



Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Abschlussbericht

Band 1 - Auftrag, Lagebild, Datenerhebungen und
Handlungsempfehlungen

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 1:

Auftrag, Lagebild, Datenerhebungen und Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen

Auswahlverfahren und Ausbildung

- 1 In der Personalwerbung ist das rechtsstaatliche Wertefundament der Polizei NRW deutlich zu akzentuieren. Im Auswahlverfahren ist neben kognitiven und sozialen Kompetenzen die Werteorientierung methodisch valide zu überprüfen und zu berücksichtigen.
- 2 Die Werteorientierung soll durch eine Anpassung der Curricula in der polizeilichen Ausbildung bei allen drei Ausbildungsträgern verankert werden.
- 3 Klausursachverhalte, Lehrmaterial und Fallbeispiele sind inhaltlich regelmäßig auf veraltete und fragwürdige Begrifflichkeiten, die Verwendung von Stereotypen sowie Hinweise auf Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu überprüfen und, soweit erforderlich, zu ändern.
- 4 Lehrinhalte der Fächer Ethik, Soziologie, Politikwissenschaft, Psychologie, Medienwissenschaft und interkulturelle Kompetenz sind im Studium zu stärken und möglichst prüfungsrelevant zu unterrichten.
- 5 Im Modul Training Sozialer Kompetenzen sind Methoden zur Selbstreflexion und zur kommunikativen Entgegnung bei Fehlentwicklungen in den Lehrplan aufzunehmen und mit den Studierenden intensiv zu trainieren.
- 6 Die Berufsrollenreflexion im Rahmen der Ausbildung ist auf die ersten drei Dienstjahre nach dem Studienabschluss auszuweiten und ist in diesem Zeitraum einmal jährlich im ehemaligen Kursverband an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW durchzuführen.
- 7 Die Medienkompetenz ist in der Aus- und Fortbildung zu fördern und zu stärken.

Fortbildung und berufsbegleitende Maßnahmen

- 8 Neben der Fortentwicklung bestehender Angebote werden im Fortbildungskatalog des Landesamts für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW zwei neue Veranstaltungen unter dem Titel „Politik und Gesellschaft“ angeboten. In der politologischen Veranstaltung werden Entwicklungen des politischen Extremismus betrachtet, in der soziologischen Veranstaltung der gesellschaftliche Wandel sowie neue soziale Bewegungen.
- 9 Für Basisorganisationseinheiten (zum Beispiel für Dienstgruppen und Kommissariate) ist einmal im Quartal Dienstunterricht durchzuführen. Die dezentralen Fortbildungsstellen der Behörden haben Themenangebote und Ansprechpartner vorzuhalten und bei Bedarf zur Verfügung zu stellen.
- 10 Der Grundsatz der erklärenden, verantwortungsbewussten und sich legitimierenden Polizei ist im Einsatztraining stärker zu berücksichtigen. Dadurch soll die Fähigkeit vermittelt werden, die Auswahl der Adressaten sowie Art und Umfang der polizeilichen Maßnahmen situativ angemessen zu kommunizieren.

- 11 Für Basisorganisationseinheiten der Polizei NRW besteht jährlich das Angebot einer supervisorischen Maßnahme. Zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung wird die Polizei NRW mit entsprechend qualifiziertem Personal ausgestattet.
- 12 Im Rahmen der örtlichen Vernetzung der Polizeibehörden mit ihren lokalen „Quartieren“ werden Veranstaltungsformate entwickelt und Veranstaltungen durchgeführt, die insbesondere Polizeiwachen und regionalen Kommissariaten eine vertiefte Kenntnis lokaler Sozialstrukturen und Kulturen ermöglichen.
- 13 In der Polizei NRW wird ein Werte-Management-System eingeführt. Es soll die Entwicklung und Einführung eines gemeinsamen Werte- und Verhaltenskodex umfassen und einem Controlling unterzogen werden.
- 14 Führungsfunktionen der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst), die ab Besoldungsgruppe A 12 bewertet sind, sind erst nach einer erfolgreich absolvierten Qualifizierungsmaßnahme zu erreichen. Der Zugang zu der Qualifizierungsmaßnahme erfolgt über ein landeseinheitliches und rechtssicheres eignungsdiagnostisches Bewertungsverfahren.
- 15 Leiterinnen und Leiter von Basisorganisationseinheiten (zum Beispiel von Dienstgruppen und Kommissariaten) nehmen ihre Aufgabe mindestens drei Jahre lang wahr. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Basisorganisationseinheiten müssen erstmals nach fünf Jahren ein verpflichtendes Verwendungsgespräch mit ihrer Führungskraft Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) führen.
- 16 Die Aufgaben und Befugnisse des Polizeibeauftragten sind gesetzlich zu normieren und breit zu kommunizieren. Die Aufgabenschwerpunkte der Extremismusbeauftragten werden künftig in der behördeninternen Sensibilisierung sowie in der Vernetzung mit zivilgesellschaftlichen Partnern liegen.
- 17 In der Polizei NRW werden psychosoziale Fachkräfte eingestellt. Neben der Durchführung der Alltagsreflexion gehört es zu ihren Aufgaben, für die Angehörigen der Polizei NRW als vertrauliche und nicht dem Strafverfolgungszwang unterlegene Ansprechpartnerinnen und -partner zur Verfügung stehen.
- 18 Führungskräfte erhalten eine Handreichung mit einer Übersicht über Förderungsfaktoren und Frühindikatoren für rechtsextremistische Tendenzen und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Dadurch wird eine frühzeitige Intervention bei Fehlentwicklungen ermöglicht.

Inhalt

1. Auftrag, Aufbau und Vorgehensweise	6
2. Definitionen, Forschung und Extremismusprävention bei der Polizei in NRW, in anderen Bundesländern und den Niederlanden	11
2.1 Definitiorische Grundlagen	11
2.2 Stand der Forschung	14
2.3 Extremismusprävention durch Aus- und Fortbildung bei der Polizei NRW	21
2.4 Extremismusprävention der Polizei in anderen Bundesländern und den Niederlanden	24
3. Lagebild „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“	28
4. Wissenschaftliche Erhebungen	33
4.1 Experteninterviews	33
4.2 Teilnehmende Beobachtungen	37
4.3 Problemzentrierte Interviews	42
5. Pilotprojekt Alltagsreflexion	46
6. Ganzheitliches Handlungskonzept	52
6.1 Auswahlverfahren und Ausbildung	54
6.2 Fortbildung und berufsbegleitende Maßnahmen	62
6.3 Personal, Organisation und Führung	68
7. Dank und Ausblick	77

1. Auftrag, Aufbau und Vorgehensweise

Mit Wirkung vom 15.10.2020 richtete Minister Herbert Reul die Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ im Ministerium des Innern NRW ein und bestellte mich gleichzeitig zum Sonderbeauftragten „Rechtsextremistische Tendenzen in der nordrhein-westfälischen Polizei“ und Leiter der Stabsstelle.

Auslöser dieser Maßnahme war die Entdeckung von Chatgruppen beim Polizeipräsidium Essen, in denen über Jahre rassistisches, antisemitisches sowie gewalt- und NS-verherrlichendes Material gepostet wurde. Neben den straf- und dienstrechtlichen Ermittlungen der zuständigen Stellen sowie der durch den Minister angeordneten Sonderinspektion der Essener Behörde bekam die Stabsstelle den Auftrag, innerhalb eines Jahres ein präventives Handlungskonzept zu entwerfen. Das Konzept soll Maßnahmen zur **Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung** enthalten, um damit die Polizei NRW zukünftig resilienter gegenüber rechtsextremistischen Tendenzen zu machen. Als ersten Zwischenbericht veröffentlichte die Stabsstelle ein Lagebild auf Grundlage der bekannt gewordenen rechtsextremistischen Verdachtsfälle in nordrhein-westfälischen Polizeibehörden zwischen dem 01.01.2017 und dem 31.12.2020 (siehe **Kapitel 3**).

Insbesondere durch die Erkenntnisse der Sonderinspektion zu den Essener Chatgruppen wurde deutlich, dass sich ein Präventionskonzept nicht ausschließlich auf rechtsextremistische Tendenzen, sondern genereller auf Aspekte Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit beziehen muss.¹ Die grundlegende Überlegung, dass die Erarbeitung eines präventiven Handlungskonzeptes nicht im kleinen Zirkel, sondern unter Einbeziehung der Sicht interner und externer Expertinnen und Experten einerseits sowie von Polizistinnen und Polizisten andererseits auf Basis eigener Datenerhebungen erfolgen sollte, legte eine sozialwissenschaftliche Ausrichtung der Stabsstellenarbeit nahe.

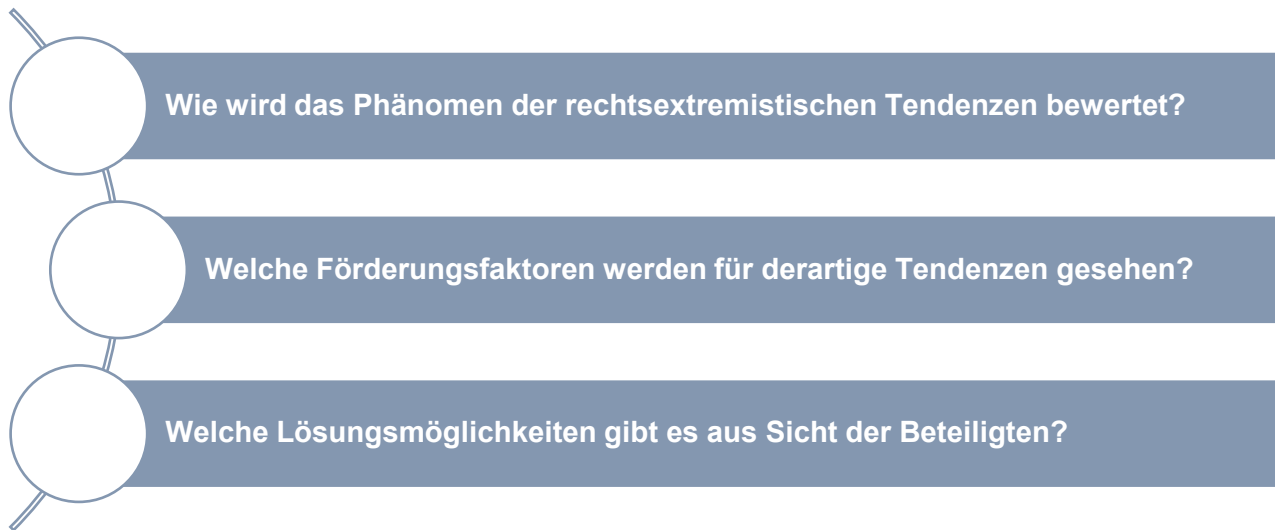
Mit **Kriminaldirektor Dr. Carsten Dübbers** vom Polizeipräsidium Köln konnte ein stellvertretender Stabsstellenleiter gewonnen werden, der neben polizeifachlicher Expertise und polizeilichen Erfahrungen in der Projektarbeit über empirische Forschungserfahrungen auf dem Feld der Polizeikultur

¹ Als Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wird eine abwertende und ausgrenzende Einstellung gegenüber von Personen aufgrund der ihnen zugewiesenen Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe bezeichnet. Eine nähere Ausführung ist dem Kapitel 2.1 zu den definitorischen Grundlagen zu entnehmen. Durch die Sonderinspektion wurde für eine Kerngruppe festgestellt, dass die Beteiligten nahezu alle Aspekte des Syndroms Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aufwiesen: Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Sexismus, Homophobie etc. (Anlage 9).

verfügt. Über Erfahrungen mit soziologischer Forschung im Bereich der Polizei verfügt ebenfalls die wissenschaftliche Referentin der Stabsstelle, **Dr. Elena Isabel Zum-Bruch** aus dem Ministerium des Innern NRW. Als Absolventin des Masterstudiengangs Kriminologie und Polizeiwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum wurde **Polizeihauptkommissarin Sarah Stein** aus dem Ministerium des Innern NRW der Arbeitsschwerpunkt „Wissenschaftlicher Forschungsstand“ übertragen. **Polizeihauptkommissarin Diana Spalek** aus dem Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste NRW brachte vor allem ihre Kenntnisse im Projektmanagement, **Erster Polizeihauptkommissar Carsten Pokar** vom Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW seine langjährigen Erfahrungen in der Personalwerbung und Fortbildung der Polizei NRW in die Stabsstelle ein. Herr Dr. Dübbbers, Frau Dr. Zum-Bruch, Frau Stein und Frau Spalek waren oder sind darüber hinaus als Lehrende an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW mit der Qualifizierung des polizeilichen Nachwuchspersonals eng vertraut. Die Stabsstelle vereinigte also polizeilichen und sozialwissenschaftlichen Sachverstand, verfügte über die erforderlichen Kenntnisse polizeilicher Ausbildung und Praxis sowie über Forschungserfahrung und Methodenkompetenz.

Besonderes Merkmal der Stabsstellenarbeit waren die eigenen wissenschaftlich basierten Erhebungen in Form von **Experteninterviews** durch Dr. Dübbbers und die **teilnehmenden Beobachtungen** in der Polizei NRW durch Dr. Zum-Bruch und ihre wissenschaftlichen Hilfskräfte. Durch diese Instrumente der empirischen Sozialforschung konnten wir eine angemessene Berücksichtigung der Außensicht auf die Polizei und der Binnenperspektive der Polizei bei der Erarbeitung des Handlungskonzeptes sicherstellen. Zusätzlich wurden problemzentrierte Interviews mit Polizistinnen und Polizisten geführt, die sich mit Ideen und Gesprächswünschen an die Stabsstelle oder den Minister gewandt haben.

Grundlegend waren dabei drei Fragestellungen:



Die Durchführung und die Ergebnisse der Expertengespräche, der teilnehmenden Beobachtungen und der problemzentrierten Interviews sind in **Kapitel 4** dieses Berichts näher beschrieben. In der Reflexionsphase von Juni bis August 2021 haben wir schließlich die Ergebnisse dieser Erhebungen mit in- wie externen Expertinnen und Experten sowie mit zahlreichen Dienststellen erörtert. Soweit Handlungsempfehlungen darauf zurückzuführen sind, wird darauf gesondert verwiesen.

Eine zweite Besonderheit prägte die Arbeit der Stabsstelle. Durch virtuelle Konferenzen mit den Leiterinnen und Leitern von Dienstgruppen und Kommissariaten Ende 2020/Anfang 2021 und entsprechende Hinweise aus diesem Personenkreis gelangte Minister Reul zu der Überzeugung, dass in der Polizei NRW möglichst zügig mit der Erprobung von polizeispezifischen Formen der **Supervision**² begonnen werden sollte. Die Stabsstelle hat deshalb in Zusammenarbeit mit der Polizeibehörde des Ministeriums, Polizeiseelsorgerinnen und -seelsorgern und interner wie externen Moderatorinnen und Moderatoren ein Pilotvorhaben in 14 teilnehmenden Behörden realisiert, das in **Kapitel 5** dargestellt wird.

Zurück auf Anfang. In **Kapitel 2** dieses Berichts werden zunächst **definitivische Grundlagen** geklärt – worüber reden wir? – sowie der **Forschungsstand** erläutert – was wissen wir? Des Weiteren geben wir zur Klärung der Ausgangslage einen Überblick über den Status quo der **Extremismusprävention** im Rahmen der **Aus- und Fortbildung der Polizei NRW** und befassen uns mit den **Maßnahmen anderer Bundesländer sowie den Niederlanden** bei der Auseinandersetzung

2 Unter Supervision ist eine berufsbezogene Beratung, Begleitung und Reflexion zu verstehen, die zum Ziel hat, Fragen, Konfliktfelder und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag vor dem Hintergrund der beruflichen Rolle zu thematisieren. Die Handlungskompetenz der Betroffenen soll dadurch gestärkt sowie Arbeitsbeziehungen und -ergebnisse optimiert werden. (Vgl. Belardi, N. (2018): Supervision und Coaching: Grundlagen, Techniken, Perspektiven. S. 15 f.).

mit dem Phänomen. Die dabei berücksichtigte wissenschaftliche Literatur ist in der Anlage 2 verzeichnet.

Kapitel 3 befasst sich mit dem **Lagebild „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“**, das am 11.03.2021 im Innenausschuss des Landtages Nordrhein-Westfalen und gegenüber der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Es knüpft zeitlich und methodisch an den Lagebericht „Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden“ des Bundesamtes für Verfassungsschutz an, der Anfang Oktober 2020 veröffentlicht wurde. Dieser Bericht umfasste den Zeitraum zwischen dem 01.01.2017 und dem 31.03.2020 und war zum Zeitpunkt der Veröffentlichung in Bezug auf die dort genannten 45 nordrhein-westfälischen Verdachtsfälle bei Polizei und Verfassungsschutz insbesondere durch die Essener Chatgruppen bereits überholt. Der Erfassungszeitraum für das Lagebild der Stabsstelle wurde deshalb bis zum 31.12.2020 erweitert, insgesamt 186 Verdachtsfälle wurden einer Analyse und Bewertung unterzogen. Neben rechtlichen und phänomenologischen Aspekten, die auch im Bundesbericht eine Rolle spielten, beschäftigt sich das hier vorgelegte, erweiterte Lagebild für NRW auch mit soziographischen und organisatorischen Aspekten. Es hat den Status eines statistischen Befundes, der eine weitere Grundlage für unsere Handlungsempfehlungen bildete.

Auf Grundlage der dargestellten Vorgehensweise haben wir **18 Handlungsempfehlungen** erarbeitet. Sie bilden ein **ganzheitliches Handlungskonzept** und umfassen den gesamten Berufszyklus von Polizistinnen und Polizisten: Von der Personalgewinnung und -auswahl, über die Ausbildung und Fortbildung bis hin zu berufsbegleitenden Maßnahmen. Darüber hinaus werden Empfehlungen in den Querschnittsbereichen Personal, Organisation und Führung abgegeben. Weiterführende Informationen und Dokumente zu unserer Arbeit haben wir in Band 2 dieses Berichts als Anlagen zusammengeführt.

Wir wollen mit unseren Handlungsempfehlungen einen Beitrag zur Stärkung des rechtsstaatlichen Wertefundaments der Polizei NRW und zur wirkungsvollen Entgegnung rechtsextremistischer und sonstiger menschenfeindlicher Tendenzen leisten. Für eine gute und professionelle Polizeiarbeit und für eine Polizei, auf die sich die Menschen in Nordrhein-Westfalen verlassen und der sie vertrauen können.

Uwe Reichel-Offermann

Sonderbeauftragter „Rechtsextremistische Tendenzen
in der nordrhein-westfälischen Polizei“

2. Definitionen, Forschung und Extremismusprävention bei der Polizei in NRW, in anderen Bundesländern und den Niederlanden

Die Handlungsempfehlungen der Stabsstelle fußen auf verschiedenen Grundlagen. Eigene wissenschaftliche Erhebungen in Form von Experteninterviews, und teilnehmenden Beobachtungen wurden durch problemzentrierte Interviews ergänzt (siehe **Kapitel 4**). Die Durchführung des Pilotprojekts zum Thema Alltagsreflexion (siehe **Kapitel 5**), der Blick auf den Stand der Forschung sowie auf die Maßnahmen zur Extremismusprävention anderer Bundesländer und der Niederlande vervollständigten die Datengrundlage. Die Erkenntnisse, die aus der Auseinandersetzung mit den Begrifflichkeiten rund um das Themengebiet rechtsextremistischer Tendenzen, aus der Auswertung der wissenschaftlichen Literatur³ sowie aus dem Austausch mit anderen Ländern resultierten, werden in diesem zweiten Kapitel des Abschlussberichts dargestellt.

2.1 Definitiorische Grundlagen

Die dominierenden Phänomene rechtsextremistischer Tendenzen in der Polizei NRW sind Rassismus, Antisemitismus sowie die Verherrlichung des Nationalsozialismus. Soweit Messengerdienste zur Verbreitung von Inhalten genutzt wurden, fällt ein hohes Maß an Gewaltverherrlichung auf (nähere Ausführungen dazu können dem Lagebild in **Kapitel 3** entnommen werden). Alle Phänomene eint jedoch: Sie verstoßen gegen die Menschenwürde. In sozialwissenschaftlicher Terminologie kann von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit gesprochen werden. Aber was heißt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit? Was versteht man unter Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus? Zu Beginn dieses Kapitels daher einige definitiorische Hinweise.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ist dann die Rede, wenn Menschen andere Menschen auf Grundlage von einzelnen Eigenschaften einer Gruppe zuordnen und sie durch diese (vermeintliche) Zugehörigkeit abwerten und ausgrenzen.⁴ Die (zugeschriebenen) Eigenschaften,

3 An dieser Stelle bedanken wir uns ganz herzlich für die tatkräftige Unterstützung durch das Team der hausinternen Bibliothek.

4 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung. Abrufbar unter: <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit> (letzter Zugriff am 04.08.2021).

die die feindselige Einstellung auslösen, die charakteristisch für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ist, reichen von der ethnischen Herkunft, der Religion und dem äußeren Erscheinungsbild einer Person über ihr Geschlecht und ihre sexuelle Orientierung bis hin zu ihrem Sozialstatus. Das Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit stellt somit einen Oberbegriff dar. Die Phänomene, die es umfasst, sind nicht abschließend aufzuzählen und können weiter fortgeschrieben werden.⁵ In jedem Fall fußen sie jedoch auf Vorurteilen und gehen mit einer Ideologie der Ungleichwertigkeit einher, durch die einige Gruppen als „wertvoller“ wahrgenommen, während andere pauschal abgewertet und ausgegrenzt werden.

Rassismus

Eine Form der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit stellt der Rassismus dar. Dieser fußt auf der Rassentheorie, nach der Menschen in biologisch definierte Rassen unterteilt werden, mit denen aufgrund der vermeintlichen Andersartigkeit eine Ungleichbehandlung einhergeht. Auch hier spielt die Ideologie der Ungleichwertigkeit somit eine zentrale Rolle, denn sie dient als Legitimationsgrundlage, um beispielsweise Menschen aufgrund äußerlicher Unterschiede zu diskriminieren.⁶ Das dadurch geschaffene Anderssein bestimmter Gruppen stärkt den Antagonismus der „In-Group“ und „Out-Group“ massiv, denn es wird davon ausgegangen, dass es ein „Wir“ und ein „die Anderen“ gibt.⁷ Für die rassistische Person stellt dies eine Möglichkeit dar, ihr Streben nach sozialer Identität und vermeintlicher Aufwertung zu befriedigen – für die Betroffenen geht damit Abwertung und Ausgrenzung einher.

Antisemitismus

Für die Definition von Antisemitismus wird die durch die Bundesregierung übernommene und am 20.09.2017 in der Bundespressekonferenz dargestellte Arbeitsdefinition der Internationalen Allianz zum Holocaustgedenken (IHRA, International Holocaust Remembrance Alliance) zugrunde gelegt:

„Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein.“

5 Vgl. Zick, A. et al. (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. S. 15 f.

6 Vgl. Rommelspacher, B. (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, C. et al. (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. S. 29.

