen folgendes Funktionspostfach zur Verfügung: StabsstelleR@im.nrw.de

Schlagworte: [IM NRW](#)

Anlage 27

Termine der Stabsstelle

Präsentation der Stabsstelle bei der Führungstagung der Polizei NRW

Austausch mit der Universität Bielefeld

Präsentation der Stabsstelle beim Polizeihauptpersonalrat

Teilnahme an der Tagung der AG der Polizeipräsidentinnen und -präsidenten

Präsentation der Stabsstelle im Innenausschuss des Landtags NRW

Präsentation der Stabsstelle bei der Deutschen Polizeigewerkschaft

Informationsaustausch mit dem Sozialwissenschaftlichen Dienst Niedersachsen zum Thema „Supervision“

Präsentation der Stabsstelle bei der Gewerkschaft der Polizei

Präsentation der Stabsstelle beim Bund Deutscher Kriminalbeamter

Informationsaustausch mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Informationsaustausch mit der Vorsitzenden der Experten-Kommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft - Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten erkennen und ahnden“ in Hessen

Informationsaustausch mit dem Landesintegrationsrat

Präsentation des Lagebilds im Innenausschuss des Landtags NRW

Präsentation der Stabsstelle und des Lagebilds bei der Experten-Kommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft - Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten erkennen und ahnden“ in Hessen

Fachsymposium mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW zum Thema „Demokratische Resilienz“

Präsentation der Stabsstelle bei den Ratsbewerbern für die Laufbahngruppe 2.2

Informationsaustausch mit Amnesty International

Reflexion empirischer Befunde mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Expertengespräche

Reflexion mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte

Präsentation der Stabsstelle bei der Antisemitismusbeauftragten NRW

Die Termine wurden als Videoschaltkonferenzen oder in Präsenz unter Berücksichtigung der Coronaschutzverordnung und der entsprechenden Hygienevorschriften durchgeführt.

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für die Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme des Ministeriums des Innern Nordrhein-Westfalen zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

Friedrichstraße 62 - 80
40217 Düsseldorf
Telefon 0211 871 - 01
Telefax 0211 871 - 3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