7 Vgl. Bauman, Z. (2001): Vom Nutzen der Soziologie. S. 61.

Extremismus

Unter Extremismus wird eine ablehnende Haltung gegenüber dem demokratischen Verfassungsstaat sowie den demokratischen Werten verstanden, wie beispielsweise die Pluralität der Gesellschaft, die Individualität, die Meinungsfreiheit, die Religionsfreiheit und die Menschenrechte.⁸ Genauso wie bei der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, dem Rassismus und dem Antisemitismus stellen Vorurteile und eine Kategorisierung in „In-Groups“ und „Out-Groups“ die Grundlage für die Entstehung dar.⁹

Rechtsextremismus

Rechtsextremismus ist eine Form des Extremismus, seine Ideologie wurzelt im nationalistischen und rassistischen Gedankengut. Genauso wie im Falle des Rassismus liegt seine Grundlage in der biologischen Rassentheorie, nach der es natürliche Hierarchien gibt. Somit sind rechtsextremistische Gesinnungen von der Vorstellung gekennzeichnet, dass die ethnische Zugehörigkeit den Wert eines Menschen bestimmt, so dass bestimmte Gruppen von Menschen als Feindbild wahrgenommen werden.¹⁰ Postuliertes Ziel der Ideologie der Rechtsextremisten ist es vor diesem Hintergrund, durch die Schaffung von Hierarchien die Herrschaft des eigenen vermeintlich überlegenen Volkes zu ermöglichen. Beim Rechtsextremismus handelt es sich somit vorwiegend um eine politische Orientierung, die sich gegen die Prinzipien der freiheitlichen demokratischen Grundordnung richtet und eine ständige Bedrohung der Demokratie darstellt.¹¹

8 Vgl. Pfahl-Traughber, A. (2019): Rechtsextremismus in Deutschland. Eine kritische Bestandsaufnahme. S. 17 f.

9 Vgl. Backes, U; Jesse, E. (1993): Politischer Extremismus in der Bundesrepublik Deutschland. S. 40.

10 Vgl. Grumke, T. (2017): Rechtsextremismus in Deutschland. Begriff - Ideologie - Struktur. In: Glaser, S.; Pfeiffer, T. (Hrsg.): Erlebniswelt Rechtsextremismus. Modern - subversiv - hasserfüllt. Hintergründe und Methoden für die Praxis und Prävention. S. 21-40.

11 Vgl. ebd.

2.2 Stand der Forschung

Da es nur sehr wenige wissenschaftliche Studien gibt, die rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei in den Blick genommen haben, werden in diesem Abschnitt Forschungen betrachtet, die sich im weitesten Sinne mit diesem Themengebiet befasst haben, indem sie beispielsweise diskriminierende Einstellungen und Praktiken untersuchten.

Solche Studien hatten ihre erste Hochphase in den 90er Jahren.¹² Ausschlaggebend waren insbesondere die rechtsextremistischen Brandanschläge auf die Asylbewerberheime von Hoyerswerda, Rostock-Lichtenhagen und Fulda, bei denen die Polizei nur verzögert einschritt.¹³ Daher kam der Verdacht auf, dass sie die Anschläge bewusst eskalieren ließ.¹⁴ Die Folgen waren erheblich: Es wurde nicht nur das gesellschaftliche Vertrauen in die Polizei erschüttert, sondern es entstand zudem die Befürchtung, dass Rassismus und Rechtsextremismus nicht nur in Teilen der Bevölkerung, sondern auch in der Polizei bestehen.

Aus diesem Grund wurde eine Vielzahl an Forschungen angestoßen, die die Häufigkeit und die Ursachen für diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen untersuchten.

12 Als erster Meilenstein und prägend für weitere Forschung innerhalb der Polizei soll an dieser Stelle noch die Studie von **Feest** und **Blankenburg** aus dem Jahr 1972 erwähnt werden. Die Forscher stellten sich die Frage, ob es in der Polizei Formen „selektiver Strafverfolgung“ gibt. (Vgl. Feest, J.; Blankenburg, J. (1972): Die Definitionsmacht der Polizei. Strategien der Strafverfolgung und soziale Selektion).

13 Vgl. Asmus, H.-J.; Enke, T. (2016): Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern: eine qualitative Untersuchung. S. 11.

14 Zudem hatte Amnesty International im Zeitraum von 1992 bis 1995 über 70 Berichte erhalten, in welchen unverhältnismäßige sowie ungerechtfertigte Gewalt von der Polizei gegen Menschen mit Migrationsgeschichte dokumentiert waren.

Die folgende Tabelle stellt die Studien dar, auf die wir für die Erstellung dieses Abschnittes zurückgegriffen haben:

Jahr	Verfasser	Thema der Studie	Methode
1972	Feest, J. und Blankenburg, E.	Definitionsmacht der Polizei	teilnehmende Beobachtung
1994	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz	Bekämpfung fremdenfeindlicher Straftaten	Befragung
1995	Lindner, M.	Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt in der Polizei	Befragung
1996	Bornwasser, M.; Eckert, R.; Willems, H.	Fremdenfeindlichkeit in der Polizei	Gruppendiskussionen; narrative Interviews
1996	Jaschke, H.-G.	Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit in der Polizei	Befragung; qualitative Fallstudien
1997	Jaschke, H.-G.	Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt	Befragung
1997	Backes, O; Biek, T.; Dollase, R.; Heitmeyer, W.; Meyer, J.; Spona, D.; Wilkening, F.	Risikokonstellationen im Polizeialltag	teilnehmende Beobachtung; Befragung
1999	Mletzko, M.; Weins, C.	Fremdenfeindlichkeit in der Polizei	Befragung
2001-2004	Schweer, T.; Strasser, H.	Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen	teilnehmende Beobachtung
2005-2007	Feltes, T.; Schreiber, M.; Stol, W.	Alltagsarbeit der Polizei	teilnehmende Beobachtung
2013	Krott, N.; Krott, E.; Zeitner, I.	Umgang mit Fremdheit in der Polizei	Befragung
2018	Abdul-Rahman, L.; Espin Grau, H.; Klaus, L.; Singelstein, T.	Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamtinnen und -beamte	Befragung; qualitative Interviews
2019	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport	Herausforderungen in der Polizei	Befragung
2021	Schiemann, A.	Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeibeamtinnen und -beamten	Befragung; Experteninterviews; teilnehmende Beobachtung; Einzelinterviews

Die Studien nahmen dabei verschiedene Blickwinkel ein. Einige fokussierten sich auf die individuellen Eigenschaften der Polizeibeamtinnen und -beamten, wie beispielsweise auf das Ausmaß ihrer demokratischen Resilienz oder auf bestehende Vorurteile und Einstellungen. Als Beispiel kann ein von **Jaschke** durchgeführtes Forschungsprojekt innerhalb der Polizei angeführt werden, bei welchem im Ergebnis 91 % der befragten Polizeibeamtinnen und -beamten ausländische Jugendbanden als entscheidende **Arbeits- und Stressbelastung** empfanden. Das Vorhandensein von Fremdenfeindlichkeit innerhalb der Polizei wird von dem Autor als ein Resultat aus eigener **Ohnmachtserfahrung und Überforderung** bewertet,¹⁵ darüber hinaus würden stereotype Bilder zur Vereinfachung der ethnisch-kulturellen Beziehungen genutzt. Dieser Entwicklung kann aus Sicht des Autors durch eine frühzeitige Intervention bereits in der Aus- und Fortbildung entgegengewirkt werden.¹⁶

Lindner führte 1995 das Forschungsprojekt „Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt“ durch, in dem sie sich mit den Einstellungen von 1.431 Auszubildenden der Polizei NRW zu den Phänomenen Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt befasste. Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass circa 35 % der Auszubildenden fremdenfeindliche Einstellungen und 5 % extrem fremdenfeindliche Einstellungen vorweisen. Zudem vermuteten 40 % der Befragten, dass viele Polizistinnen und Polizisten eine ablehnende Haltung gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte vorweisen, und 23 % stimmten der Aussage zu, dass es auch in der Polizei rechtsextreme Tendenzen gäbe.¹⁷

In einer Studie der **Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz** äußerten sich Polizeibeamtinnen und -beamte ebenfalls kritisch. Knapp 40 % der befragten Polizistinnen und Polizisten waren der Ansicht, dass fremdenfeindliche Straftaten nicht ausreichend und angemessen von der Polizei verfolgt werden; zudem kamen 21 % zu der Einschätzung, dass die Polizei auf dem **rechten Auge** blind sei.¹⁸

15 Vgl. Jaschke, H.-G. (1997): Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt. Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft. S. 18.

16 Vgl. ebd., S. 210.

17 Vgl. Lindner, M. (1995): Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt. Meinungen und Einstellungen von Auszubildenden der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen. S. 183.

18 Vgl. Gössner, R.; Neß, O. (1996): Polizei im Zwielficht: Gerät der Apparat außer Kontrolle? S. 13; sowie Projektstudie: Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz (1994): Die Bekämpfung fremdenfeindlicher Straftaten - eine Herausforderung für die Polizei.

Andere Autorinnen und Autoren fokussierten sich weniger auf die individuellen Eigenschaften, die die angehenden Polizeibeamtinnen und -beamten in die Polizei hineinbringen, sondern auf die alltäglichen **Belastungssituationen** und **Risikokonstellationen**, durch die die Entstehung von rechtsextremistischen Tendenzen befördert werden kann.

Eine Studie, die diese Faktoren in den Blick nimmt, dabei jedoch die individuellen Eigenschaften der Polizistinnen und Polizisten ebenfalls berücksichtigt, wurde von **Bornwasser, Eckert und Willems** durchgeführt. Sie erachteten dabei die belastenden Situationen des polizeilichen Berufsalltags als ein verstärkendes Element für die Entstehung von subkulturellen Einstellungen und Handlungsmustern.¹⁹ Aus diesem Grund, so schlussfolgerten sie, sei es wichtig, **Personalentwicklungsmaßnahmen** zu schaffen, durch die beispielsweise verhindert werden kann, dass Polizeibeamtinnen und -beamte über einen zu langen Zeitraum spezifischen **Belastungen** ausgesetzt sind.²⁰

Auf die Identifikation von bestimmten **Risikokonstellationen** innerhalb der Polizei stellt unter anderem ebenfalls die Studie von **Backes et al.** ab, die beispielsweise den Stress im Polizeialltag und die polizeilichen Erfahrungen mit Menschen mit Migrationsgeschichte als eine Ursache für das Vorhandensein von diskriminierenden **Einstellungen** und **Praktiken** in der Polizei sehen. Neben unterschiedlichen Reformvorschlägen, wie ein verstärkter Fokus auf die **Aus- und Fortbildung**, die Durchführung von **Supervisionen** oder die Einrichtung einer **Ombudsstelle**, halten die Forscherinnen und Forscher die Öffnung für weitere **empirische Forschung innerhalb der Polizei** für notwendig.²¹ Daran anschließend verweist **Jaschke** im Rahmen seiner Studie im Auftrag der Polizei-Führungsakademie auf die Gefahr der **Abschottung** der Institution vor weiteren Forschungsvorhaben und fordert den Abbau von Ängsten und Vorbehalten gegenüber entsprechenden Untersuchungen.²²

Eine ähnliche Sichtweise im Hinblick auf die Folgen dienstlicher Belastungen im Polizeialltag nahmen die Autoren **Mletzko und Weins** sowie **Schwind** ein. Erstere kamen zu dem Ergebnis, dass circa 15 % der Polizistinnen und Polizisten verfestigte Vorurteilsneigungen vorweisen. Diese würden allerdings zum einen aus Sprachproblemen bei Ermittlungsarbeiten, zum anderen aus der Ge-

19 Vgl. Bornwasser, M.; Eckert, R. (1995): Abschlussbericht zum Projekt „Polizei und Fremde“. Belastungen und Gefährdungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im alltäglichen Umgang mit Fremden.

20 Vgl. ebd.

21 Vgl. Backes, O. et al. (1997): Risikokonstellationen im Polizeialltag. Ergebnisse einer mehrperspektivischen empirischen Untersuchung zum Verhältnis von Polizei und Fremden in Konfliktsituationen.

22 Vgl. Jaschke, H.- G. (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. S. 199-219.

waltbereitschaft ausländischer Jugendlicher resultieren und sich somit erst nach Eintritt in den Beruf herauskristallisieren.²³ Die Reduktion dienstlicher Belastungen könnte somit aus Sicht der Autoren zu einer Problemlösung beitragen. Schwind fokussierte sich hingegen weniger auf bestehende Vorurteile als auf die Entstehung und Gestaltung der polizeilichen **Subkultur**. Seine Stellungnahme entstand vor dem Hintergrund zahlreicher Misshandlungen und Diskriminierungen seitens der Polizei von People of Color²⁴ in den 90er Jahren in Hamburg, die im Rahmen eines parlamentarischen Untersuchungsausschusses aufgearbeitet wurden. Unter anderem durch dienstlichen **Stress** und **Frustrationsgefühle** würde innerhalb der Polizei ein sehr hoher **Gruppen- und Konformitätsdruck** bestehen, der in einem **Code of Silence**,²⁵ einer sogenannten **Mauer des Schweigens**, sowie in einem dulddenden **Wegsehen der Führungskräfte** münden würde. Durch eine gute **Personalauswahl**, die Einführung von **Rotationskonzepten** sowie der Intensivierung der **Dienstaufsicht** könnte solchen Tendenzen entgegengewirkt werden.²⁶

Einen ähnlichen, stressorientierten Blickwinkel nahmen **Schweer et al.** ein. Mit seinem Forschungsteam untersuchte er im Rahmen eines mehrjährigen Projektes die Stressfaktoren im Polizeialltag in Teilen der Duisburger Polizei mit dem Ergebnis, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen häufiger von polizeilichen Kontrollen betroffen sind und in diesem Zusammenhang auch häufiger geduzt werden als andere Personengruppen. Insbesondere gegenüber Menschen mit nicht deutscher Herkunft würden dabei **Vorurteile** bestehen, die von den Polizistinnen und Polizisten teilweise als Coping-Mechanismen zur **Stressreduktion** genutzt werden – denn vor allem in Situationen, in denen schnelles Handeln erforderlich ist, würde der Rückgriff auf Vorurteile zur zügigen Entscheidungsfindung beitragen.²⁷

Mit der Entscheidungsfindung von Polizeibeamtinnen und -beamten in Stresssituationen befasste sich ebenfalls **Behr**, der auf ein Dilemma hinwies: Einerseits würden Handlungsmuster aus einem reichhaltigen **Erfahrungsschatz** resultieren und somit zur Aufklärung von Sachverhalten und zur

23 Vgl. Mletzko, M.; Weins, C. (1999): Polizei und Fremdenfeindlichkeit. Ergebnisse einer Befragung in einer westdeutschen Polizeidirektion. In: Monatszeitschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform. S. 77-93.

24 Anmerkung: Bei dem Begriff People of Color handelt es sich um eine selbst gewählte Bezeichnung der Menschen, die sich als nicht-weiß bezeichnen. Sie verbinden damit Rassismuserfahrungen sowie eine kollektive Zuschreibung und Ausgrenzung von der Mehrheitsgesellschaft. (Vgl. Ogette, T. (2020): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. S. 77f.).

25 Vgl. Behr, R. (2009a): Warum Polizisten schweigen, wenn sie reden sollen. Ein Essay zur Frage des Korpsgeistes in der deutschen Polizei. In: Feltes, T. (Hrsg.): Neue Wege, neue Ziele, Polizieren und Polizeiwissenschaft im Diskurs. S. 30.

26 Vgl. Schwind, H.-D. (1996): Zur „Mauer des Schweigens“. Gedanken zum sogenannten „Hamburger Polizeiskandal“ aus kriminologischer Sicht. In: Kriminalistik, Heft 3, S. 161-167.

27 Vgl. Schweer, T. et al. (2008): „Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompteure“. Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen.

Funktionsfähigkeit der Polizei beitragen, andererseits würden diese Erfahrungen jedoch auch das Risiko von **Vorurteilsbildungen** fördern und somit Ungleichbehandlungen perpetuieren.²⁸

Ein Jahr nach Abschluss des Forschungsprojektes von Schweer et al. starteten **Feltes et al.** eine Studie, in deren Rahmen Polizeibeamtinnen und -beamte während ihres Alltages begleitet wurden. Auch hier richteten die Forschenden den Blick auf die **Subkulturen** der Polizei, konkret auf die des Wach- und Wechseldienstes sowie des Bezirksdienstes, fokussierten sich jedoch primär auf die zeitlichen Ressourcen, die den Polizistinnen und Polizisten zur Aufgabenbewältigung zur Verfügung stehen, und auf die Frage, wie diese polizeiliche Subkulturen prägen könnte insbesondere auf das Vorhandensein einer **lokalen Polizeikultur**. Eine zentrale Erkenntnis war dabei, dass der Umgang mit marginalisierten Personen überwiegend den Bezirksdienst betraf, welcher teilweise ein weitreichendes Wissen über die Personen aufwies und dieses zur konstruktiven Problemlösung anwandte.²⁹ Eine Tätigkeit über mehrere Jahre in demselben Bezirk muss also nicht zwangsweise zur Bildung von Vorurteilen führen, sondern kann sich aufgrund eines ausgeprägten Erfahrungsschatzes positiv auf die polizeiliche Arbeit auswirken.

Der Zusammenhang zwischen den polizeilichen Alltagserfahrungen und der politischen Einstellung der Polizeibeamtinnen und -beamten wurde ebenfalls in der Studie untersucht, die das **Hessische Ministerium des Innern und für Sport** 2019 im Zuge der Aktivitäten unter der Bezeichnung „NSU 2.0“ veranlasste. Hinsichtlich der politischen Einstellung der Befragten kamen die Forschenden zu dem Resultat, dass die überwiegende Mehrheit die parlamentarische Demokratie als beste Staatsform bewertete und sich zwei Drittel der politischen Mitte zuordneten. Dennoch äußerte jeder Vierte die Befürchtung, dass Deutschland ein "islamisches Land" werden könnte.³⁰ Als Präventionsmaßnahmen wurden neben verschiedenen **Betreuungsangeboten** und **Supervisionen** für Polizeibeamtinnen und -beamte, **spezifische Fortbildungsangebote** für **Führungskräfte** sowie die **Stärkung von Kompetenzen in der Ausbildung** vorgeschlagen.

Mit diesen finalisierten Studien ist die Forschung zu diskriminierenden, vorurteilsgeleiteten bis hin zu rassistischen und rechtsextremistischen Tendenzen in der Polizei jedoch noch nicht abgeschlossen. Zurzeit finden sich drei größere Studien in Bearbeitung, die an dieser Stelle erwähnt werden sollen:

28 Vgl. Behr, R. (2016): Diskriminierung durch Polizeibehörden. In Scherr, A. et al. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. S. 1-19.

29 Vgl. Feltes, T. et al. (2013): Polizeialltag: Der Bürger und seine Polizei. Eine empirische Studie. In: Polizei und Wissenschaft, Heft 4, S. 42-66.

30 Vgl. Hessische Polizeistudie (2020): Polizeiliche Alltagserfahrungen - Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation. Abrufbar unter: https://innen.hessen.de/sites/default/files/media/hmdis/polizeistudie_2020_-_erste_ergebnisse.pdf (letzter Zugriff am 04.08.2021).

Zum einen wird eine Studie durch **Krott und Zeitner**³¹ der Universität Bielefeld durchgeführt, in der sie der Frage nachgehen, welche Zusammenhänge zwischen der Berufsrollenidentifikation und Aspekten der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit erkennbar sind. 2019 haben sie bereits die Teilstudie UMFELDER 1³² abgeschlossen, in der sie von 2013 bis 2017 untersucht haben, welche **fremdenfeindlichen beziehungsweise fremdenfreundlichen Einstellungen** Polizeibeamtinnen und -beamte zu Beginn des Studiums an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW innehaben und wie sich diese im Laufe des Studiums sowie im Rahmen erster beruflicher Erfahrungen entwickeln. Das bereits veröffentlichte Ergebnis der Studie UMFELDER 1 zeigt, dass über die ersten drei Studienjahre hinweg eine signifikante Abnahme **fremdenfeindlicher Einstellungen** erkennbar ist, nach den ersten sechs Praxismonaten jedoch ein leichter, nicht signifikanter Anstieg verzeichnet werden konnte.³³ In ihrem Folgeprojekt UMFELDER 2 gehen sie nun unter anderem der Frage nach, wie sich diese Einstellungen 18 Monate nach dem Ende des Studiums weiterentwickeln.

Zum anderen wird ein weiteres Projekt von **Singelstein et al.** an der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt. In der Studie „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ fokussierten sich die Forschenden auf die Wahrnehmungen und Einschätzungen von Personen, die angaben, rechtswidrige **Polizeigewalt** erlebt zu haben. Hier wurden unter anderem Teilnehmerinnen und Teilnehmer danach gefragt, ob sie glauben, dass sie aufgrund **optischer Kriterien** von der Polizei ungleich behandelt würden.³⁴ 77 % der People of Color bejahten diese Frage und 56 % von ihnen gaben an, diese Erfahrung oft bis ständig gemacht zu haben.³⁵

Zuletzt soll die durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat beauftragte Studie zur **Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag** von **Polizeivollzugsbeamten (MEGAVO)**³⁶ der **Deutschen Hochschule der Polizei** Erwähnung finden, die unterschiedlichen Forschungsfragen nachgeht. Erstens soll durch sie ermittelt werden, aus welchen Gründen Polizeibeamtinnen und -beamte ihren Beruf ergriffen haben. Dabei sollen ihre **Einstellungsmuster** erhoben und geklärt

31 Vgl. Krott, N. et al. (2019): Umgang mit Fremdheit, Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation. In: Die Polizei. S. 129-139.

32 Anmerkung: UMFELDER ist das Akronym für: „Umgang mit Fremdheit - Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation“.

33 Vgl. Krott, N. et al. (2019): Umgang mit Fremdheit, Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation. In: Die Polizei. S. 129-139.

34 Vgl. Abdul-Rahman, L. et al. (2020): Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol). Abrufbar unter: https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zweiter_Zwischenbericht.pdf (letzter Zugriff am 04.08.2021).

35 Vgl. ebd., S. 26 f.

36 Vgl. Polizeistudie MEGAVO. Abrufbar unter: <https://www.polizeistudie.de/> (letzter Zugriff am 04.08.2021).

werden, ob und wie sich **Motivation und Werteorientierung** im Laufe des Berufslebens verändern. Zweitens sollen im Anschluss an die Auswertung dieser Ergebnisse Experteninterviews mit dem Ziel durchgeführt werden, sowohl positive als auch negative **Erfahrungen** im Polizeidienst zu identifizieren, um diese zu fördern beziehungsweise zu hemmen. Drittens soll der **Berufsalltag** der Polizeibeamtinnen und -beamten umfassend vor dem Hintergrund belastender Ereignisse sowie unterschiedlicher Erfahrungen in den einzelnen Tätigkeitsgebieten beleuchtet werden, wobei der Fokus vor allem auf die **Gewalterfahrungen** der Polizeibeamtinnen und -beamten gerichtet wird.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die vorhandenen Studien insbesondere in den **Belastungen** des polizeilichen Berufsalltags Erklärungsansätze für diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen finden.³⁷ Dementsprechend wird bereits seit Mitte der 90er Jahre innerhalb der Forschung empfohlen, den Fokus verstärkt auf die **sozialpsychologische Unterstützung** zu richten, **Rotation** zu ermöglichen, die polizeiliche **Aus- und Fortbildung** zu verbessern und **Führungskräfte** zu stärken.³⁸

2.3 Extremismusprävention durch Aus- und Fortbildung bei der Polizei NRW

Die polizeiliche **Hochschulausbildung** hat die Aufgabe, neben der fachlichen Qualifizierung auch die **ethischen Grundlagen** des Polizeiberufs zu vermitteln sowie die **politische Bildung** und die Fähigkeit zur kritischen **Selbstreflexion** beruflichen Handelns zu fördern. Damit leistet sie einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung des rechtsstaatlichen Wertefundaments sowie zur demokratischen Resilienz der Nachwuchskräfte und dient somit auch der Extremismusprävention.³⁹

Diese Ziele werden fächerübergreifend verfolgt. Einschlägige Themen werden dabei aus dem Blickwinkel verschiedener Disziplinen beleuchtet, wie beispielsweise Migration, Diversität und so-

37 Vgl. Singelstein, T. (2021): Rassismus in der Polizei. In: Ruch, A.; Singelstein, T. (Hrsg.): Auf neuen Wegen. Kriminologie, Kriminalpolitik, und Polizeiwissenschaft aus interdisziplinärer Perspektive. Festschrift für Thomas Feltes zum 70. Geburtstag. S. 379-392.

38 Vgl. Ohlemacher, T. (1999): Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland Versuch einer Bestandsaufnahme. In: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (Hrsg.) Forschungsbericht Nr. 75; sowie Schwind, H.-D. (1996): Zur „Mauer des Schweigens“. Gedanken zum sogenannten „Hamburger Polizeiskandal“ aus kriminologischer Sicht. In: Kriminalistik, Heft 3, S. 161-167.

39 Weitere Informationen zu den Maßnahmen der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW können darüber hinaus der Anlage 3 und 4 entnommen werden.

zialer Wandel aus sozialwissenschaftlicher, Vorurteile, Einstellungen und Verhalten aus psychologischer sowie Rassismus, Extremismus und politisch motivierte Kriminalität aus politologischer Perspektive. Die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW beabsichtigt, den Anteil dieser Disziplinen und Themen zu erhöhen und die Vernetzung der Inhalte zu verbessern. Es liegt zudem der Vorschlag für ein zusätzliches Modul vor, das die Themenkomplexe Demokratie, Menschenrechtsbildung⁴⁰ und Extremismus gezielt behandeln soll.

Neben der Wissensvermittlung besteht ein weiterer Schwerpunkt der Ausbildung nicht nur in der Vermittlung von Einsatztechniken, sondern auch von Kommunikation und Reflexion. Einen wesentlichen Bestandteil stellen dabei die beiden an der Hochschule angebotenen Module des Trainings Sozialer Kompetenzen und der Berufsrollenreflexion dar. Durch sie werden die kommunikativen Fähigkeiten der Studierenden gestärkt, der Umgang mit belastenden Einsatzsituationen wird geübt und die Reflexionsfähigkeit gefördert.

Darüber hinaus bietet die Hochschule weiterführende **Veranstaltungen zur Extremismusprävention** an. So wird beispielsweise jährlich als Pflichtmodul der Tag der Menschenrechte durchgeführt, in dessen Rahmen Vorträge, Workshops und Exkursionen in Zusammenarbeit mit Akteuren wie beispielsweise Amnesty International oder der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland rund um das Thema Menschenrechte stattfinden.

Die Hochschule fördert zudem die Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft etwa aus **Menschenrechtsorganisationen oder Religionsgemeinschaften**, um den Studierenden deren Perspektive auf polizeiliches Handeln zu vermitteln und den Diskurs zu fördern.

Ergänzt werden diese Maßnahmen durch eine Vielzahl von Fortbildungen zu aktuellen Themenbereichen sowie regelmäßigen Veranstaltungen, wie beispielsweise Vorträge zu den Themen „Die Polizei und die Diskussion über rassistische Diskriminierung“, „Antisemitismus begegnen“ oder „Widerstandsfähige Demokratie“. Im Rahmen von Seminaren als Wahlpflichtangebote haben die Studierenden zudem die Gelegenheit, sich mit den Themen Demokratie, Menschenrechte, Rassismus, Extremismus und Terrorismus zu befassen.

40 Die Menschenrechtsbildung trägt einerseits dazu bei, Wissen über Menschenrechte zu vermitteln und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen, und andererseits die Anerkennung und das Bewusstsein über die gleichen Rechte eines jeden Menschen. (Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte. Abrufbar unter: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/menschenrechtsbildung>; (letzter Zugriff am 04.08.2021).

Zum Austausch vorlesungsbegleitender Materialien dient die Plattform ILIAS⁴¹. Diese ermöglicht zudem den Rückgriff auf innovative Lehrmethoden, beispielsweise durch das Einstellen von Videos oder der Nutzung eines digitalen Kurzlehrbuches (Wiki).

Studierende, die sich über die Angebote hinaus für diese Themenfelder interessieren, haben die Möglichkeit, ihre **Abschlussarbeiten** darüber zu verfassen. Dieses Angebot wird genutzt, wie Bachelorarbeiten zu den Themen „Wird die Gefahr eines neuen Rechtsterrorismus unterschätzt?“, „Wie kann es trotz des geleisteten Dienstes zu Fremdenfeindlichkeit innerhalb der Polizei kommen?“ oder „Förderungsfaktoren des „Ethnic Profiling“, zeigen.

Neben der Hochschulausbildung haben die **Fortbildungsangebote** der Polizei NRW eine wichtige Funktion für die **politische Bildung**, die kulturelle **Sensibilisierung** und die **Wertevermittlung** und damit auch für die Extremismusprävention (Anlage 5). Diese finden sowohl zentral durch das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW als auch dezentral durch die Polizeibehörden statt und werden durch Angebote von externen Trägern ergänzt.

Hinsichtlich der **zentralen Fortbildungsangebote** bietet das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW vielfältige Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen an. Neben den extremistischen Phänomenen (Links- und Rechtsextremismus, Islamismus und auslandsbezogener Extremismus) umfassen diese Angebote auch Inhalte zur Interkulturellen Kompetenz (IKK). Um die Aktualität der Inhalte der Fortbildungsmaßnahmen zu diesem Themengebiet zu gewährleisten, werden sie regelmäßig mit den Erfahrungen der Kontaktbeamtinnen und -beamten muslimischer Institutionen abgeglichen und fortentwickelt. Weitere zielgruppenspezifische Veranstaltungen sind „IKK - Kulturelle Diversität als Führungsaufgabe“ und „IKK - Grundlagen interkulturelle Kompetenz für Lehrende und Trainerinnen/Trainer der Polizei NRW“.

Ergänzend zu der Durchführung „klassischer“ Fortbildungen bietet **das Zentrum für ethische Bildung und Seelsorge in der Polizei NRW** zudem zahlreiche berufs begleitende Maßnahmen an. Ein wichtiges Beispiel stellt der „**Grenzgang**“ dar, eine Ausstellung, in der die Herausforderungen des Polizeialltags im Spannungsfeld zwischen erwarteter Professionalität und Verletzlichkeit der Polizeibeamtinnen und -beamten thematisiert werden. Mit dem Angebot „**Kraftraum**“ soll die Fähigkeit zum Umgang mit beruflichen Belastungen gestärkt werden. Daneben bestehen Angebote zur **historischen Bildung** und Sensibilisierung, wie die Ausstellung „**UnRecht und Ordnung**“

41 Bei dem Lernmanagementsystem ILIAS handelt es sich um eine webbasierte, soziale Lernplattform, die eine virtuelle Kommunikation und Kooperation ermöglicht. Diese wird an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW zur Organisation der Lehre genutzt.

über die Rolle der Polizei im Nationalsozialismus. Zudem besteht die Möglichkeit, **Bildungsreisen** nach Yad Vashem oder zur Gedenkstätte Auschwitz durchzuführen.

Aufgrund der begrenzten personellen Ressourcen können Fortbildungsangebote bislang nur einen Teil aller Angehörigen der Polizei NRW erreichen. Aus diesem Grund entwickelt das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW zurzeit das **Fortbildungskonzept „Demokratische Resilienz“**. Es sieht Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vor, die ihr gewonnenes Wissen an möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben sollen.

Neben den zentralen Angeboten bietet rund die Hälfte der Polizeibehörden in NRW eigenverantwortlich **dezentrale Veranstaltungen** im Themenfeld Extremismus an. Inhaltlich wird ein breites Spektrum abgedeckt – von grundlegenden Fragen der Verfassungstreue über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Racial Profiling⁴² bis hin zu den Aufgaben der Extremismusbeauftragten. Nach Auskunft der Polizeibehörden haben von Beginn 2019 bis Ende 2020 rund 8.200 Beschäftigte diese örtlichen Veranstaltungen wahrgenommen.

Zusätzlich zu den zentralen und dezentralen Fortbildungsangeboten werden Veranstaltungen von **externen Fortbildungsträgern** wie zum Beispiel der Fortbildungsakademie Mont-Cenis, der International Police Association (IPA), der Villa ten Hompel, der Gewerkschaften und der Stiftungen der politischen Parteien angeboten.

2.4 Extremismusprävention der Polizei in anderen Bundesländern und den Niederlanden

Rechtsextremistische Tendenzen fanden und finden sich nicht nur in der Polizei NRW. Aus diesem Grund haben sich die Innenminister und -senatoren der Länder bereits Ende 2020 auf gemeinsame Handlungsfelder zur Förderung der demokratischen Resilienz von Polizeibesetzten geeinigt und damit den länderübergreifenden Handlungsbedarf untermauert.⁴³ Nach Recherchen haben wir uns mit **Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg und Hessen** über Erfahrungen, Planungen und Umsetzungsstände von Handlungskonzepten ausgetauscht (Anlage 6 und 7).

42 Unter Racial Profiling sind Maßnahmen der Polizei, wie „Kontrollen, Überwachungen oder Ermittlungen zu verstehen, bei denen die Polizei den Fokus in unzulässiger Weise auf physische Merkmale wie Hautfarbe, die Sprache, tatsächliche oder vermeintliche Herkunft oder Religionszugehörigkeit der betroffenen Menschen richtet.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte (2020): Stellungnahme. Racial Profiling: Bund und Länder müssen polizeiliche Praxis überprüfen. Zum Verbot rassistischer Diskriminierung. S. 4).

43 Vgl. TOP 6 und 7 des Beschlusses der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder vom 10.12.2020 (Anlage 19).

Zwei Bundesländer haben wie NRW institutionell auf das Phänomen reagiert. So hat **Baden-Württemberg** eine eigene **Koordinierungsstelle** zur Konzeption von Maßnahmen eingerichtet, die unmittelbar beim Inspekteur der Polizei angebunden ist. In **Hessen** wurde nach der Einleitung erster Maßnahmen im Jahr 2019 im September 2020 die unabhängige **Expertenkommission** „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft – Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden“, gegründet. Diese befasst sich mit dem Umgang mit Fehlverhalten innerhalb der Polizei, mit der Erarbeitung eines neuen Leitbildes der hessischen Polizei sowie mit der Evaluierung bereits ergriffener Maßnahmen. Der Abschlussbericht liegt zwischenzeitlich vor und enthält zahlreiche Handlungsempfehlungen unter anderem zur **Leitbildentwicklung**, zur **Überprüfung** von Anwärterinnen und Anwärtern, zur **Aus- und Fortbildung**, zur **Personalentwicklung** sowie zum **Fallmanagement** im Umgang mit Betroffenen von Rechtsextremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Einen Handlungsschwerpunkt sehen alle kontaktierten Bundesländer in der Verbesserung des **Einstellungs- und Auswahlverfahrens**. Ziel ist es, bereits bei der Personalauswahl die Bewerberinnen und Bewerber auch auf ihre Demokratiefestigkeit zu prüfen. In den Diskussionen wurde dabei deutlich, dass sich das Anforderungsprofil für Polizeibeschäftigte mit dem stetigen Wandel der Gesellschaft verändert, so dass sich ein geeignetes Einstellungsverfahren an einem aktualisierten Anforderungsprofil orientieren sollte. **Hamburg** hat dazu bereits Maßnahmen eingeleitet und stützt diese auf eine Forschungs Kooperation zwischen der **Akademie der Polizei Hamburg** und der **Hochschule für Wissenschaft und Recht Berlin**⁴⁴. Dadurch soll künftig deutlich mehr Gewicht auf die sozialen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber gelegt und nicht nur das Einstellungsverfahren, sondern auch die Personalwerbung an die Bewerberzielgruppe angepasst werden.

Darüber hinaus äußerten alle fünf Bundesländer das Ziel, das **Ausbildungsangebot** für Anwärterinnen und Anwärter sowie das **Fortbildungsangebot** für Polizeibeschäftigte auszuweiten. Vor allem sollen dabei die Themenbereiche der Resilienz gegen Extremismus, des Demokratie- und Werteverständnisses, der Stärkung der politischen Bildung und der interkulturellen Kompetenz Berücksichtigung finden.

Den Bereich der **Supervision** für Polizeibeamtinnen und -beamte haben auch **Berlin** und **Baden-Württemberg** als Handlungsfeld definiert. Das Angebot der Supervision für Führungskräfte ist in Berlin bereits vorhanden und hat sich dort bewährt. Zur weiteren Unterstützung der Führungskräfte in besonders belasteten Einsatzräumen soll das Angebot für diese Zielgruppe jedoch weiter ausgebaut und standardisiert werden, wodurch der Umgang mit eigenen, aber auch mit den negativen

44 Vgl. Nettelstroth, W. et al. (2020): Nachwuchsgewinnung in der Polizei: Das polizeiliche Anforderungsprofil für das Einstiegsamt und aussagekräftige Verfahren der Personalauswahl.

Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen gestärkt werden soll. In Baden-Württemberg besteht für geschlossene Einheiten nach circa einem halben Jahr Dienstzeit in der Einheit das Angebot der Supervision. Dieses Angebot soll in Zukunft auf weitere Organisationseinheiten ausgeweitet werden.

Ein weiterer Handlungsschwerpunkt findet sich in der **Früherkennung und Prävention** möglicher extremistischer Tendenzen innerhalb der Polizei. In **Berlin** dient, ähnlich wie in NRW, ein **Extremismusbeauftragter** als Ansprechpartner für alle Polizeibeschäftigten, wobei auch eine Vernetzung in die Zivilgesellschaft sowie die Erstellung und Weiterentwicklung präventiver Maßnahmen erfolgen soll. In **Hessen** ist ein unabhängiger **Integritätsbeauftragter** bestellt worden, der die Bewahrung der Werte der hessischen Polizei und die Festigung eines einheitlichen Werte- und Demokratieverständnisses sicherstellen soll. In **Bremen** ist im Herbst 2020 die neue Funktion der **Beauftragten für Vielfalt und Antidiskriminierung** eingeführt worden. Die Beauftragte hat die Aufgabe, ein ganzheitliches Konzept zu entwickeln, wie Antidiskriminierung und Vielfalt im Innen- und Außenverhältnis der Polizei Bremen weiter gefördert werden kann.

Den Bereich des **Beschwerdemanagements** haben alle kontaktierten Bundesländer in ihre Maßnahmenpakete aufgenommen. Neben den Beschwerden aus der Zivilgesellschaft über Polizeibeschäftigte sollen auch für die Beschäftigten geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner zur Verfügung gestellt werden. Besonders für Polizeibeamtinnen und -beamte stellt es oft eine Hürde dar, Fehlentwicklungen oder Missstände in den eigenen Reihen anzusprechen, so dass die Notwendigkeit einer möglichst unabhängigen und nicht dem Strafverfolgungszwang unterliegenden Anlaufstelle sowie eines anonymen Hinweisgebersystems organisationsintern wie -extern häufig thematisiert wird. Alle kontaktierten Bundesländer haben sich für die Bestellung von **Polizei- und Bürgerbeauftragten** oder **Beschwerdestellen** entschieden, die sowohl den Bürgerinnen und Bürgern als auch den Polizeibeschäftigten als unabhängige Anlaufstellen zur Verfügung stehen. **Berlin** strebt zudem die Einführung eines webbasierten anonymen **Hinweisgebersystems** zur Aufnahme von internen Hinweisen zu extremistischen Tendenzen innerhalb der Polizei Berlin an. Ratsuchende oder Hinweisgeber sollen auf diesem Weg in einen vertraulichen und anonymen Dialog treten können, wobei das anonyme Hinweisgebersystem von externem Personal betrieben werden soll. Andere Bundesländer setzen hingegen auf die Bereitstellung fest angestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit psychosozialer Ausbildung. **Bremen** ermöglicht seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen vertraulichen Austausch über seinen **psychosozialen Dienst**. **Hamburg** stellt in der neu eingerichteten **Beschwerdestelle** fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sozialwissenschaftlicher Ausbildung zur Verfügung. Für Hinweise zu extremistischen Tendenzen beziehungsweise Verhaltensweisen wird zudem eine entsprechend qualifizierte Ansprechstelle innerhalb des Beschwerdemanagements eingerichtet.

Die Stärkung der **Führungskräfte** ist von allen Bundesländern als Handlungsfeld benannt worden. Dieses umfasst eine bessere Aus- und Fortbildung der Führungskräfte zur Früherkennung und Entgegnung von Fehlentwicklungen innerhalb der eigenen Organisationseinheit, aber auch zur Wertorientierung und zur Optimierung der Fehlerkultur. Im Fokus stehen dabei die Führungskräfte des gehobenen Dienstes, zum Beispiel auf der Ebene der Dienstgruppenleitung.

Im Rahmen des Ländervergleichs fand zudem ein Erfahrungsaustausch mit der **niederländischen Polizei** statt. Um Strategien gegen Rassismus und Rechtsextremismus in der Polizei sowie Transparenz und Nachvollziehbarkeit polizeilicher Maßnahmen im Sinne einer sogenannten „**police accountability**“ zu fördern, wurden in den Niederlanden folgende Schwerpunkte gesetzt: Zum einen soll der Anteil an **Personen mit Migrationsgeschichte** innerhalb der Polizei stetig erhöht sowie ein sogenanntes „**diversity network**“ mit dem Ziel ausgebaut werden, die Zusammenarbeit zwischen der Polizei und der Bevölkerung zu stärken, um gemeinsame Probleme zu erkennen und zu bewältigen. Zum anderen wurde in dem Bereich der Aus- und Fortbildung ein **Trainingscenter** eingeführt, in dem die Auszubildenden gezielt mit nachgespielten Einsatzsituationen konfrontiert werden. Der Schwerpunkt dieser Einsatzsituationen liegt dabei auf Personenkontrollen und der damit verbundenen Kommunikation, so dass die Ursachen und Folgen von Racial Profiling aufgezeigt werden und eine professionelle und reflektierte Herangehensweise trainiert wird. Mittels einer **App** sollen zudem alle Einsätze der Polizei nachvollziehbar und transparent gestaltet werden. Falls es doch zu Beschwerden kommen sollte, stehen sowohl für Polizeibeamtinnen und -beamte als auch für Bürgerinnen und Bürger **Ombudsstellen** zur Verfügung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Handlungsbedarf im Themenfeld länderübergreifend erkannt wurde und sich die kontaktierten Bundesländer in der Konzeption und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Stärkung der demokratischen Resilienz sowie zur Prävention extremistischer Tendenzen in den eigenen Reihen befinden. Der Austausch hat dabei verdeutlicht, dass die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung besteht – vom Personalauswahlverfahren über die Ausbildung, die Fortbildung und weitere berufsbegleitenden Maßnahmen bis hin zu Maßnahmen im Bereich des Personals, der Organisation und der Führung. Der Erfahrungsaustausch im Themenfeld sollte in der Gremienstruktur der Innenministerkonferenz kontinuierlich fortgeführt werden.

3. Lagebild „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“

Im Oktober 2020 stellte Bundesminister Horst Seehofer im Beisein der Präsidenten des Bundesamtes für Verfassungsschutz, des Bundeskriminalamtes und der Bundespolizei den Lagebericht „Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden“ des Bundesamtes für Verfassungsschutz vor. Er enthielt die im Verfassungsschutzverbund erhobenen Zahlen rechtsextremistischer Verdachtsfälle im Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.03.2020. Für Nordrhein-Westfalen wies dieser Bericht 45 Fälle bei Polizei und Verfassungsschutz aus.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung war diese Zahl für die Polizei NRW insbesondere durch die Aufdeckung der Essener Chatgruppen bereits überholt. Um einen aktuellen und aussagekräftigen statistischen Befund für die Erarbeitung eines präventiven Handlungskonzeptes zu erhalten, war eine Fortschreibung sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht erforderlich. Der **Erhebungszeitraum** für das NRW-Lagebild wurde deshalb erweitert und umfasst nunmehr alle Verdachtsfälle der Polizei NRW zwischen dem **01.01.2017 und dem 31.12.2020**. Im Hinblick auf das Ziel, Auswertungsergebnisse für die Entwicklung eines Handlungskonzeptes zu nutzen, erfolgte darüber hinaus gegenüber dem Bundesbericht eine inhaltliche Erweiterung der Auswertungskriterien: Neben den rechtlichen und phänomenologischen Aspekten im Bundesbericht wurden die Daten aus NRW auch unter soziographischen und organisatorischen Aspekten ausgewertet.

Das methodische Grundkonzept des Bundesberichtes wurde zum Zweck der Vergleichbarkeit der Daten und aus Gründen der Datenvalidität beibehalten: So berücksichtigt das Lagebild NRW nicht alle vorliegenden Hinweise auf rechtsextremistische Tendenzen, sondern beschäftigt sich ausschließlich mit Verdachtsfällen. Von einem **Verdachtsfall** wird ausgegangen, wenn gegen die Person ein disziplinar-, beamten- oder arbeitsrechtliches Verfahren und/oder ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet wurde. Analog zum Bundeslagebericht werden Fälle beziehungsweise Hinweise, welche die Schwelle zu einem förmlichen Verfahren im Bezugszeitraum noch nicht erreicht haben, nicht berücksichtigt. Damit ist sichergestellt, dass die vorliegenden Anhaltspunkte nach juristischer Prüfung einen Anfangsverdacht bestätigen, der weitere rechtliche Maßnahmen rechtfertigt.

Auf dieser methodischen Grundlage befasst sich das vorliegende Lagebild mit **186 Verdachtsfällen** von 170 Polizeibeamtinnen und -beamten, einem Verwaltungsbeamten, elf Regierungsbe-

schäftigten und vier unbekanntem Akteuren. Die Zahlen basieren auf der strukturierten Datenerhebung und -erfassung aller Hinweis- und Verdachtsfälle durch die Besondere Aufbauorganisation „Extremismus“ beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW.

In der Folge werden die wesentlichen Auswertungsergebnisse unter **soziographischen, organisatorischen, rechtlichen und phänomenologischen Aspekten** dargestellt. Das gesamte Datentableau des Lagebildes kann der beigefügten Präsentation vom 04.03.2021 (Anlage 8) entnommen werden, die Grundlage der Darstellung der Ergebnisse im Innenausschuss des Landtages NRW am 11.03.2021 war.

Soziographische Erkenntnisse

In Bezug auf **Geschlecht und Alter** bei den beteiligten Polizeibeamtinnen und -beamten lassen sich zwei relevante Aussagen treffen:

Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtheit aller Beschäftigten im Polizeivollzugsdienst (Männer 72 %, Frauen 28 %) sind Männer bei den Verdachtsfällen mit 83 % deutlich überrepräsentiert, Frauen mit 17 % deutlich unterrepräsentiert. Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW sind weitgehend ein männliches Phänomen.

Die Verdachtsfälle verteilen sich über alle Altersgruppen und entsprechen in etwa der Altersschichtung der Polizei NRW. Eine relevante Abweichung zeigt sich allerdings bei der Altersgruppe der unter 30-Jährigen, die gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten der Polizei NRW um 12 Prozentpunkte überrepräsentiert ist. Legt man die Ergebnisse der ersten UMFELDER-Studie zugrunde, die für die Phase der Ausbildung eine stabile demokratische Grundhaltung bei den Nachwuchskräften festgestellt hat, muss man angesichts der hier zu verzeichnenden Abweichung bei der Altersgruppe der unter 30-Jährigen von Veränderungsprozessen innerhalb der ersten Jahre beruflicher Praxis ausgehen.

Organisatorische Erkenntnisse

Die 186 Verdachtsfälle verteilen sich über die **Direktionen Gefahrenabwehr und Einsatz, Kriminalität, Verkehr und Zentrale Aufgaben**. Gemessen am Anteil der Beschäftigten bei der Direktion Gefahrenabwehr und Einsatz an der Gesamtheit der Beschäftigten sind die Verdachtsfälle in diesem Direktionsbereich um 18 Prozentpunkte deutlich überrepräsentiert, die Verdachtsfälle im Direktionsbereich Kriminalität bei gleicher Relationsbildung um minus 11 Prozentpunkte deutlich unterrepräsentiert. Mit diesem Ergebnis korreliert die funktionale Feststellung, dass mehr als die Hälfte der Verdachtsfälle dem Wach- und Wechseldienst sowie dem Bezirks- und Schwerpunktdienst zuzuordnen ist.

Unter den Verdachtsfällen finden sich 13 **Führungskräfte** der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst), die gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Polizeivollzugskräfte deutlich unterrepräsentiert sind. Führungskräfte der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) finden sich nicht unter den Verdachtsfällen.

Die Verdachtsfälle streuen sich breit über die **Polizeipräsidien** (15), die **Landratsbehörden** (16) und die drei **Landesoberbehörden** (Landeskriminalamt NRW, Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste NRW, Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW). Durch zweistellige Fallzahlen ragen die Polizeipräsidien Essen, Aachen, Köln und Dortmund heraus, die zusammen circa 60 % aller Verdachtsfälle ausmachen. Geschuldet ist dies in Essen und Aachen den Chatgruppen, die durch ihre personelle Größe hohe Fallzahlen produzieren, sowie den Personalstärken großer Behörden. Der Anteil der Verdachtsfälle an der Gesamtbelegschaft der Behörden liegt zwischen weniger als einem Prozent bis zu 2,3 % in Essen.

Rechtliche Erkenntnisse

Im Bezugszeitraum dieses Lagebildes wurden insgesamt **273 straf-, disziplinar-, beamten- und arbeitsrechtliche Verfahren** eingeleitet, 72 Verfahren wurden abgeschlossen. Soweit Verfahren abgeschlossen wurden, erfolgten keine oder schwache Sanktionen. Bei beamtenrechtlichen Verfahren gegen Kommissaranwärterinnen und -anwärter kam es zu sechs Entlassungen, in arbeitsrechtlichen Verfahren zu zwei Kündigungen. Im Vergleich zum Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wirken sich hier sicherlich die geringeren Hürden des Beamtenverhältnisses auf Widerruf sowie des Arbeitsrechts gegenüber der Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen aus.

Aufgrund der hohen Zahl noch laufender Verfahren kann noch keine weitergehende Aussage zu Art und Umfang sanktionsrelevanter Handlungen getroffen werden. Deutlich ist jedoch darauf hinzuweisen, dass zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes in schwerwiegenden Verdachtsfällen noch eine Vielzahl von Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst geführt wird. Im Bereich des Strafrechts ist zu beachten, dass die Äußerung volksverhetzender Inhalte oder das Zeigen oder Verwenden von Kennzeichen verbotener Parteien oder Vereinigungen durch einen Amtsträger nur im Fall einer Öffentlichkeitswirkung unter Strafe gestellt werden kann.

Phänomenologische Erkenntnisse

Die den Verdachtsfällen zugrundeliegenden Sachverhalte wurden kategorisiert in **Gewaltverherrlichung, Reichsbürgereigenschaft, Verherrlichung des Nationalsozialismus, Antisemitismus, Rassismus und sonstige Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, beispielsweise Homophobie**. Bezogen auf die Handlungsformen kann man von einem heterogenen und bipolaren Phänomen sprechen:

Heterogen, weil die Verdachtsfälle sowohl in der analogen wie der digitalen Welt, privat wie dienstlich stattfanden und von Einzeläußerungen bis zum mehrjährigen Posten von rechtsextremistischen Material reichten. Bipolar, weil Gruppenaktivitäten prägend in der digitalen Welt sind, Einzeläußerungen in der Realwelt dominieren.

Mit einem Anteil von circa 75 % liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten im digitalen Bereich. Das am stärksten ausgeprägte Phänomen, sowohl digital als auch realweltlich, ist die rassistische Äußerung oder das rassistische Posting. Gewaltverherrlichung, Verherrlichung des Nationalsozialismus und Antisemitismus bilden sich vor allem in der digitalen Welt, also insbesondere in Chatgruppen, ab. Auffällig ist, dass bei der Verherrlichung des Nationalsozialismus und des Antisemitismus die Gruppe der unter 30-Jährigen hervorsticht.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus den Daten ziehen?

- 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.
- Prägendes Merkmal aller Verdachtsfälle sind Verstöße gegen die Menschenwürde.
- 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.
- 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 in NRW an rechtsextremistischen Netzwerken sind bisher nicht feststellbar.

4. Wissenschaftliche Erhebungen

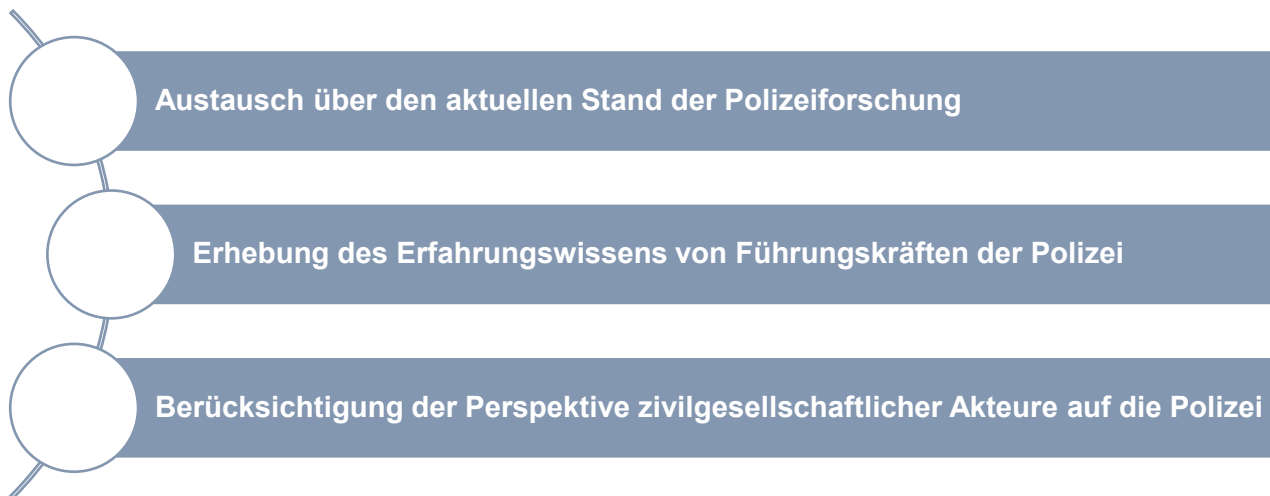
Um die **Außen- und Binnenperspektive** auf rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW hinreichend berücksichtigen zu können, hat die Stabsstelle eigene Datenerhebungen durchgeführt. Diese ermöglichten uns, vorhandene Expertise zu nutzen, Ideen zu sammeln sowie die Umsetzbarkeit und Akzeptanz von möglichen Maßnahmen zu prüfen.

Für diese Erhebungen wurde auf **Methoden der empirischen Sozialwissenschaft** zurückgegriffen, konkret auf die Methoden der Experteninterviews, der teilnehmenden Beobachtungen und der problemzentrierten Interviews. Angesichts unseres Ziels, innerhalb eines Jahres ein Handlungskonzept vorzulegen, wurde bei der Auswertung jedoch auf den Rückgriff von zeitintensiven Analysemethoden verzichtet und eine systematische Auswertung durch Sammlung, Clusterung und Zusammenfassung der Aussagen und Beobachtungen vorgenommen. Die Ergebnisse wurden in einer Reflexionsphase nochmals zur Diskussion gestellt (Anlage 13). Dafür wurden einerseits Gespräche und Diskussionsrunden mit Angehörigen von Nichtregierungsorganisationen und der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW sowie mit den Führungskräften des Ministeriums des Innern durchgeführt. Andererseits wurden die Ergebnisse in den Kreispolizeibehörden, die die Stabsstelle bei der Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen unterstützt haben, in über 15 Vorträgen vorgestellt und das Gespräch mit den uns unterstützenden Polizeibeamtinnen und -beamten und Führungskräften gesucht.

4.1 Experteninterviews

Über Organisation und Organisationskultur der Polizei, Belastungen des Polizeiberufs und über Fehlverhalten von Polizeibeamtinnen und -beamten besteht innerhalb und außerhalb der Institution eine Vielzahl von Einschätzungen und Bewertungen. Um diese zu ermitteln, stellte die Durchführung von Experteninterviews die Methode der Wahl dar. In **über 55 leitfadengestützten Interviews mit Expertinnen und Experten** (Anlage 10) aus unterschiedlichsten Bereichen konnten die verschiedenen Sichtweisen auf die Polizei berücksichtigt und die Beteiligung relevanter Akteure sichergestellt werden.

Mit den Experteninterviews wurden folgende wesentliche Ziele verfolgt:



Um wesentliche Akteure zu identifizieren, wurde zunächst eine Akteursanalyse vorgenommen. Für die **Binnenperspektive** wurden **Behördenleitungen**, also Landrätinnen und Landräte sowie Polizeipräsidentinnen und Polizeipräsidenten, **Führungskräfte** der Polizei NRW auf allen Ebenen, sowohl aus dem Ministerium des Innern als auch aus Landesoberbehörden und Polizeibehörden, **Personalvertretungen**, **Extremismusbeauftragte**, der **Polizeibeauftragte** und Vertreter der drei **Polizeigewerkschaften** kontaktiert. Für die **Außenperspektive** wurde das Gespräch mit relevanten **Nichtregierungsorganisationen**, mit **Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**, mit **Mitgliedern des Innenausschusses** des Landtags NRW sowie mit **Polizeiseelsorgerinnen und -seelsorgern** gesucht.

Bei den Nichtregierungsorganisationen soll hier stellvertretend der Austausch mit dem „Landesnetzwerk gegen Rechts“ und den dort vertretenen Organisationen (unter anderem Mobile Beratungsstellen, SABRA⁴⁵ und ARIC NRW⁴⁶) sowie mit Amnesty International erwähnt werden. Auf dem Feld der Wissenschaft sind wir Professor Dr. Andreas Zick vom Institut für Gewalt- und Konfliktforschung der Universität Bielefeld und seinem Team dankbar, unseren Prozess unterstützt zu haben, wie auch Professor Dr. Rafael Behr von der Hochschule der Polizei in Hamburg und Professor Dr. Tobias Singelstein von der Ruhr-Universität Bochum. Mit Frau Professorin Dr. Rudolf vom Deutschen Institut für Menschenrechte und Herrn Keltek vom Landesintegrationsrat NRW standen uns wichtige Ansprechpartner aus den Bereichen des Menschenrechtsschutzes und der Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten zur Verfügung.

45 Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus

46 Anti-Rassismus Informations-Centrum

Neben den Experteninterviews fand zusätzlich ein Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, dem Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW sowie des Deutschen Instituts für Menschenrechte, des Landesintegrationsrats NRW, der Antisemitismusbeauftragten NRW und Amnesty International statt.

Die unterschiedlichen Blickwinkel und Interessenslagen bei den Interviewpartnerinnen und -partnern führten zwar teilweise zu divergenten und manchmal diametral zueinanderstehenden Aussagen. Bei wesentlichen Themen, zum Beispiel der Anerkennung der spezifischen beruflichen Belastungen und der Wichtigkeit von Supervision, lag jedoch Konsens vor.

Aus Gründen der Arbeitsökonomie wurde auf die Tonaufnahme und Transkription der Gespräche verzichtet. Stattdessen wurden – unter Berücksichtigung des von der Stabsstelle erstellten Datenschutzkonzeptes (Anlage 15) – anonymisierte Gesprächsprotokolle angefertigt und zusammengeführt, um die genannten Positionen und Ideen anschließend zu clustern, zusammenzufassen und die unterschiedlichen Betrachtungsweisen gegenüberzustellen. Diese flossen anschließend in die Diskussion über die Handlungsempfehlungen vollumfänglich ein, so dass die Ergebnisse der Experteninterviews nicht nur in diesem Abschnitt dargestellt werden, sondern sich einige ebenfalls im **Kapitel 6** dieses Handlungskonzeptes wiederfinden.

Die Antworten der Expertinnen und Experten auf die Frage, als wie schwerwiegend sie das Problem rechtsextremistischer Tendenzen und im weiteren Sinne Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Polizei NRW bewerten, fielen sehr unterschiedlich aus. Insbesondere bei Nichtregierungsorganisationen besteht die Vermutung, dass **Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit** in der Polizei weit verbreitet ist. Einige Expertinnen und Experten richteten ihren Blick auf die Studien, die die politische Einstellung der gesamten Bevölkerung betrachten, und betonten, dass es sich um ein **gesamtgesellschaftliches Phänomen** handeln würde, das nicht vor der Polizei Halt mache. Viele meinten sogar, dass Polizeibeamtinnen und -beamte aufgrund der **Belastungen** ihres Berufes mindestens für rechtspopulistische Einflüsse besonders anfällig seien. Andere wiesen darauf hin, dass die Kontinuität, in der entsprechende Vorfälle nach außen dringen, gegen die **Einzelfallthese** spräche. Generell stellten die Expertinnen und Experten jedoch nicht in Abrede, dass Nordrhein-Westfalen eine professionelle Polizei mit gut ausgebildeten und im Regelfall auf dem Boden des Grundgesetzes stehenden Polizeibeamtinnen und -beamten hat. Aber gerade deswegen sollte das Problem, so klein oder groß es sein mag, anerkannt werden und es würde sich jeder Aufwand lohnen, um die Polizei NRW an dieser verwundbaren Stelle noch besser werden zu lassen.

Auf die Frage nach der Problemeinschätzung der Expertinnen und Experten folgte die Bitte, Ideen zu nennen, wie kritische Entwicklungen frühzeitig erkannt werden können. Dabei haben wir viele relevante Hinweise auf Möglichkeiten der **Früherkennung** erhalten. Zum einen wurde betont, dass zur Früherkennung Wissen erforderlich sei und dementsprechend die **Aufklärung**, insbesondere im Bereich der „Neuen Rechten“⁴⁷, verbessert werden sollte. Symboliken und Narrative sowie Verschwörungsmmythen müssten den Beschäftigten, insbesondere aber auch den Führungskräften, bekannt sein, um rechtsextremistische Tendenzen zu erkennen und ihnen zu begegnen. Zum anderen wurde die Relevanz von Sprache als Nährboden für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit genannt. Abwertende Bezeichnungen von bestimmten Bevölkerungsgruppen, aber auch Bemerkungen über Minderheiten müssten Interventionen nach sich ziehen, da **Sprache** bekanntlich Strukturen schaffen würde. Hier würde es einer erhöhten **Sensibilisierung** von Führungskräften bedürfen, damit diese rechtzeitig intervenieren und weitere negative Entwicklungen unterbinden könnten.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Experteninterviews war die Frage nach der Rolle **zentraler Akteure** für die Förderung oder Hemmung von rechtsextremistischen Tendenzen und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Dabei galt das Interesse insbesondere der Rolle von Tutorinnen und Tutoren, von Trainerinnen und Trainern sowie von Dozentinnen und Dozenten auf der einen Seite sowie der Rolle von Kolleginnen und Kollegen der eigenen Dienststelle, von direkten oder höheren Vorgesetzten und von informellen Anföhrerinnen und Anföhrern auf der anderen Seite. Bei keiner der genannten Gruppen wurde grundsätzlich in Frage gestellt, dass diese zur Entwicklung der Haltungen, Einstellungen und Verhaltensweisen einer Polizistin oder eines Polizisten beitragen, allerdings wurde ihr Einfluss unterschiedlich gewichtet. Die Dozentinnen und Dozenten sowie die Trainerinnen und Trainer wäeren für die Wissensvermittlung verantwortlich; die Tutorinnen und Tutoren wüerdien die ersten Maßstäbe für den polizeilichen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern setzen. Allerdings, so vermuteten die Expertinnen und Experten, hätte keine dieser Gruppen einen langfristigen Einfluss auf die (angehenden) Polizeibeamtinnen und -beamten. Anders wäre dies in dem Fall von **Führungskräften** (in erster Linie der Basisorganisationseinheiten) sowie von **informellen Anföhrern**. Beide Gruppen wäeren entscheidend für die Entwicklung einer positiven oder negativen Organisationskultur, wobei erstere eher als Chance und letztere eher als Risiko wahrgenommen wurde. Aus diesem Grund wurde eine Handlungsempfehlung für eine bessere **Auswahl und Qualifikation von Führungskräften** als besonders relevant erachtet,

47 Moderne Strömung des Rechtsextremismus, die den gesellschaftlichen Pluralismus zurückdrängen und Homogenitätsvorstellungen sowie ethnisch-nationale Kollektive verwirklichen will. Erscheinungsformen und Sprache vermeiden offensichtliche Bezüge zum nationalsozialistisch geprägten Rechtsextremismus.

um in der Lage zu sein, gegebenenfalls auch gegen informelle Anführer mit negativen Einflüssen auf die Gruppe eine klare Haltung zu vermitteln.

Auf die Frage, welche Maßnahmen zur **Prävention** in der Polizei NRW empfohlen werden, wurde eine große Bandbreite an Antworten gegeben. Konsens herrschte über die Sinnhaftigkeit von **Supervision**, eine entsprechende Handlungsempfehlung wurde auch formuliert.

Der letzte Frageblock der Experteninterviews widmete sich der Frage, wie Polizistinnen und Polizisten das **Melden** von Beobachtungen erleichtert und wie die **Fehlerkultur** in der Polizei NRW verbessert werden kann. Dass in polizeilichen Organisationseinheiten, wie auch in anderen Gruppen im gesellschaftlichen, sportlichen oder betrieblichen Umfeld, zunächst grundsätzlich Konformitätsdruck herrscht, sei nicht verwunderlich. In der Polizei scheint dieses Phänomen aber aufgrund einiger Besonderheiten besonders ausgeprägt zu sein. Zunächst würde es sich oft um sehr intensiv zusammenarbeitende Gruppen handeln, die sich häufig auch als Gefahrgemeinschaft erleben, was Verlässlichkeit und Solidarität erfordert. Verstärkend wirkte, dass die Polizei NRW wenig Instrumente bieten würde, um Fehler ohne als schwerwiegend empfundene Reaktionen aufzuarbeiten. Durch die rechtliche Stellung von Polizeibeamtinnen und -beamten, aber auch durch die disziplinarrechtlichen Vorgaben stehen ihnen nur sehr eingeschränkte Handlungsräume zur Verfügung. Somit würde ein nicht unerhebliches Spannungsfeld zwischen der Bereitschaft des Einzelnen, Fehler zu melden und aufzuarbeiten, und der Verpflichtung der Organisation, straf- und disziplinarrechtlich sehr niederschwellig einzugreifen, bestehen. Um dieses Spannungsfeld zu mindern, sollten einerseits niedrigschwellige **Beratungsangebote** gemacht werden, um die Organisationskultur zu verbessern, und andererseits **Mechanismen** geschaffen werden, um Meldende zu schützen und zu betreuen.

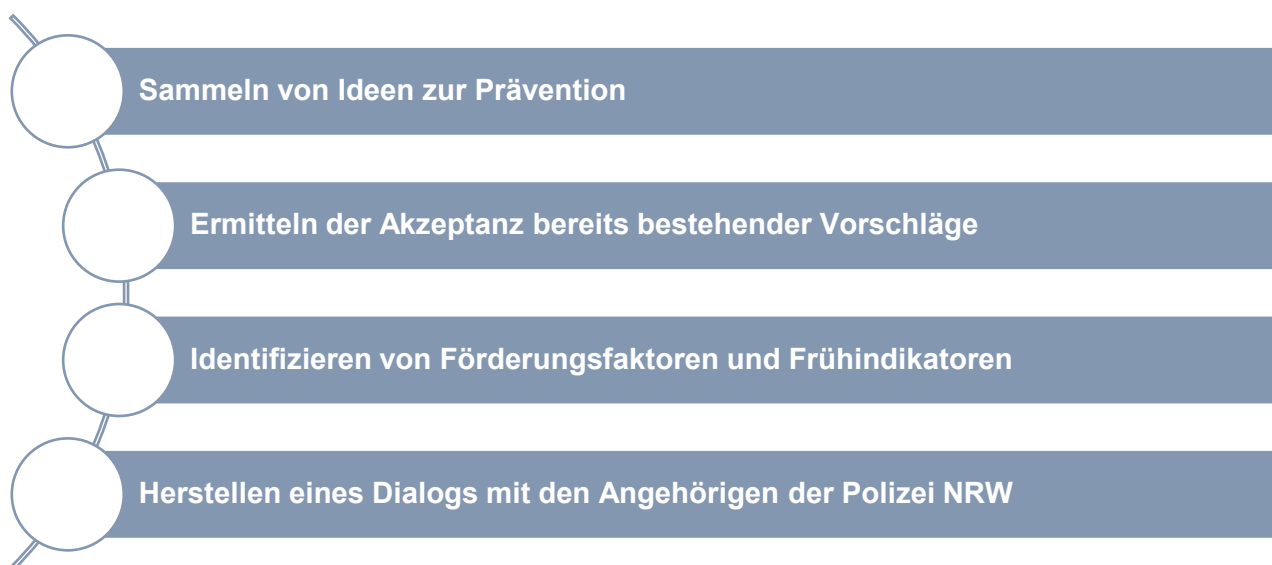
4.2 Teilnehmende Beobachtungen

Neben der Berücksichtigung externer Expertise haben wir Wert daraufgelegt, auch die Angehörigen der Polizei NRW zu Wort kommen zu lassen. Letztendlich verfügen sie über den tiefsten Einblick in den polizeilichen Berufsalltag, so dass ihre Einschätzung, welche Maßnahmen sinnvoll sein könnten, und ihre Hinweise, was bei der Umsetzung berücksichtigt werden sollte, von großer Relevanz sind. Um von ihrem Wissen zu profitieren, wurden teilnehmende Beobachtungen durchgeführt.

Bei der Methode der teilnehmenden Beobachtung handelt es sich um eine **Methode der qualitativen empirischen Sozialforschung**. Ihre Anwendung bietet sich insbesondere an, wenn im Zentrum des Interesses ein Themengebiet steht, über das noch keine hinreichenden Erkenntnisse bestehen, denn bei ihr handelt es sich um eine Methode zur Exploration, also zur Erkundung. Damit

geht einher, dass durch sie keine Hypothesen oder Annahmen überprüft, sondern zunächst unvoreingenommen neue Erkenntnisse gewonnen werden.⁴⁸ Um diese Erkenntnisse zu gewinnen, werden keine Fragebögen verteilt oder Interviews im „klassischen Sinne“ geführt, sondern die teilnehmenden Beobachterinnen und Beobachter nehmen am **Berufsalltag** der Personen teil, von denen sie sich einen Erkenntniszuwachs versprechen, und führen Gespräche mit ihnen. Das Ziel dieses Austausches liegt nicht primär darin, einen Ist-Zustand zu erheben, sondern Kenntnisse über die **Einschätzungen und Meinungen** zu erlangen und in einen **Dialog** zu treten. Nur dadurch kann ein ganzheitlicher und umfassender Einblick gewonnen werden und Polizeibeamtinnen und -beamten können die Möglichkeit erhalten, Stellung zu beziehen und ihre Wahrnehmungen, Haltungen und Einstellungen zu erklären – eine Chance, die in Fragebögen oder stark strukturierten Interviews eher selten gegeben ist.⁴⁹

Mit der Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen wurden vier Ziele verfolgt:



Die teilnehmenden Beobachtungen ermöglichten direkte Partizipation und die Ideen, Hinweise und Anmerkungen der Polizeibeamtinnen und -beamten flossen in die Diskussion über mögliche Präventionsansätze und somit in dieses Handlungskonzept mit ein.

Um eine möglichst breite Beteiligung zu ermöglichen, wurden mit Hilfe von vier Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern⁵⁰ **16 Kreispolizeibehörden und über 50 Dienststellen** besucht, so dass Gespräche mit über **450 Polizeibeamtinnen und -beamten – sowohl mit als auch**

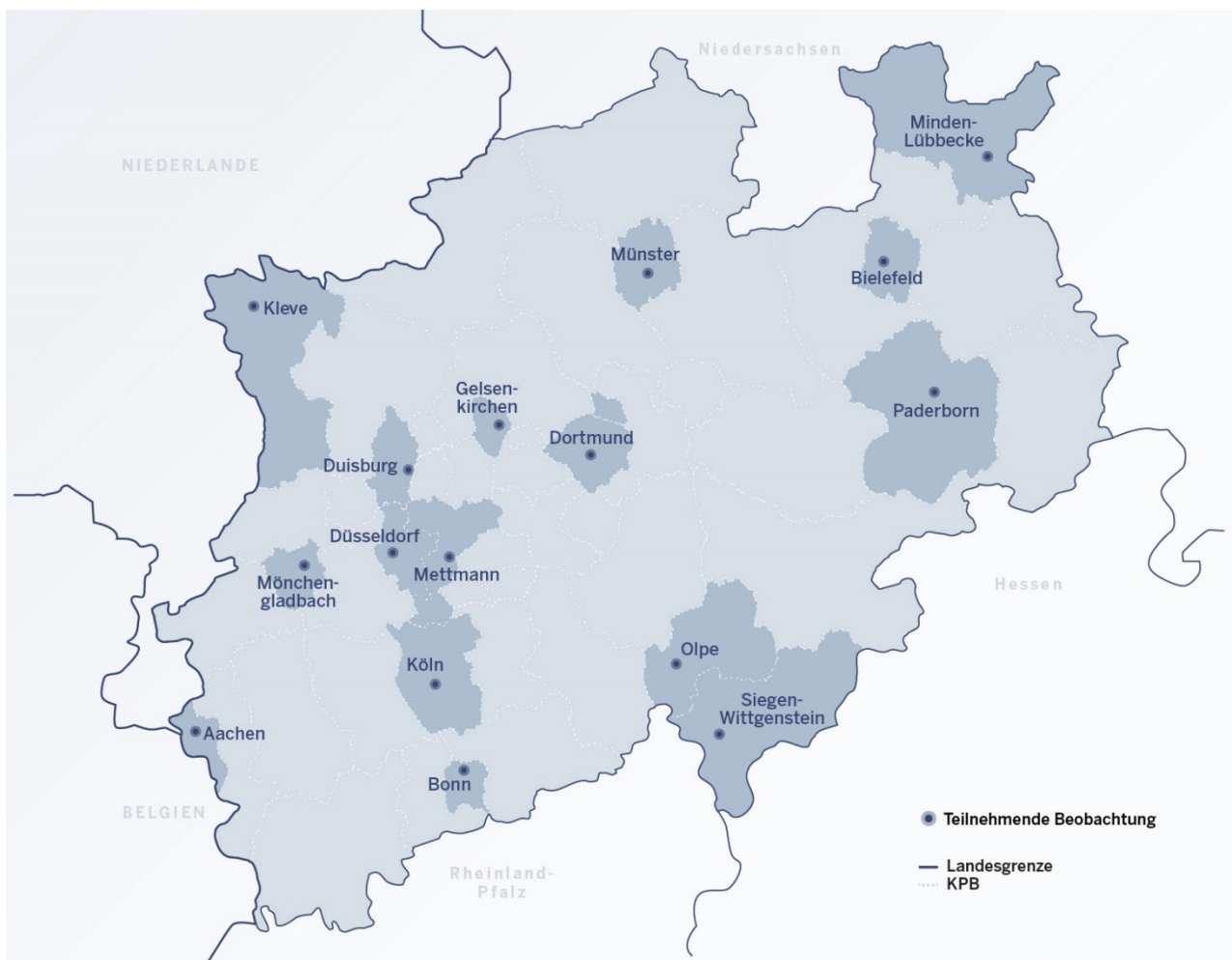
48 Vgl. Girtler, R. (2001): Methoden der Feldforschung. S. 50.

49 Vgl. Lamnek, S., & Krell, C. (2016): Qualitative Sozialforschung. S. 532 f.

50 An dieser Stelle möchten wir ganz herzlich Sebastian Wurm, Sophia Budde, Dennis Firkus und Stella Nüschen für ihre tatkräftige und sehr engagierte Unterstützung danken!

ohne Führungsfunktion – aus beinahe allen Aufgabenbereichen der Polizei NRW geführt werden konnten (Anlage 11).

Die Auswahl der Polizeibehörden erfolgte nach unterschiedlichen Kriterien, so dass Landratsbehörden und Polizeipräsidien, Behörden mit verschiedenen Dienstgruppenstrukturen, mit unterschiedlichem Einsatzaufkommen und in Regionen mit einem hohen sowie einem geringen Anteil an Menschen mit Migrationsgeschichte berücksichtigt wurden. Die Auswahl fiel auf folgende Behörden: **Aachen, Bielefeld, Bonn, Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Kleve, Köln, Mettmann, Minden-Lübbecke, Mönchengladbach, Münster, Olpe, Paderborn und Siegen-Wittgenstein.**



Hinsichtlich der Aufgabenbereiche, die aufgesucht wurden, lag der Fokus auf den Dienstgruppen des Wach- und Wechseldienstes der **Direktion Gefahrenabwehr und Einsatz** in den Kreispolizei-

behörden. Angehörige dieser Direktion waren in dem von der Stabsstelle erstellten Lagebild überrepräsentiert, so dass der Dialog mit Angehörigen dieser Direktion als besonders wichtig erachtet wurde.

Abseits von diesem Fokus wurde jedoch eine größtmögliche **Diversität** hinsichtlich der Auswahl der zu beteiligenden Dienststellen angestrebt. Deshalb wurde neben Gesprächen mit den Dienstgruppen der Direktion Gefahrenabwehr und Einsatz auch der Dialog mit Angehörigen von Kriminalkommissariaten, Einsatztrupps, der Autobahnpolizei, der Direktionen Zentrale Aufgaben, der Schwerpunkt-, Sonder- und Bezirksdienste, des Polizeigewahrsams sowie der Spezialeinheiten gesucht. Die Ausgestaltung der teilnehmenden Beobachtungen variierte dabei je nach Aufgabenbereich. Teilweise wurden Basisorganisationseinheiten bis zu zwei Wochen lang begleitet; teilweise wurden Dienststellen nur für einen Tag besucht, wenn beispielsweise die Durchführung mehrerer Gruppendiskussionen als ergiebiger wahrgenommen wurde als der mehrtätige Aufenthalt in den Büroräumen. Dabei wurde auf den Schutz der Anonymität der begleiteten Polizeibeamtinnen und -beamten sehr viel Wert gelegt und in Anlehnung an das Datenschutzkonzept der Stabsstelle wurden keine personenbezogenen Daten erhoben.

Die **Reaktionen** in den Dienststellen waren im ersten Moment häufig von Skepsis und Verunsicherung geprägt, was sich jedoch schnell nach der Vorstellung der Ziele und Herangehensweise der teilnehmenden Beobachtungen relativierte. Nach einer ersten Kennenlernphase gaben die Polizeibeamtinnen und -beamten somit einen sehr authentischen Einblick in ihren Berufsalltag und sprachen Probleme sowie kontroverse Themen offen an.

Hinsichtlich der Frage, wie das **Problem rechtsextremistischer Tendenzen und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit** in der Polizei eingeschätzt wird, betonten die meisten Polizeibeamtinnen und -beamten, dass sie im Laufe ihres Berufslebens noch nicht mit Kolleginnen und Kollegen konfrontiert wurden, die entsprechende Einstellungen oder Verhaltensweisen aufwiesen. Nur einige äußerten, entsprechende Tendenzen wahrgenommen zu haben, wobei es sich vor allem **um verbale rassistische Äußerungen** gehandelt haben soll. Eindeutig rechtsextremistische Einstellungen seien Einzelfälle. Ein größeres Problem vermuteten sie hingegen in **Prozessen der Verrohung und Desensibilisierung**, mit denen ein Abdriften von vermeintlich humoristischen, abschätzigen Bemerkungen bis hin zu Herabwürdigungen und Diskriminierungen einhergehen könnte. Sie befürchteten, dass Polizeibeamtinnen und -beamte aufgrund ihres Berufsalltags besonders anfällig für solche Verrohungsprozesse seien, so dass sie sich **Unterstützung** wünschten, um diesen Gefahren entgegenzuwirken.

Bezüglich der Frage nach den Möglichkeiten der **Früherkennung** wurde – analog zu den Experteninterviews – ein vermehrter Wunsch nach **Aufklärung** geäußert. Hinweise, wie solche Tendenzen zustande kommen und welche Strategien der Beeinflussung insbesondere durch die „Neue Rechte“ genutzt werden, würden zu einer erhöhten Sensibilisierung führen. Ebenso bestand der Wunsch nach mehr kriminologischem und soziologischem Hintergrundwissen zu bestimmten Kriminalitätsphänomenen und Tätergruppierungen. Kenntnisse zu den Hintergründen von Handlungen und Verhaltensweisen könnten ein rationales Aufarbeiten dienstlicher Erfahrungen ermöglichen. Als zentraler Punkt für eine verbesserte Früherkennung wurde jedoch ebenfalls ein vermehrter **Austausch innerhalb der Dienststellen und mit den Vorgesetzten** genannt. Die Möglichkeit, „aneinander vorbei“ zu arbeiten, sollte vermieden werden und durch ein intaktes Sozialgefüge würde die positive Sozialkontrolle besser greifen.

Daran anschließend und ebenfalls analog zu den Ergebnissen der Experteninterviews wurden auf die Frage, welche **Akteure** eine hervorgehobene Rolle für die Entwicklung der Polizeibeamtinnen und -beamten einnehmen, vor allem die **Leitungen der Basisorganisationseinheiten** sowie die **erfahreneren Kolleginnen und Kollegen** genannt. Diese sollten als Vorbilder dienen. Aus diesem Grund wurde es als zentral erachtet, die **Führungskräfte des gehobenen Dienstes** zu stärken.

Auf die Frage, welche **Präventionsmaßnahmen** als sinnvoll erachtet werden und auf Akzeptanz stoßen können, reagierten die Polizeibeamtinnen und -beamten mit einem sehr hohen Ausmaß an Engagement und einer Vielzahl von Ideen. Vor allem folgende Anmerkungen wurden häufig genannt und waren für viele Polizistinnen und Polizisten von besonderer Relevanz:

- Fächer, die die Themen Rechtsextremismus, Rassismus und interkulturelle Kompetenz an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW behandeln, sollten gestärkt und an Leistungsnachweise geknüpft werden. Vor allem aber sollten sie praxisnäher gestaltet werden, da so die Transferleistung in die Einsatzsituationen hinein sichergestellt würde.
- Personen, die nicht über die für den Polizeiberuf notwendigen sozialen Kompetenzen verfügen, sollten konsequenter aus der Ausbildung entlassen werden. Dozentinnen und Dozenten, Trainerinnen und Trainer sowie Tutorinnen und Tutoren sollten keine Mühen scheuen, nicht geeignete Personen zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen.

- Es sollte mehr Zeit und Raum für einen regelmäßigen Austausch geschaffen werden, um kritische Einstellungen von Kolleginnen und Kollegen zu bemerken und diese im Rahmen von Diskussionen zu mildern.
- Einigkeit bestand darüber, Führungskräfte hinsichtlich ihrer sozialen Kompetenzen besser auszuwählen und zu qualifizieren. Das Ergebnis der Beurteilung sei als alleiniges Auswahlkriterium ungeeignet, da daraus keine Rückschlüsse auf die Befähigung zur Führung zu ziehen seien. Genauso wäre eine umfangreichere und sich wiederholende Fortbildung für Führungskräfte von Nöten.
- Es sollte mehr Aufklärung hinsichtlich der disziplinar- und strafrechtlichen Relevanz von Abbildungen und Aussagen, hinsichtlich der Möglichkeiten der Reaktion darauf und hinsichtlich ihrer Ursprünge und ihrer Wirkungsmechanismen sichergestellt werden.

Die Frage, wie das Phänomen der **Duldung** und des **Schweigens** über Fehlverhalten durch Kolleginnen und Kollegen aufgebrochen werden kann, sei nicht leicht zu beantworten. Es wäre ein Problem der internen Kultur, Veränderungen würden viele Jahre in Anspruch nehmen. Es bestand der Wunsch nach Möglichkeiten, **Vorfälle anonym** melden zu können sowie nach **Ansprechpartnerinnen und -partnern**, die in schwierigen Situationen beratend, gegebenenfalls auch intervenierend zur Seite stehen sollten. Darüber hinaus sei die **Rückendeckung** und Unterstützung von Seiten der Führungskräfte von wesentlicher Bedeutung.

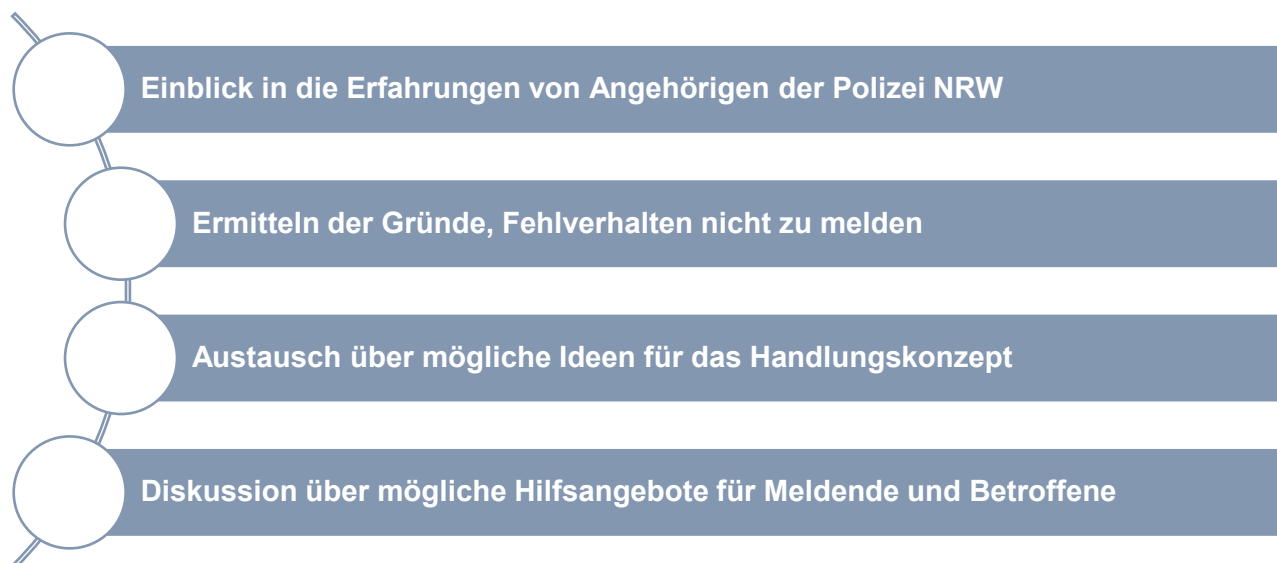
Zusammenfassend haben wir durch die Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen einen wichtigen Einblick in den polizeilichen Berufsalltag, in die alltäglichen Belastungen sowie in die Einschätzungen, Wünsche und Belange der Polizeibeamtinnen und -beamten erhalten. Diese konnten wir bei der Entwicklung der Handlungsempfehlungen berücksichtigen – im Sinne eines praxisnahen und möglichst wirkungsvollen Handlungskonzeptes.

4.3 Problemzentrierte Interviews

Neben der Durchführung von Experteninterviews und teilnehmenden Beobachtungen bestand die dritte Erhebungsform der Stabsstelle in der Durchführung von problemzentrierten Interviews. Diese wurden mit Angehörigen der Polizei NRW geführt, die sich an die Stabsstelle oder direkt an den Minister gewandt hatten, um sich an dem Prozess zu beteiligen, Erfahrungen zu schildern und Sichtweisen darzulegen. Dabei handelte es sich unter anderem um Betroffene von laufenden Ver-

fahren, um Personen, die in der Vergangenheit Fehlverhalten ihrer Kolleginnen und Kollegen bezeugt und teilweise auch gemeldet haben, sowie um Polizeibeamtinnen und -beamte mit Migrationsgeschichte, die zum Teil selbst rassistische Kommentare erleben mussten.

Mit den **problemzentrierten Interviews** wurden folgende Ziele verfolgt:



Insgesamt wurden über **60 Eingaben** (Zuschriften an den Minister und die Stabsstelle, Kommentare im Ministerblog) ausgewertet und **13 problemzentrierte Interviews** geführt. Die wesentlichen Erkenntnisse, die anonymisiert erfasst wurden, werden im Folgenden dargestellt und bilden eine weitere Grundlage für die Handlungsempfehlungen.

Analog zu den Ergebnissen der teilnehmenden Beobachtungen berichteten Polizeibeamtinnen und -beamte, die Fehlverhalten in der Polizei NRW als Betroffene oder Zeugen erlebten, dass es sich bei den Vorfällen überwiegend um **rassistische oder herabwürdigende Bezeichnungen und Kommentare** handelte, die als „Witze“ etikettiert wurden. Diese Wahrnehmung wurde besonders von Polizeibeamtinnen und -beamten mit Migrationsgeschichte geschildert. Weitere Schilderungen bezogen sich auf das Phänomen der **Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit**. Die Hemmschwelle, diese zu melden, wurde von ihnen als sehr hoch bezeichnet, denn sie hätten die Sorge gehabt, als „**Nestbeschmutzer**“ zu gelten und keinen Rückhalt von ihren Führungskräften zu erfahren.

Neben den von ihnen geschilderten Vorfällen sahen sie – analog zu den Ergebnissen der teilnehmenden Beobachtungen – eine zentrale Gefahr des Polizeiberufes in Prozessen der **Verrohung**. Die sich wiederholenden und belastenden Einsatzerfahrungen könnten einen Einfluss auf Haltungen, Einstellungen und Verhaltensweisen ausüben und um dem entgegenzuwirken, würde es an Beratung und Unterstützung mangeln. Aus diesem Grund setzten sich die Gesprächspartnerinnen

und -partner, aber auch die Verfasserinnen und Verfasser der Zuschriften und Kommentare sehr stark für die Einführung von **Supervisionen** ein, die möglichst von neutralem und fachlich versiertem Personal, das nicht dem Legalitätsprinzip unterliegt, durchgeführt werden sollten.

Bei der Erläuterung ihrer Erfahrungen in der Polizei NRW thematisierten die Gesprächspartnerinnen und -partner vor allem die Führungskompetenz der **Führungskräfte der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst)**. Diese wurden als zentrale Akteure angesehen, die Entwicklungen sowohl fördern als auch hemmen könnten. In einigen der geschilderten Situationen hätten die Führungskräfte jedoch nicht auf Frühindikatoren reagiert und den meldenden Personen wenig Rückhalt geboten. Dementsprechend wurde der Wunsch – analog zu den Ergebnissen der Experteninterviews und der teilnehmenden Beobachtungen – geäußert, dass die **Auswahl und Qualifizierung** von angehenden Führungskräften verbessert und der Aufstieg durch soziale Kontakte vermieden wird. Insbesondere in Behörden sowie in Organisationseinheiten mit geringer Fluktuation wäre die Beförderung zur Dienstgruppenleitung oder Wachdienstführung innerhalb der eigenen Organisationseinheit gelebte Praxis und würde somit Distanz-Nähe-Problematiken nach sich ziehen. Zudem sollte der Austausch zwischen den Ebenen der Dienstgruppenleitung und Wachdienstführung sichergestellt werden, um Probleme frühzeitig zu erkennen.

Zur **Prävention** von rechtsextremistischen Tendenzen und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wurden in den Gesprächen und in den Zuschriften und Kommentaren ähnliche Vorschläge wie im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen unterbreitet. Zum einen sollte die **politische Bildung** der Polizeibeamtinnen und -beamten optimiert und Maßnahmen zur **Sensibilisierung** angeboten werden. Zusätzlich sollten auch Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit thematisiert werden. Unter anderem könnte dies durch den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen mit **Migrationsgeschichte** oder durch gemeinsame Veranstaltungen mit **zivilgesellschaftlichen Akteuren** geschehen, weil dadurch nicht nur Wissen vermittelt werden könnte, sondern durch gemeinsames Erleben auch Vorurteile abgebaut werden könnten. Zum anderen sollte die Hürde, Vorfälle und Fehlentwicklungen offen anzusprechen, abgebaut und Alternativen zum offenen Austausch geboten werden. Eine Lösung wurde von den Gesprächspartnerinnen und -partnern, aber auch in einigen Zuschriften und Kommentaren, darin gesehen, weitere **neutrale und unabhängige Ansprechpartnerinnen und -partner zur Verfügung zu stellen**, die nicht dem Strafverfolgungszwang unterliegen und die in vertraulichen Gesprächen Beratung und Unterstützung gewährleisten könnten. Eine andere Lösung wurde in der Ermöglichung anonymer Hinweise gesehen, um meldende Polizeibeamtinnen und -beamte besser zu schützen.

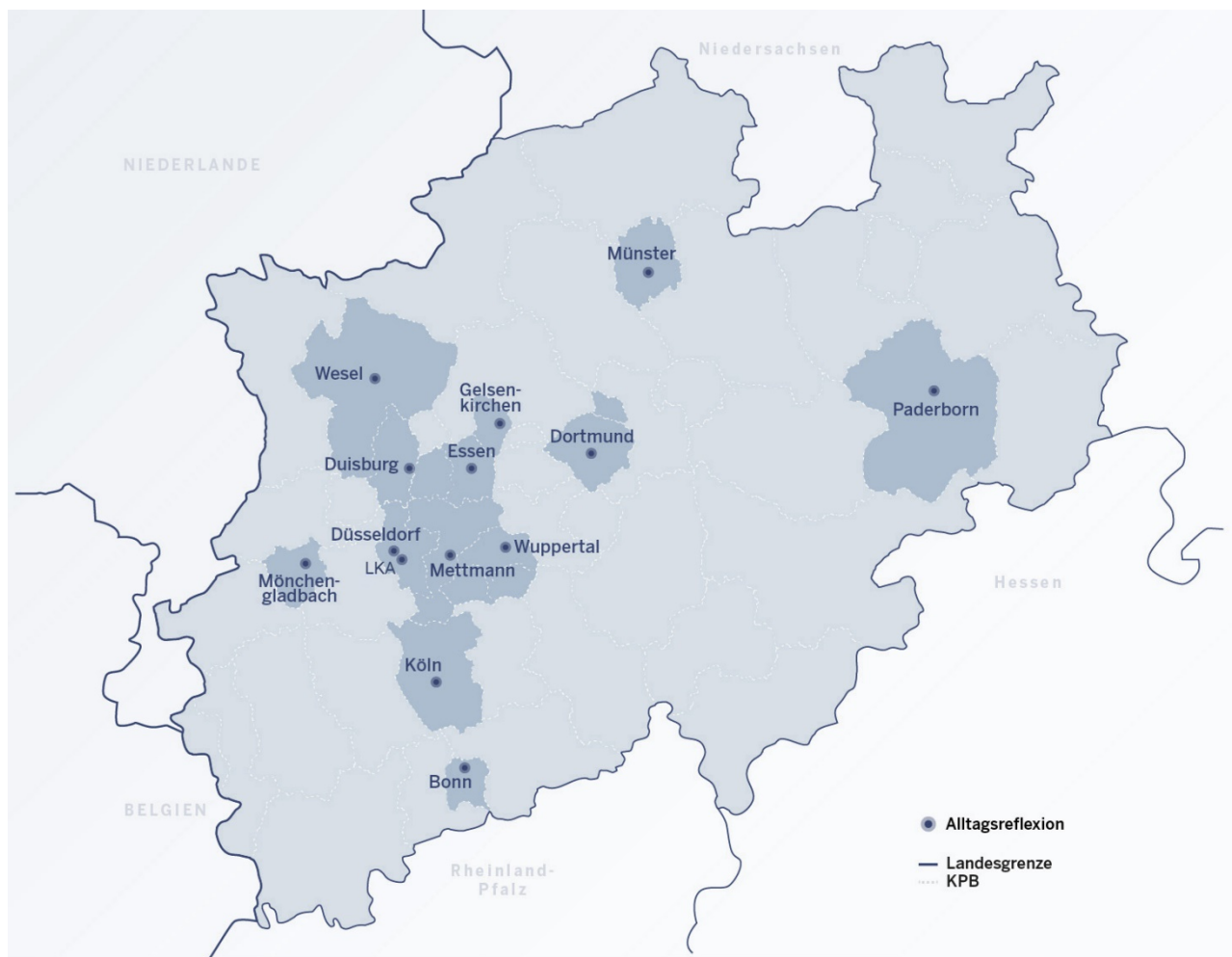
Die vielen Zuschriften und Eingaben wie auch die problemzentrierten Interviews haben nicht nur gezeigt, dass die Einbindung der Polizeibeamtinnen und -beamten in der Erstellung dieses Handlungskonzeptes der richtige Weg war, sondern auch verdeutlicht, dass es sich bei der Verhinderung von rechtsextremistischen Tendenzen und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit um ein Anliegen vieler Polizistinnen und Polizisten handelt. Vor allem in den Gesprächen wurde klar, wie emotional belastend der Abwägungsprozess zwischen der Meldung von Kolleginnen und Kollegen auf der einen Seite und dem Risiko, stigmatisiert und ausgegrenzt zu werden, auf der anderen Seite ist.

5. Pilotprojekt Alltagsreflexion

Im Rahmen der virtuellen **Dialogveranstaltungen**, die Minister Reul aus Anlass der Aufdeckung der Essener Chatgruppen mit den Führungskräften der Basisorganisationseinheiten der Polizei NRW zum Jahreswechsel 2020/2021 geführt hat, wurde von den Beteiligten vielfach der Wunsch nach **supervisorischen Maßnahmen** geäußert. Der Minister beauftragte daher die Polizeiabteilung des Ministeriums des Innern NRW und die Stabsstelle, ein entsprechendes Format in mehreren Polizeibehörden zu erproben.

Konzeptioneller Ausgangspunkt für die Maßnahme war die Überlegung, dass die **Reflexion** der persönlichen **Belastungen** durch den Polizeialltag ein Ansatz sein kann, um der Entstehung unerwünschter **Stereotype und Vorurteile** bis hin zu extremistischen Tendenzen entgegenzuwirken (Anlage 16). Aus diesem Grund sollten geeignete Mechanismen trainiert werden, um die **Resilienz** der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu stärken, ein Bewusstsein für die eigene **Vulnerabilität** zu schaffen, ein professionelles, ethisch fundiertes **Berufsbild** zu stützen sowie die **Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit** zu stabilisieren. Das Format wurde schließlich ausdrücklich nicht unter der Überschrift „Extremismusprävention“ durchgeführt. Grundlegend dafür war und ist die Annahme, dass die Reflexion der Arbeitsbelastungen positive Aspekte auf die unterschiedlichsten Problemlagen von Polizistinnen und Polizisten im dienstlichen Alltag haben kann. Als Titel für das Format wurde deshalb **Alltagsreflexion** gewählt.

Nach Zustimmung des Polizei-Hauptpersonalrates wurde das Pilotprojekt schließlich zwischen März und Juli 2021 in **14 Polizeibehörden** durchgeführt. Es handelte sich dabei um das **Landeskriminalamt NRW** sowie um die Kreispolizeibehörden **Bonn, Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen, Gelsenkirchen, Köln, Mettmann, Mönchengladbach, Münster, Paderborn, Wesel und Wuppertal**. Einige Behörden hatten bereits ähnliche interne Maßnahmen geplant, wodurch sich die Teilnahme an der Pilotmaßnahme anbot.



Die Maßnahmen wurden durch entsprechend qualifizierte **Polizeiseelsorgerinnen und -seelsorger** sowie durch **Moderatorinnen und Moderatoren des Landesamtes für Zentrale Polizeiliche Dienste NRW** und der **Fortbildungsakademie Mont-Cenis** durchgeführt. Die Organisation, die Teilnehmerauswahl sowie die inhaltliche Gestaltung blieben der Absprache zwischen der jeweiligen Moderatorin beziehungsweise dem jeweiligen Moderator und der Behörde überlassen.

Die Alltagsreflexionen wurden im Dienst durchgeführt, grundsätzlich war je Veranstaltung ein Ansatz von vier Zeitstunden vorgesehen. Ein Veranstaltungsformat wurde nicht definiert, sodass die Möglichkeit der unterschiedlichen Ausgestaltung bestand. Des Weiteren sollte den Angehörigen verschiedener Direktionen mit unterschiedlichen Belastungsschwerpunkten eine Teilnahme auf freiwilliger Basis ermöglicht werden. Durch diese weitgehende Gestaltungsfreiheit konnten Erkenntnisse über unterschiedliche Herangehensweisen gewonnen werden, um daraus erfolgversprechende Standards zu generieren.

Im Ergebnis wurden sowohl Veranstaltungen mit kompletten Basisorganisationseinheiten durchgeführt, teilweise mit und teilweise ohne die direkten Führungskräfte, als auch in organisationsübergreifenden Gruppen sowie in Formaten ausschließlich mit Führungskräften. Die Gruppengrößen

variierten dabei zwischen fünf und 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, unter anderem in Abhängigkeit von der Dienststellengröße, wobei teilweise Dienststellen aufgrund der pandemischen Lage auch in zwei Gruppen geteilt wurden.

Die Veranstaltungen wurden durch Rückmeldebögen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie der Moderatorinnen und Moderatoren (Anlage 17) und durch eine Diskussionsrunde mit letzteren evaluiert. **362 Rückmeldebögen** wurden dafür ausgewertet⁵¹, was nicht nur einen Einblick in die Akzeptanz der Formate, sondern auch in die Alltagssituationen, die die Polizeibeamtinnen und -beamten belasten, ermöglicht hat. Dadurch konnte einerseits die Erstellung einer praxisorientierten Handlungsempfehlung sichergestellt sowie andererseits Themenfelder für zukünftige Alltagsreflexionsveranstaltungen identifiziert werden.

Statistische Angaben zum Teilnehmerkreis

Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Alltagsreflexionen handelte es sich zu 70 % um Männer und zu 30 % um Frauen. 10 % waren seit weniger als drei Jahren im Dienst, 37 % zwischen drei und zehn Jahren, 18 % zwischen elf und 20 Jahren und 34 % seit über 20 Jahren. 76 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gehörten dabei der Direktion Gefahrenabwehr und Einsatz an; davon waren 15 % Angehörige der Bereitschaftspolizei. Die Direktionen Verkehr und Kriminalität waren mit jeweils 11 % gleich häufig vertreten. Der Direktion Zentrale Aufgaben und anderen übergreifenden Aufgabenbereichen gehörten 1 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an.

Bewertung der Veranstaltung

73 % der Beteiligten standen zu Beginn der Veranstaltungen der Durchführung von Alltagsreflexionen positiv gegenüber. Nach Durchführung der Alltagsreflexionen erhöhte sich dieser Wert und stieg auf 89 % an. Zudem erhielten wir die Rückmeldung, dass sich einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein solches Veranstaltungsformat schon viel früher gewünscht hätten. Vergleichbare Hinweise erhielten wir auch in den teilnehmenden Beobachtungen.

Bewertung der Relevanz möglicher Inhalte

Hinsichtlich der **polizeilichen Alltagssituationen** wurden insbesondere die Gruppenbildung von Personen in Einsatzlagen (71 %), körperliche Angriffe (65 %) und Anfeindungen durch Personen (61 %) als belastende oder eher belastende Situationen (im Folgenden zusammengefasst) bewertet. Des Weiteren teilten die Moderatorinnen und Moderatoren ergänzend mit, dass gesundheitsgefährdende und besonders abstoßende Tatorte, Ereignisorte oder Auffindesituationen eine hohe

⁵¹ Personen, die keine Angabe zu einzelnen Fragen machten, wurden bei der Berechnung der Prozentsätze nicht berücksichtigt. Die Ergebnisse der Auswertung sind in der Anlage 18 grafisch dargestellt.

Belastung darstellen würden. Daran anknüpfend wurde der Wunsch nach einer besseren Betreuung nach solchen Einsätzen geäußert, denn der Nachbereitung wird anscheinend nicht immer die entsprechende Zeit eingeräumt oder sie findet gar nicht statt. Verbale Angriffe (42 %), der häufige Umgang mit Personen des gleichen Milieus (34 %) sowie wiederkehrende Einsatzanlässe (15 %) wurden hingegen von (deutlich) weniger Teilnehmerinnen und Teilnehmer als besonders belastend empfunden.

Als **interner Belastungsfaktor** wurde von 62 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmern die aktuelle Personalsituation gesehen, mangelnde Kollegialität sowie die Haltung oder das Verhalten von Kolleginnen und Kollegen gaben 24 % beziehungsweise 25 % der Polizeibeamtinnen und -beamten an. Fehlende berufliche Veränderungsmöglichkeiten wurden von allen Teilnehmenden als belastend erachtet, wohingegen fehlende Fortbildungsmöglichkeiten nur von 28 % als belastend bewertet wurden. Die Raumsituation in den Behörden wurde von 44 % als belastend wahrgenommen.

Neben dem Beurteilungsverfahren, das von 56 % als belastend wahrgenommen wurde, ist auch die Führungsleistung teilweise als belastend erachtet worden, wobei 31 % der Befragten die Führungsleistung ihrer direkten Führungskräfte als belastend bezeichneten und 41 % die ihrer höheren Vorgesetzten. Durch die Moderatorinnen und Moderatoren wurde dazu ausgeführt, dass Führung häufig als wenig empathisch und eher kontrollierend empfunden wird und dass es an einer konstruktiven Fehlerkultur mangeln würde. Des Weiteren wurde die Annahme formuliert, dass die kommunikative Distanz zwischen den Führungsebenen der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst) und 2.2 (höherer Dienst) immer größer werde. Für Dienstgruppenleiterinnen und -leiter sowie deren Vertretungen wurde deshalb – analog zu den Ergebnissen der teilnehmenden Beobachtungen – die Einführung von Formaten zum kollegialen Austausch vorgeschlagen. Die Bedeutung und der Einfluss der unmittelbaren Vorgesetzten für die Arbeitsqualität und das Arbeitsklima der Basisorganisationseinheiten wurden in den Veranstaltungen deutlich herausgestellt. Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus der Sonderinspektion Essen, aus den Experteninterviews, den teilnehmenden Beobachtungen und den problemzentrierten Interviews.

Als weniger belastend wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern hingegen die mangelnde Vorbereitung auf Einsätze (23 %) sowie die fehlende Nachbereitung von alltäglichen Einsätzen (35 %) wahrgenommen.

Aber auch **externe Einflüsse**, wie Reaktionen der Politik, Entscheidungen der Justiz sowie Berichterstattungen der Medien, wurden mehrheitlich als belastend empfunden. Vor allem junge Polizeibeamtinnen und -beamte äußerten die Sorge, in Einsatzsituationen videografiert zu werden, im Internet „viral“ zu gehen und von den Führungskräften aller Ebenen sowie der Politik „im Stich“ gelassen zu werden.

Bewertung des Formats

Hinsichtlich der Häufigkeit und der Form der Durchführung der Alltagsreflexionen sprachen sich über 81 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für einen mindestens **jährlichen oder zweijährlichen Rhythmus** aus. Dafür sollten Zeitkontingente festgeschrieben und vorgeplant werden, um die Alltagsreflexion erfolgreich gestalten und ohne Störungen durchführen zu können. Des Weiteren sollte das Moderatorenteam entsprechend qualifiziert und entweder aus „externen“ Personen ohne Strafverfolgungszwang oder aus einem „gemischten“ Team von Polizeibeamtinnen und -beamten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Strafverfolgungszwang bestehen. Erfahrungen mit dem Berufsalltag in der Polizei werden bei den Moderatorinnen und Moderatoren genauso wie die Verschwiegenheitspflicht als erforderlich angesehen. Dies bestätigen auch die Rückmeldungen aus den teilnehmenden Beobachtungen.

Rund die Hälfte der Veranstaltungen wurden im **Dienststellenverband** durchgeführt, an denen auch die jeweilige Führungskraft teilgenommen hat. Dies wurde bis auf wenige Ausnahmen positiv bewertet und für die Zusammenarbeit und Vertrauensbasis in einer Dienststelle als förderlich betrachtet. Die Veranstaltungen wurden überwiegend **außerhalb der Räumlichkeiten** der eigenen Dienststelle, häufig sogar außerhalb der Polizeiliegenschaften, durchgeführt. Dies führte zu einem sehr hohen Zufriedenheitsgrad von fast 90 % der Beteiligten und wurde als wertschätzend empfunden.

Die Sicht der **Moderatorinnen und Moderatoren** deckte sich häufig mit den Ergebnissen der Teilnehmerrückmeldungen. Auch sie sahen beispielsweise in der Nutzung **externer Liegenschaften** einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Veranstaltungen, da dadurch die Offenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert würde. Auch den Zeiteinsatz von **vier Zeitstunden pro Veranstaltung** bewerteten sie als angemessen. Teilweise wurde jedoch ebenfalls betont, dass eine Aufspaltung der vier Stunden in zwei Sitzungen à zwei Stunden vorteilhaft sein könnte, um sich auf bestimmte Themen vorzubereiten.

Die Moderatorinnen und Moderatoren berichteten dabei von einer großen **Offenheit** und Bereitschaft, in den Veranstaltungen über Alltagserfahrungen und Probleme in der Dienstausbung zu sprechen. Die **Verschwiegenheitspflicht** sowie die **thematische Erweiterung** der Alltagsreflexionen, in denen nicht nur Themen in Verbindung mit rechtsextremistischen Tendenzen und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit besprochen wurden, trugen nach Ansicht der Moderatorinnen und Moderatoren maßgeblich zur Akzeptanz der Veranstaltungen bei. Vor allem dienstältere Polizeibeamtinnen und -beamte betonten, dass sie ein solches Format bei der Bewältigung der Belastungen unterstützen würde. Im Allgemeinen kam dem **Sprachgebrauch** ein hoher Stellen-

wert zu. In vielen Veranstaltungen brachten die Polizeibeamtinnen und -beamten ihre Schwierigkeiten im Umgang mit der aktuell gültigen Form politisch korrekter Sprache zum Ausdruck. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Resultaten der teilnehmenden Beobachtungen.

6. Ganzheitliches Handlungskonzept

Die Stabsstelle hat den Auftrag, ein Handlungskonzept zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen in der Polizei NRW zu entwickeln. Bei diesem Prozess haben wir Wert auf praxisorientierte und pragmatische Vorschläge gelegt.

Unser Lagebild (siehe **Kapitel 3**) hat zwar gezeigt, dass sich derzeit in der Polizei NRW keine Belege für rechtsextremistische Netzwerke finden lassen, wir es allerdings mit Verstößen gegen die Menschenwürde durch rassistische, antisemitische, Gewalt- und NS-verherrlichende Äußerungen und Postings in der realen wie digitalen Welt zu tun haben. Diese Vorfälle sind einerseits unvereinbar mit dem rechtsstaatlichen Wertefundament der Polizei NRW und andererseits geeignet, das Vertrauen in eben diese rechtsstaatliche Verankerung der Polizei NRW zu erschüttern. Sie diskreditieren die gute Arbeit der großen Mehrzahl und Mehrheit unserer Polizistinnen und Polizisten, die täglich professionell und ordnungsgemäß ihren Dienst versehen und bergen zudem immer die Gefahr, dass Haltungen in Verhalten umschlagen und eine rechtmäßige Aufgabenerfüllung infrage gestellt wird.

Angesichts dieser Problemstellung wurde für uns deutlich, dass es bei einem präventiven Handlungskonzept vor allem darum gehen muss, die **Werteorientierung und demokratische Resilienz** der Polizei NRW zu stärken. Um Fehlentwicklungen, wie wir sie beschrieben haben, zukünftig so weit wie möglich zu verhindern, muss innerhalb der Polizei NRW das Verantwortungsbewusstsein für den **Schutz der Menschenwürde** deutlich in den Vordergrund gerückt werden. Die Polizei NRW muss bestmöglich gegen rechtsextremistische Tendenzen immunisiert werden. Neben eigenen Überlegungen stellen insbesondere das **Kapitel 2** zum Forschungsstand und das **Kapitel 4** zu den eigenen Datenerhebungen durch Experteninterviews, teilnehmende Beobachtungen und problemzentrierte Interviews die Basis für die Entwicklung des Handlungskonzeptes dar. Wir verstehen unser **Handlungskonzept** als ganzheitlich, weil es den gesamten Werdegang von der **Einstellung**, über die **Ausbildung** bis hin zu **berufsbegleitenden Maßnahmen** sowie die **Fortbildung** in den Blick nimmt. Zudem wurden ergänzende Handlungsempfehlungen im Bereich **Personal, Organisation und Führung** entwickelt.

Leitgedanken des ganzheitlichen Handlungskonzepts



Die Maßnahmen selbst lassen sich nach unserem Dafürhalten in einem kurz- bis mittelfristigen Zeithorizont umsetzen und verhalten sich dabei komplementär zu bereits angestoßenen beziehungsweise laufenden Veränderungsprozessen, wie etwa denen der Landesarbeitsgruppe Führungsstrategie der Polizei, der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, dem Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW sowie der Kreispolizeibehörden. Diese Prozesse umfassen Maßnahmen zur werteorientierten Führung, zur Stärkung der Menschenrechtsbildung und demokratischen Resilienz sowie zur Sensibilisierung und Aufklärung.

Alle Handlungsempfehlungen sollen sicherstellen, dass die Polizei NRW jederzeit ihrem eigenen Anspruch an ihre Arbeit gerecht werden kann – **professionell, rechtsstaatlich und bürgerorientiert**. Das letzte Adjektiv ist dabei nicht ausschließlich im engen staatsrechtlichen Sinn, sondern auch gesellschaftlich zu verstehen: Es umfasst alle Menschen unserer Gesellschaft in ihrer Diversität und ihrer Würde.

6.1 Auswahlverfahren und Ausbildung

Die Auswahl von geeignetem Personal sowie die Ausbildung stellen die Grundlage für werteorientiertes Handeln in der Polizei NRW dar. Aus diesem Grund legen wir mit unseren Handlungsempfehlungen den Fokus auf die Möglichkeiten, das Auswahlverfahren sowie die Ausbildung unserer Kommissarsanwärterinnen und -anwärter weiter zu verbessern:

Der Werteorientierung soll mehr Gewicht in der Personalauswahl zukommen. Ziel ist es, nicht nur fachlich und sozial kompetenten Nachwuchs zu gewinnen, sondern junge Menschen, die darüber hinaus die Gewähr für ein positives Bekenntnis zur Werteordnung des Grundgesetzes bieten.

Der eingeschlagene Weg, die personelle Diversität zu erhöhen, um die gesellschaftliche Vielfalt innerhalb der Polizei NRW noch besser abzubilden, sollte konsequent fortgeführt werden. Damit reduziert sich das Risiko, dass Polizeiarbeit durch Stereotype oder Vorurteile beeinträchtigt wird – gleichzeitig erhöht sich die Chance der Akzeptanz der Polizei NRW auch bei gesellschaftlichen Minderheiten.

Durch die bestehenden Regelabfragen beim Verfassungsschutz sollen Extremisten vom Polizeidienst ferngehalten werden. Darüber hinaus können bei Zweifeln an der charakterlichen Eignung ebenfalls öffentlich im Internet und in Sozialen Netzwerken verfügbare Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber zur Entscheidungsfindung herangezogen werden.

Das Thema Werteorientierung sowie weitere einschlägige Lehrinhalte, darunter auch die Medienkompetenz, sollen mehr Relevanz erfahren. Sie sind wesentlich, um das ethische Fundament und die demokratische Resilienz unserer zukünftigen Polizeibeamtinnen und -beamten zu stärken und können aus unserer Sicht noch exponierter und systematischer in der Ausbildung verankert werden. Vor allem in dem Bereich der Medienkompetenz muss deutlich mehr investiert werden: Sozialen Netzwerken kommt nicht nur eine gewachsene Bedeutung für Kommunikationsbeziehungen und Informationsflüsse zu, sondern sie spielen auch eine zentrale Rolle für die Verbreitung extremistischer und menschenfeindlicher Inhalte.

Durch Veränderungen beim Training Sozialer Kompetenzen und bei der Berufsrollenreflexion bietet sich die Möglichkeit, Werteorientierung und Selbstreflexion verstärkt zu verankern sowie Kommunikationsstrategien und -fähigkeiten im Rahmen des alltäglichen Konfliktmanagements zu üben und auszubauen. Mit Fortsetzung der Berufsrollenreflexion für Nachwuchskräfte über das Studium hinaus wird eine bessere Verzahnung von theoretischer Ausbildung und beruflicher Praxis ermöglicht.

Zuletzt sollen Studieninhalte und Lehrmaterialien so gestaltet werden, dass sie keine Tendenzen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit fördern.

Neben inhaltlichen Vorschlägen, die wir in diesem Themenkomplex machen, soll der Blick auch auf die Lehrenden bei allen drei Ausbildungsträgern (Theorie an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Training im Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW und Praxis in den Einstellungs- und Ausbildungsbehörden) gerichtet werden. Es ist von hoher Wichtigkeit, dass sich die Dozentinnen und Dozenten, die Lehrenden sowie die Tutorinnen und Tutoren ihrer besonderen Verantwortung als Vorbilder bewusst sind. Möglichkeiten für ihre Weiterqualifizierung sind konsequent auszuschöpfen; die Qualität der Ausbildung ist auch durch ein systematisches und regelmäßiges Feedback der Studierenden zu überprüfen. Darüber hinaus sollten die Ausbildungsträger verstärkt die Chance nutzen, die Erfahrungen und Kenntnisse von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte sowie geeigneter Nichtregierungsorganisationen für die Bildungsarbeit nutzbar zu machen.

Alle drei Ausbildungsträger müssen zudem sicherstellen, dass Hinweisen auf Studierende, die durch ihr Verhalten oder ihre Äußerungen Anlass für Zweifel an der charakterlichen Eignung für den Polizeiberuf geben, nachgegangen wird. Informationen dazu müssen ausgetauscht, zusammengeführt und mit dem Ziel bewertet werden, eine Entscheidung über die Fortsetzung der Ausbildung herbeizuführen. Lehrende und Studierende sind entsprechend zu sensibilisieren.

Handlungsempfehlung 1

Werteorientierung bei der Personalentwicklung

In der Personalwerbung ist das rechtsstaatliche Wertefundament der Polizei NRW deutlich zu akzentuieren. Im Auswahlverfahren ist neben kognitiven und sozialen Kompetenzen die Werteorientierung methodisch valide zu überprüfen und zu berücksichtigen.

Neben der psychischen Stabilität, der Analyse- und Reflexionsfähigkeit sowie der sozialen Kompetenz ist für Polizeibeamtinnen und -beamte die feste Verankerung auf dem Wertefundament des demokratischen Rechtsstaats Kernbestandteil des Berufsbildes. Um geeignete Bewerberinnen und Bewerber identifizieren und gewinnen zu können, ist die Bedeutung einer wertebasierten Polizeiarbeit bereits in der Personalwerbung zu verdeutlichen. Für das Auswahlverfahren sind die Kompetenzkataloge und die Eignungsdiagnostik entsprechend anzupassen. Darüber hinaus sollte es Ziel der Personalgewinnung sein, die bestehende gesellschaftliche Diversität noch besser in der Polizei NRW abzubilden. Durch diese Maßnahmen können demokratiefeste und die gesellschaftli-

che Vielfalt widerspiegelnde Nachwuchskräfte für den Polizeiberuf gewonnen und damit die demokratische Resilienz der Polizei NRW insgesamt gestärkt werden. Ergänzend wird empfohlen, auch bei internen Auswahlverfahren die Werteorientierung in geeigneter Form zu berücksichtigen.

Die Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder hat in ihrer 213. Sitzung am 10.12.2020 bekräftigt, dass Extremisten in Sicherheitsbehörden und im gesamten öffentlichen Dienst keinen Platz haben sollen und Personalgewinnung und -auswahl wesentliche Handlungsfelder zur Prävention darstellen. Auch der länderübergreifende Erfahrungsaustausch der Stabsstelle hat gezeigt, dass die Relevanz der Werteorientierung für den Polizeiberuf breit thematisiert wird, unter anderem in der Forschungskooperation zwischen der Akademie der Polizei Hamburg und der Hochschule für Wissenschaft und Recht Berlin. Des Weiteren wurde im Rahmen der wissenschaftlichen Erhebungen der Stabsstelle – sowohl in den Experteninterviews als auch in den teilnehmenden Beobachtungen – für eine stärkere Berücksichtigung der sozialen Kompetenzen und der Werteorientierungen im Auswahlverfahren plädiert. Dieser Wunsch von Seiten der Beschäftigten fand zudem bereits in der Initiative Werteorientierungen⁵² Ausdruck.

Handlungsempfehlung 2

Modulübergreifende Stärkung der Werteorientierung

Die Werteorientierung soll durch eine Anpassung der Curricula in der polizeilichen Ausbildung bei allen drei Ausbildungsträgern verankert werden.

Nur wenige Berufe sind so stark gesellschaftlichen Veränderungen ausgesetzt wie der Polizeiberuf und nur wenige Berufsgruppen sehen sich so stark mit gesellschaftlichen Konflikten konfrontiert wie Polizeibeamtinnen und -beamte. Um professionelles und werteorientiertes Handeln auch im belastenden Berufsalltag sicherzustellen, ist somit ein fundiertes Verständnis der Werteordnung des demokratischen Rechtsstaats sowie der polizeilichen Grundsätze für eine wertschätzende Führungs- und Organisationskultur erforderlich.

Die polizeiliche Ausbildung stellt dafür eines der wichtigsten Werkzeuge dar. Aus diesem Grund ist das Thema der Werteorientierungen als Querschnittsthema fächerübergreifend nach einheitlichen Standards zu implementieren – sowohl an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung

⁵² Im Rahmen der Initiative „Werteorientierungen der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen“ wurden mittels Regionalkonferenzen, Fokusgruppen sowie einer Umfrage die Wünsche und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stärkung des werteorientierten Handelns erfasst.

NRW als auch im Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW und bei den Praktikumsbehörden. Inhaltlich maßgeblich sind die Werteordnung des Grundgesetzes, die Bedeutung des Dienstes und die von der Landesarbeitsgruppe Führungsstrategie der Polizei NRW erarbeiteten Grundsätze für gute Führung:



Für eine Stärkung des Themas Werteorientierung haben sich Polizeibeamtinnen und -beamte im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen sowie Expertinnen und Experten ausgesprochen. Auch die Ergebnisse der Initiative Werteorientierungen weisen auf das Interesse bei den Beschäftigten hin, dieses Thema stärker in der Ausbildung zu verankern.

Handlungsempfehlung 3

Überprüfung der Studieninhalte und des Lehrmaterials

Klausursachverhalte, Lehrmaterial und Fallbeispiele sind inhaltlich regelmäßig auf veraltete und fragwürdige Begrifflichkeiten, die Verwendung von Stereotypen sowie auf Hinweise Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu überprüfen und, soweit erforderlich, zu ändern.

Klausursachverhalte, Lehrmaterialien und Fallbeispiele können die Gefahr bergen, Vorurteile und stereotype Denkmuster bei den Studierenden zu fördern oder zu verfestigen. Durch die auch unbewusste Nutzung von Stereotypen, zum Beispiel durch die Generalisierung von Verhaltensweisen gesellschaftlicher Minderheiten, können den Nachwuchskräften fragwürdige Inhalte und Deutungsmuster vermittelt werden. Auch wenn eine breite Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Publikationen nicht infrage gestellt wird, sind die im Curriculum beziehungsweise in den Modulbeschreibungen explizit empfohlenen Lehrmaterialien entsprechend zu überprüfen. Das gilt auch für Manuale, Übungssachverhalte sowie Drehbücher für Rollenspiele für die Trainings im Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW. Dies hat nicht nur eine ethische, sondern auch eine fachliche Komponente, da die Vermittlung von starren Stereotypen ebenfalls aus kriminalistischer Sicht kontraproduktiv ist.

Auf die Notwendigkeit der Überprüfung wiesen insbesondere Expertinnen und Experten hin. Hinweise zur Kontraproduktivität starrer Stereotypen finden sich ebenfalls in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur⁵³.

Handlungsempfehlung 4

Themenrelevante Lehrinhalte in der Ausbildung

Lehrinhalte der Fächer Ethik, Soziologie, Politikwissenschaft, Psychologie, Medienwissenschaft und Interkulturelle Kompetenz sind im Studium zu stärken und möglichst prüfungsrelevant zu unterrichten.

53 Meiser, T. (2020) Illusorische Korrelation. In: Petersen, L.; Six, B. (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. S. 54-62.

Die genannten Fächer können einen wesentlichen Beitrag zur Aufklärung über Stereotype, Vorurteile, Rassismus, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Racial Profiling und Extremismus leisten. Sie sind daher inhaltlich entsprechend praxisnah zu gestalten, stärker zu gewichten und möglichst prüfungsrelevant zu unterrichten. In den polizeilichen Fächern wie Eingriffsrecht, Einsatzlehre oder Staats- und Verfassungsrecht sind die einleitend genannten Themenfelder angemessen zu berücksichtigen. Des Weiteren ist ein zusätzliches Modul zur Stärkung der demokratischen Resilienz mit den Themenkomplexen Demokratie, Menschenrechtsbildung und Extremismus einzuführen, darüber hinaus sind spezifische Maßnahmen zur Stärkung der Medienkompetenz zu ergreifen (siehe Handlungsempfehlung 7). Die bereits bestehende regelmäßige Evaluation der Curricula und die daraus resultierende Anpassung von Studien- und Wahlpflichtmodulen sind fortwährend zu empfehlen, um aktuellen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden.

Polizeibeamtinnen und -beamte betonten im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen, dass das Interesse an diesen Fächern höher ist, wenn sie praxisnah gestaltet werden und prüfungsrelevant sind. Expertinnen und Experten wiesen darauf hin, dass insbesondere die Relevanz der oben genannten Themen in den polizeilichen Kernfächern herauszuarbeiten ist. Zudem ist aus der wissenschaftlichen Literatur bekannt, dass die Vermittlung von theoretischem Wissen, beispielsweise über das Vorhandensein, die Entwicklung und die Entstehung von Vorurteilen, zu einer kritischen Reflexion beitragen kann.⁵⁴

Handlungsempfehlung 5

Fortentwicklung des Trainings Sozialer Kompetenzen

Im Modul Training Sozialer Kompetenzen sind Methoden zur Selbstreflexion und zur kommunikativen Entgegnung bei Fehlentwicklungen in den Lehrplan aufzunehmen und mit den Studierenden intensiv zu trainieren.

Das Modul Training Sozialer Kompetenzen ermöglicht den Studierenden bereits zu Beginn des Studiums, ein Verständnis für die Wertorientierung der Polizei NRW zu gewinnen. In kleinen Trainingsgruppen organisiert, bieten die über den gesamten Studienverlauf angelegten Teilmodule des Trainings Sozialer Kompetenzen einen geeigneten Raum, um in fachlich begleiteten Trainings das persönliche und berufliche Werteverständnis zu erörtern und gemeinsam zu diskutieren. Durch die

54 So beispielsweise Zick, A. (2020): Vorurteile: Sie aufzugeben ist befreiend. Interview in: Deutsche Polizei, Ausgabe 8, S. 18-20.

vermehrte Beschäftigung mit der Werteordnung des Grundgesetzes ist ihre Bedeutung für das polizeiliche Handeln stärker in das Bewusstsein der Studierenden zu rücken. Neben der Konsolidierung der Demokratiefestigkeit und Reflexionsfähigkeit können so auch bereits während des Studienverlaufs eingetretene Veränderungen von Wertevorstellungen und Deutungsmustern erkannt werden. In Rollenspielen und Gruppenübungen ist die kommunikative Entgegnung bei festgestellten Fehlentwicklungen oder Missständen innerhalb einer Gruppe zu trainieren und diese Kompetenz zu verfestigen.

Der Mehrerfolg des Trainings Sozialer Kompetenzen wurde von Polizeibeamtinnen und -beamten im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen thematisiert und es wurde der Wunsch geäußert, eine stärkere Verknüpfung mit dem polizeilichen Berufsalltag herzustellen. Möglichkeiten der stärkeren Fokussierung auf Werteorientierungen wurden zudem von Trainerinnen und Trainern der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW aufgezeigt.

Handlungsempfehlung 6

Fortentwicklung der Berufsrollenreflexion

Die Berufsrollenreflexion im Rahmen der Ausbildung ist auf die ersten drei Dienstjahre nach dem Studienabschluss auszuweiten und in diesem Zeitraum einmal jährlich im ehemaligen Kursverband an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW durchzuführen.

Im Rahmen der Berufsrollenreflexion an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW wird die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Berufsidentität der Studierenden gefördert.⁵⁵ Besonders in den ersten Dienstjahren nach dem Studium werden die Nachwuchskräfte jedoch mit einer Vielzahl neuer und zum Teil belastender Einsatzsituationen sowie mit unterschiedlichen lokalen Dienststellenkulturen konfrontiert, die ihre persönliche und professionelle Entwicklung beeinflussen.

Eine sich wiederholende Berufsrollenreflexion an der Hochschule bietet die Chance, sich selbst und die eigene Berufsidentität mit zeitlichem Abstand zur Ausbildung erneut zu betrachten und Veränderungen zu reflektieren. Durch den Austausch im ehemaligen Kursverband wird darüber

55 Vgl. Modulhandbuch der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW für den Bachelorstudiengang Polizeivollzugsdienst (Einstellungsjahrgang 2020). Abrufbar unter: https://www.hspv.nrw.de/dateien_studium/studium-und-lehre/BA/pvd/modulbeschreibung/45_Modulhandbuch_PVD_ab_EJ_2020_idF_18.05.2021_und_18.06.2021_gltg_22.06.2021_.pdf (letzter Zugriff am 04.08.2021).

hinaus ein Format geschaffen, das den Diskurs zwischen Nachwuchskräften aus verschiedenen Organisationseinheiten und Behörden der Polizei NRW ermöglicht und gemeinsame Lernprozesse fördert. Für die Lehrenden eröffnet sich zudem die Möglichkeit, die Praxisrelevanz der Ausbildung immer wieder aktuell zu beleuchten.

Der Vorschlag einer berufsbegleitenden Wiederholung der Berufsrollenreflexion stieß in den teilnehmenden Beobachtungen auf breite Zustimmung von Seiten der Nachwuchskräfte und war auch Gegenstand von mehreren Expertengesprächen.

Handlungsempfehlung 7 Stärkung der Medienkompetenz

Die Medienkompetenz ist in der Aus- und Fortbildung zu fördern und zu stärken.

Insbesondere die Entwicklung Sozialer Medien hat die Kommunikationsbeziehungen und Informationsflüsse nachhaltig verändert. Die Verfügbarkeit, Reichweite und Vielfalt von Informationen wurde erhöht – mit positiven und negativen Effekten. Soziale Medien stellen somit auch für extremistische Propaganda und Kampagnen sowie für die Verbreitung von Fake News und Verschwörungsideologien eine ideale Plattform dar. Die Entstehung von Filterblasen und Echokammern schwächt die Fähigkeiten zur Kritik und Reflexion und hindert den offenen Diskurs über differente Positionen. Der Verfassungsschutz warnt deshalb in seinem aktuellen Bericht davor, dass Rechtsextremisten bewusst die Vielfältigkeit des Internets zur Meinungsbildung und Vernetzung nutzen, um den Einstieg in ihre Szene zu befördern und durch eine ständige Wiederholung extremistischer Inhalte eine Normalisierung und Verharmlosung zu erreichen. Dass im Hinblick auf derartige negative Entwicklungen keine Immunität auf Seiten der Polizei besteht, wird nicht zuletzt an den rechtsextremistischen Verdachtsfällen in der Digitalwelt deutlich, die das diesem Bericht zugrundeliegende Lagebild ausweist (Anlage 8).

Die Lösung liegt nicht im Rückzug aus den Sozialen Medien, auch nicht allein in der Entwicklung von Social-Media-Guidelines, sondern in einer medienwissenschaftlich basierten Aufklärung über die Wirkungsweise Sozialer Netzwerke, über die Mechanismen der Meinungsbeeinflussung und der Manipulation sowie über die disziplinar- und strafrechtliche Relevanz von Abbildungen und Aussagen. Dies wird im Rahmen von Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung stattfinden.

Ziel muss es im Sinne der Extremismusprävention auch sein, dafür zu sensibilisieren, dass Sprache und Codes bewusst zur Verschleierung rassistischer Ideologien verwendet werden. Darüber

hinaus muss sich die Polizei immer häufiger mit der Dokumentation des Einsatzgeschehens in Sozialen Medien auseinandersetzen. Sowohl die Organisation Polizei als auch die Polizeivollzugskräfte müssen über die rechtliche und tatsächliche Dimension dieses Phänomens hinreichend aufgeklärt und im Umgang damit handlungssicher qualifiziert werden.

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen wurde die Stärkung der Medienkompetenz in der Ausbildung, aber auch in Dienstunterrichten begrüßt. Insbesondere die Fragen, ab wann eine Abbildung disziplinar- oder strafrechtlich von Relevanz sei, wie man auf Abbildungen in den Graubereichen reagieren sollte und wie sich Anwerbsstrategien der „Neuen Rechten“ gestalten, stießen auf hohes Interesse. In der wissenschaftlichen Literatur wird darauf hingewiesen, dass vertieftes Wissen über die Funktionsweise Sozialer Medien einen Beitrag zu einem verantwortungsbewussten Medienverhalten leisten kann.⁵⁶

6.2 Fortbildung und berufsbegleitende Maßnahmen

Mit den Handlungsempfehlungen im Bereich der Fortbildung und der berufsbegleitenden Maßnahmen soll die Stärkung der demokratischen **Resilienz** und die Unterstützung im Umgang mit den **Belastungen** des Berufsalltags dauerhaft sichergestellt werden.

Daraus ergibt sich ein **Ressourcenkonflikt**: Einerseits binden technische und taktische Entwicklungen erhebliche Zeitressourcen für fachliche Fortbildungen. Andererseits erfordert es die Relevanz der in diesem Bericht behandelten Problemstellungen, Ressourcen etwa für politische Bildung und berufsbegleitende Unterstützungsmaßnahmen zu mobilisieren. Die stärkere Nutzung **digitaler Lernformate** kann dabei ein Weg sein, diese Ressourcenkonflikte zu entschärfen.

Die Einführung einer verpflichtenden Fortbildung auf örtlicher Ebene mit einer zentralen inhaltlichen Steuerung durch das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW wird bereits durch das Ministerium des Innern NRW geprüft. Hierbei werden die von uns behandelten Themen aufgegriffen und in einer halbtägigen Fortbildung unter der Überschrift **Demokratische Resilienz** berücksichtigt. Das Konzept wurde gemeinsam mit der Stabsstelle diskutiert und macht eine eigene Handlungsempfehlung, die sonst geboten wäre, obsolet. Darüber hinaus sprechen wir uns jedoch für eine Fortentwicklung bestehender Angebote im Fortbildungskatalog des Landesamts für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW aus.

56 So beispielsweise Piasecki, S. (2021): Blickpunkt Polizei. WhatsApp-Extremismus: Medienkompetenz gehört in die Polizeiausbildung. In: Polizei Info Report. S. 38-41.

Im Bereich des **Einsatztrainings** ist der Aufwand für die Umsetzung der von uns vorgeschlagenen Handlungsempfehlung deutlich geringer. Die Trainings müssen schon jetzt verpflichtend durchgeführt werden. Einsatzbegleitende Kommunikation ist dabei bereits Bestandteil und beinhaltet deeskalierende Kommunikation. Die einsatzbegleitende Kommunikation soll durch weitere Elemente ergänzt werden. Wenn es die Situation ermöglicht, soll der betroffenen Person schon zu Beginn der Maßnahme nicht nur der Grund für das Einschreiten genannt werden, sondern auch warum sie oder er Adressat der Maßnahme geworden ist. Wir erhoffen uns dadurch, zu einer reflektierten und rechtssicheren Entscheidungsfindung von Seiten der Polizeibeamtinnen und -beamten beizutragen, Transparenz gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern zu schaffen sowie die Akzeptanz von Maßnahmen zu erhöhen. Hierdurch soll insbesondere auch einem tatsächlichen oder vermeintlichen Racial Profiling vorgebeugt werden.

Ein ebenfalls geringerer Aufwand geht mit der Stärkung des **Dienstunterrichts** einher. Dadurch soll der Dialog in den Basisorganisationseinheiten gefördert und der Informations- und Erfahrungsaustausch verbessert werden.

Im Bereich der **Alltagsreflexion**, die im Rahmen des in **Kapitel 5** beschriebenen Pilotversuchs auf sehr breite Akzeptanz und Zustimmung auf allen Ebenen gestoßen ist, sind sicher sowohl zusätzliche zeitliche Ressourcen bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als auch finanzielle Ressourcen durch die Beschäftigung von qualifiziertem Fachpersonal erforderlich. Wir sind aber überzeugt, dass sich diese Investitionen auf sehr vielen Ebenen positiv bemerkbar machen werden. Alltagsreflexion ist nicht in erster Linie eine Handlungsempfehlung zur Extremismusprävention, sondern die Anerkennung der Tatsache, dass in Berufen mit hoher Belastungsintensität durch soziale Interaktionen eine professionelle Begleitung zur Verarbeitung und Reflexion der gemachten Erfahrungen Standard sein sollte. Damit verbunden ist aber nicht zuletzt auch die Chance, Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und ihnen entgegenwirken zu können sowie die Ausprägung und Verfestigung negativer Stereotype zu vermeiden.

Der Abschnitt schließt mit einer Handlungsempfehlung, die die regionale beziehungsweise örtliche **Vernetzung** von Polizeiwachen und Regionalkommissariaten mit zivilgesellschaftlichen Akteuren im Sinne einer Bürgerpolizei fördern soll. Ziel ist es, das Verständnis für die Belange der jeweils anderen Seite zu stärken und einen Blick für die besonderen Belange insbesondere gesellschaftlicher Minderheiten zu erhalten. In diesem Zusammenhang wurde das dringende Bedürfnis von Opferberatungsstellen an uns herangetragen, wie in Fällen häuslicher Gewalt auch in Fällen extremistischer Gewalt auf Beratungsmöglichkeiten und -stellen aufmerksam zu machen. Dem schließen wir uns an.

Handlungsempfehlung 8

Stärkung der politischen Bildung

Neben der Fortentwicklung bestehender Angebote sind im Fortbildungskatalog des Landesamts für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW zwei neue Veranstaltungen unter dem Titel „Politik und Gesellschaft“ anzubieten. In der politologischen Veranstaltung sind Entwicklungen des politischen Extremismus zu betrachten, in der soziologischen Veranstaltung der gesellschaftliche Wandel sowie neue soziale Bewegungen.

Aufgrund der stetig steigenden fachlichen Komplexität des Polizeiberufes haben sich die Fortbildungen in den letzten Jahren sehr stark auf neue Einsatzmittel, Informationstechnik, kriminalfachliche und einsatztaktische Themen sowie rechtliche Grundlagen fokussiert. Praxisrelevante politische Bildungsangebote sind daher erneut zu stärken. Dabei sind wesentliche politische und gesellschaftliche Entwicklungen, die polizeiliches Handeln tangieren, zu thematisieren. Zielgruppe für diese Maßnahme sind insbesondere Führungskräfte der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst), die als Leiterinnen und Leiter von Basisorganisationseinheiten besondere und unmittelbare Verantwortung für die professionelle Aufgabenwahrnehmung tragen und im Wege des Dienstunterrichts als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bei der Wissensvermittlung dienen können.

Für jede Führungskraft der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst) werden deshalb im Rhythmus von fünf Jahren Maßnahmen zur politischen Bildung zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus können von allen Beschäftigten die Angebote externer Träger unter Gewährung von Sonderurlaub für Zwecke der politischen Bildung genutzt werden. Diese Handlungsempfehlung ergänzt die Planungen zum Fortbildungskonzept „Demokratische Resilienz“.

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen äußerten Polizeibeamtinnen und -beamte ein hohes Interesse an weiterführenden Informationen über extremistische Tendenzen und neue soziale Bewegungen. Sie äußerten zudem, dass Kenntnisse über Gründe für gesellschaftliche Entwicklungen bei der Einordnung von Belastungen helfen und somit eine gute Form der Prävention darstellen würden. Innerhalb der wissenschaftlichen Literatur wird zudem darauf hingewiesen, dass politische Bildung eine gute Grundlage für eine konstruktive Auseinandersetzung mit Themen wie Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bietet sowie einen Beitrag zur Aufklärung über Organisationen und Ideologien leisten kann, die sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung richten.⁵⁷

57 So beispielsweise Cremer, H. (2020): Politische Bildung in der Polizei: Zum Umgang mit rassistischen und rechtsextremistischen Positionen von Parteien. S. 8 f.

Handlungsempfehlung 9

Stärkung des Dienstunterrichts

Für Basisorganisationseinheiten (zum Beispiel für Dienstgruppen und Kommissariate) ist einmal im Quartal Dienstunterricht durchzuführen. Die dezentralen Fortbildungsstellen der Behörden haben Themenangebote und Ansprechpartnerinnen und -partner vorzuhalten und bei Bedarf zur Verfügung zu stellen.

Dienstunterricht bietet die Möglichkeit, mit geringem Zeitaufwand (zum Beispiel zwei Stunden vor oder nach einer Dienstschrift) einen Großteil der Beschäftigten über wichtige Themen aufzuklären, zu sensibilisieren und weiterzubilden. Durch die thematische und organisatorische Unterstützung des Dienstunterrichts durch die dezentralen Fortbildungsstellen in den Behörden wird die Durchführung für die Leitungen der Basisorganisationseinheiten erleichtert. Neben fachlichen Themen zur täglichen Aufgabenbewältigung sind auch Themen wie Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit oder interkulturelle Kompetenz zu berücksichtigen. Um die Bedeutung des Dienstunterrichts zu unterstreichen und eine konstante Durchführung zu gewährleisten, ist ein dezentrales Controlling sicherzustellen.

Polizeibeamtinnen und -beamte sprachen sich im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen für die Stärkung des Dienstunterrichts als eine regelmäßige Ergänzung der Fortbildung aus.

Handlungsempfehlung 10

Einsatztraining

Der Grundsatz der erklärenden, verantwortungsbewussten und sich legitimierenden Polizei ist im Einsatztraining stärker zu berücksichtigen. Dadurch soll die Fähigkeit vermittelt werden, die Auswahl der Adressaten sowie Art und Umfang der polizeilichen Maßnahmen situativ angemessen zu kommunizieren.

Die Fähigkeit zur professionellen Einsatzkommunikation für die alltägliche Lagebewältigung wird auf Grundlage des Ansatzes einer rechenschaftspflichtigen und verantwortlich handelnden Polizei („police accountability“) innerhalb des Einsatztrainings weiter gefördert. Dieser Grundsatz rückte in den letzten Jahren durch die Notwendigkeit der Einführung neuer taktischer Maßnahmen in herausragenden Einsatzlagen (zum Beispiel Amok- und Terrorlagen) sowie neuer Einsatzmittel in den Hintergrund, wird jedoch nun erneut gestärkt. Dadurch wird die Fähigkeit der Polizeibeamtinnen

und -beamten gefördert, dem Betroffenen einer polizeilichen Maßnahme situationsangemessen zu erläutern, warum er Adressat dieser Maßnahme ist und wie diese abläuft. Auf diese Weise wird größtmögliche Transparenz gewährleistet und Vorwürfen polizeilichen Fehlverhaltens kann offensiv begegnet werden. Dies widerspricht nicht einem konsequenten polizeilichen Einschreiten in entsprechenden Einsatzsituationen.

Der Grundsatz der „police accountability“ wird bereits in anderen Ländern wie zum Beispiel den Niederlanden verfolgt. Auch in der wissenschaftlichen Literatur wird er im Kontext der Legitimierung polizeilichen Handelns diskutiert und es wird vielfach empfohlen, den Fokus verstärkt auf Strategien und Mechanismen zu setzen, wie die Polizei NRW ihr Handeln nachvollziehbarer, überprüfbarer und transparenter gestalten kann.⁵⁸ Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen wurde zudem wiederholt auf die Relevanz von Kommunikation zur Deeskalation von Situationen hingewiesen.

Handlungsempfehlung 11

Alltagsreflexion

Für Basisorganisationseinheiten der Polizei NRW besteht jährlich das Angebot einer supervisorischen Maßnahme. Zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung wird die Polizei NRW mit entsprechend qualifiziertem Personal ausgestattet.

Die professionell angeleitete Reflexion des beruflichen Alltags ist in vielen Berufsfeldern gelebte Praxis. Auf Basis der Ergebnisse des Pilotvorhabens Alltagsreflexion führt auch die Polizei NRW ein Regelangebot für Basisorganisationseinheiten ein, das den Beteiligten die strukturierte Reflexion dienstlicher Erfahrungen und Belastungen unter professioneller Anleitung ermöglicht.

Die Ergebnisse des Pilotvorhabens Alltagsreflexion (siehe **Kapitel 5**) sind durchweg positiv. Dies betrifft nicht nur das Format selbst, das sowohl von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als auch von den Moderatorinnen und Moderatoren eindeutig begrüßt wird, sondern auch die inhaltliche Dimension. Die Rückmeldungen belegen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Veranstaltungen genutzt haben, um sich offen und vertraulich mit einer Vielzahl berufsbezogener Fragestellungen auseinanderzusetzen. Das Ziel der Maßnahme wurde damit erreicht.

Neben Hinweisen auf inhaltliche Dimensionen eines künftigen Regelangebotes lassen sich aus den Ergebnissen des Pilotvorhabens auch wichtige organisatorische Schlussfolgerungen ziehen. So

58 So beispielsweise Kersten, J. (2014): Perspektiven der Polizeiausbildung und der -wissenschaft. In: Neue Kriminalpolitik, Vol. 26, Nr. 1, S. 55 f.

halten wir einen jährlichen Rhythmus für erforderlich, als Veranstaltungsorte bieten sich Räumlichkeiten außerhalb der eigenen Liegenschaft an. Die Alltagsreflexionen sollten grundsätzlich mit Basisorganisationseinheiten inklusive Führungskraft von spezifisch qualifizierten Moderatorinnen und Moderatoren durchgeführt werden.⁵⁹ Der Zeitansatz sollte vier Zeitstunden betragen und muss dienstlich gewährleistet werden. Sollten im Einzelfall weitergehende Termine notwendig sein, so sind auch diese Veranstaltungen, eventuell mit weitergehender fachlicher Unterstützung, zu ermöglichen.

Wir empfehlen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung bei der Polizei NRW entsprechend qualifizierte psychosoziale Fachkräfte in angemessenem Umfang einzustellen, die neben dieser Kernaufgabe auch eine wichtige Rolle in der individuellen Beratung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen (siehe Handlungsempfehlung 17). Das Angebot durch eigenes Personal kann bei Bedarf durch externe Fachkräfte ergänzt werden. Soweit Polizei-seelsorgerinnen und -seelsorger, die maßgeblich für das Gelingen des Pilotvorhabens waren, sich weiterhin einbringen wollen, ist dies zu begrüßen.

Handlungsempfehlung 12

Quartiersbezogene Vernetzung

Im Rahmen der örtlichen Vernetzung der Polizeibehörden mit ihren lokalen „Quartieren“ werden Veranstaltungsformate entwickelt und Veranstaltungen durchgeführt, die insbesondere Polizeiwachen und regionalen Kommissariaten eine vertiefte Kenntnis lokaler Sozialstrukturen und Kulturen ermöglichen.

Das Problem der Entwicklung rechtsextremistischer Tendenzen und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geht häufig mit einer zu geringen Kenntnis der sozialen Strukturen und Kulturen im eigenen Zuständigkeitsbereich einher. Polizeibesetzte wohnen vielfach nicht im dienstlichen Umfeld und erleben dort eher die Schattenseiten der lokalen Gesellschaft. Da Einstellungen und Haltungen nur bedingt über Wissen veränderbar sind, ist ein positives Erleben der Gemeinschaft im Quartier für die Entwicklung eines gegenseitigen Vertrauens und dem Abbau von Vorbehalten ein wesentlicher Ansatz. Dies hemmt nicht nur die Entstehung von Stereotypen und Vorurteilen, sondern trägt auch zur Akzeptanz polizeilicher Arbeit bei und macht diese damit letztlich effektiver.

59 Dieses Angebot könnte durch gesonderte Veranstaltungen für Führungskräfte ergänzt werden, wie von der Landesarbeitsgruppe Führungsstrategie vorgeschlagen.

Aus diesem Grund werden Veranstaltungen und Veranstaltungsformate zur quartiersbezogenen Vernetzung entwickelt, organisiert und mindestens einmal jährlich durchgeführt. Dabei bietet sich die Einbeziehung institutioneller Partner an, wie zum Beispiel den kommunalen Integrationsräten. Des Weiteren kann die quartiersbezogene Vernetzung auch im Rahmen der Fortbildung zur demokratischen Resilienz oder im Rahmen des Dienstunterrichtes durchgeführt werden.

In der wissenschaftlichen Literatur wird auf die Gefahr hingewiesen, dass Polizistinnen und Polizisten durch wiederkehrende negative Erfahrungen mit bestimmten Personengruppen diese Erfahrungen generalisieren und Stereotype entwickeln, die einer objektiven Betrachtung nicht standhalten. Es besteht die Gefahr, dass Deutungsmuster entstehen und für bestimmte Delikte aus Sicht der Beamtin oder des Beamten nur bestimmte Personengruppen infrage kommen.⁶⁰ Auch im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen wurde auf diese Gefahr von Seiten der Polizeibeamtinnen und -beamten hingewiesen. Es bestand der Wunsch nach mehr Austausch mit den im Quartier wohnhaften Bürgerinnen und Bürgern, da dadurch der Blick nicht nur auf das Negative fokussiert, die Zusammenarbeit erleichtert und das Verständnis für polizeiliche Aufgaben und Maßnahmen erhöht werden kann.

6.3 Personal, Organisation und Führung

Übergreifendes Thema der Handlungsempfehlungen ist die Werteorientierung der Polizei NRW und die Achtung dieser Werte im Alltag. Hierzu müssen die zentralen Werte der Polizei, die sich unmittelbar aus dem Grundgesetz ableiten oder aber von der Landesarbeitsgruppe Führungsstrategie funktionsbezogen definiert wurden, zu einem generellen Wertekodex zusammengeführt werden. Die vorgeschlagene Einführung eines **Werte-Management-Systems** dient der Entwicklung, Implementierung und des Controllings eines derartigen Wertekodex. Ziel ist es, nach innen und außen transparent zu machen, für welche Werte die Polizei NRW steht und an welchen Werten sie sich messen lässt.

Eine wesentliche Rolle für die erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung und werteorientierte Führung spielen als Leiter der Basisorganisationseinheiten (zum Beispiel Dienstgruppen und Kommissariate) die **Führungskräfte der Laubahngruppe 2.1** (gehobener Dienst). Hier erachten wir es als wichtig, dass diese vor Übernahme ihrer komplexen Führungsaufgaben einen spezifischen Auswahl- und Qualifizierungsprozess durchlaufen.

Weitgehend unstrittig ist, dass langfristige personelle Konstanz in Organisationseinheiten den Vorteil der Akkumulation von Wissen und Erfahrung bietet, im negativen Fall aber auch die Gefahr der

60 Vgl. Behr, R. (2016): Diskriminierung durch Polizeibehörden. In: Scherr, A.; El-Mafaalani, A.; Yüksel, E. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. S. 9.

Verfestigung von dysfunktionalen Strukturen mit sich bringt. Im Hinblick auf die Vor- und Nachteile von **Rotationen** haben wir uns daher für eine Verfahrenslösung entschieden, die Automatismen vermeidet, aber die regelmäßige, bewusste und zu dokumentierende Auseinandersetzung der Vorgesetzten mit dem Thema sicherstellt und Rotation generell fördert.

Hinsichtlich der Funktion des **Polizeibeauftragten** haben wir uns für eine Fortentwicklung der bestehenden internen Lösung in NRW entschieden. Es ist zur Kenntnis zu nehmen, dass sich der Landtag NRW im Zuge einer Gesetzgebungsinitiative von Bündnis 90/Die Grünen in dieser Legislaturperiode mit der Einrichtung eines unabhängigen Polizeibeauftragten beim Landtag NRW als Ansprechpartner für Bürgerinnen und Bürger und Polizeiangehörige beschäftigt und den Gesetzesentwurf abgelehnt hat. Über diesen Gesetzesentwurf noch hinausgehende Forderungen zur Einrichtung einer spezifischen Behörde mit eigenen Ermittlungskompetenzen und Einflussmöglichkeiten auf staatsanwaltschaftliche Ermittlungen, wie etwa von Amnesty International gefordert, greifen strukturell ins Strafprozessrecht ein, entziehen sich somit landesrechtlicher Regelungskompetenz und sind an den Bund zu adressieren.

Im Ergebnis war es für uns deshalb sinnvoll, die bestehenden Funktionen des **Polizeibeauftragten** und der **Extremismusbeauftragten** (Anlagen 20 und 21) weiterzuentwickeln. Durch die Beschäftigung **psychosozialer Fachkräfte** sollen darüber hinaus Ansprechpartnerinnen und -Ansprechpartner mit Interventionsmöglichkeiten unterhalb der Schwelle des Disziplinar- und Strafrechtes bereitgestellt werden. Deren Aufgabe würde darüber hinaus in der Begleitung und dem Schutz von Meldenden sowie in der Betreuung von Beschäftigten bestehen, die durch Fehlverhalten auffällig geworden sind. Insbesondere wenn Straf- oder Disziplinarverfahren mit Sanktionen beendet wurden und die Betroffenen weiter in der Polizei NRW verbleiben, muss die persönliche Auseinandersetzung mit Fehlentwicklungen in geeigneten Formaten der politischen Bildung, der Supervision oder des Coachings verpflichtend erfolgen. Daneben müssen aber auch Betreuungsangebote für Polizeibeamtinnen und -beamte geschaffen werden, bei denen nach oft langwierigen Verfahren keine sanktionsrelevante Verfehlung festgestellt wurde.

Der Forderung nach erweiterten und besseren Beschwerdemöglichkeiten sollte sich die Polizei NRW aber organisatorisch und kommunikativ stellen. Gerade für Menschen mit geringer Beschwerdemacht, die oft mit sprachlichen, technischen oder formalen Schwierigkeiten umgehen müssen, muss die niedrighschwellige und zentrale Ansprechbarkeit von Polizeibehörden für Beschwerden und Beschwerdeführer durch Fortentwicklung des **Beschwerde-managements** verbessert und aktiv und offen kommuniziert werden.

Mit unserem Handlungskonzept wollen wir nicht zuletzt eine Kultur des offenen und kollegialen Umgangs mit Problemen und Fehlentwicklungen und der frühzeitigen Intervention fördern. Es muss

in Führung und Zusammenarbeit deutlich werden, dass nicht die oder der Meldende das Problem darstellt, sondern sie durch Vorgesetzte angemessen unterstützt und geschützt werden. Die Möglichkeit der frühzeitigen Intervention von Vorgesetzten bei Fehlentwicklungen wollen wir praxisorientiert durch eine **Handreichung für Führungskräfte** fördern, die Indikatoren und Förderungsfaktoren für extremistische oder die Menschenwürde beeinträchtigende Haltungen benennt.

Trotzdem macht aber auch die **Option anonymer Meldungen** durchaus Sinn und muss ermöglicht und vermittelt werden. Durch die zeitliche Verzögerung bei der Meldung möglicher Straftaten oder unterlassenes Einschreiten bei möglichen Straftaten laufen Polizistinnen und Polizisten Gefahr, sich selbst strafbar zu machen. In diesen spezifischen Konstellationen ist es letztlich besser, dass ein problematischer Sachverhalt durch eine anonyme Meldung der Aufklärung zugänglich, als dass er durch Verschweigen auf Dauer der Aufklärung entzogen wird.

Handlungsempfehlung 13

Werte-Management-System

In der Polizei NRW wird ein Werte-Management-System eingeführt. Es soll die Entwicklung und Einführung eines gemeinsamen Werte- und Verhaltenskodex umfassen und einem Controlling unterzogen werden.

Jede Organisation hat eine eigene interne Kultur, bestehend aus geteilten Werten, Normen und Deutungsmustern. Solche Kulturen sind unumgänglich und notwendig für das Funktionieren von Organisationen. Unter Umständen können sie aber auch zur Entstehung von Fehlentwicklungen beitragen und einen Nährboden für unerwünschte Einstellungen und Verhaltensweisen bilden. Um solche Entwicklungen zu vermeiden, wird ein Werte-Management-System entwickelt und als Grundlage für erwartetes regelkonformes Verhalten implementiert. Unter Berücksichtigung der bereits beschriebenen inhaltlichen Elemente für wertorientierte Führung in der Polizei NRW ist in einem möglichst partizipativen Prozess ein Werte- und Verhaltenskodex als Maßstab für bürgerorientierte, professionelle und rechtsstaatliche Polizeiarbeit zu definieren, das Verantwortungsbewusstsein dafür zu stärken und die Organisationskultur damit positiv zu beeinflussen. Möglichen Regelverletzungen und Normabweichungen wird damit vorgebeugt und eine offene Diskussions-

und Fehlerkultur gefördert. Nach Konzeption des Werte-Management-Systems und eines Controllinginstruments erfolgt die Steuerung und Kontrolle der behördlichen Umsetzungsprozesse durch die jeweiligen Leitungsstäbe der Polizeibehörden⁶¹.

Innerhalb der wissenschaftlichen Literatur wird darauf verwiesen, dass die Einführung eines solchen Wertesystems dazu beitragen kann, eine positive Kulturveränderung hervorzurufen und Beschäftigte darin zu bestärken, Fehlverhalten sowie nicht tolerierbaren Äußerungen in den eigenen Reihen entgegenzutreten.⁶² In der Initiative Werteorientierungen wurde im Rahmen der Mitarbeiterbefragung der Wunsch geäußert, vermehrt auf ein werteorientiertes Miteinander zu achten.

Handlungsempfehlung 14

Auswahl und Qualifikation von Führungskräften der Laufbahngruppe 2.1

Führungsfunktionen der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst), die ab Besoldungsgruppe A 12 bewertet sind, sind erst nach einer erfolgreich absolvierten Qualifizierungsmaßnahme zu erreichen. Der Zugang zu der Qualifizierungsmaßnahme erfolgt über ein landeseinheitliches und rechtssicheres eignungsdiagnostisches Bewertungsverfahren.

Die Leiterinnen und Leiter von Basisorganisationseinheiten (zum Beispiel von Dienstgruppen oder Kommissariaten) der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst) spielen eine zentrale Rolle für die professionelle Aufgabenwahrnehmung und Leistung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits und für die Verhinderung von Fehlentwicklungen aller Art andererseits. Bislang fand diese hohe Führungsverantwortung bei der Personalauswahl und der Qualifikation geeigneter Führungskräfte in der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst) zu wenig Berücksichtigung. Die aktuelle Ausbildung zum Bachelor hat nicht das Ziel, zur Führung zu qualifizieren, gleichwohl können sich zurzeit alle Polizeibeamtinnen und -beamte ab der Besoldungsgruppe A 11 für eine Führungsfunktion A 12 bewerben. Die Bewerberauswahl erfolgt aktuell primär über die Beurteilungsnote und ist

61 Als praktisches Instrument, um diese Ziele zu erreichen, wird die Durchführung sogenannter Integrity-Trainings empfohlen. In ihnen sollen unterschiedliche Dilemma-Situationen durchgespielt und verschiedene Handlungsoptionen unter Berücksichtigung des Wertekodex aufgezeigt und diskutiert werden. Im Rahmen des Controllings sind auch die behördenintern vorhandenen Informationen über Regelverletzungen (dienstrechtliche Maßnahmen, Beamtendelikte und Beschwerden) für ein Berichtswesen zu konsolidieren, zu bewerten und damit für die Behördensteuerung nutzbar zu machen.

62 Vgl. Wieselthaler, A.; Hutter, K. (2019): Polizei und Ethik - Warum die Exekutive Wertemanagement braucht. In: Compliance Praxis Heft 2. S. 24. 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).

damit nur bedingt geeignet, um im Hinblick auf Führungsfunktionen eine verlässliche Eignungsprognose vorzunehmen. Parallel zur Auswahl und Qualifikation künftiger Führungskräfte der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst) muss die Auswahl und Qualifikation für Sachbearbeiterinnen und -bearbeiter gestaltet werden, die im Wege der Fachkarriere für Spitzenämter der Besoldungsgruppen A 12 und A 13 infrage kommen.

Der Zugang zu den Qualifizierungsmaßnahmen ist durch ein landesweit einheitliches Auswahlverfahren mit eignungsdiagnostischen Elementen sicherzustellen. Nach Feststellung der Eignung für Führungsaufgaben erfolgt die entsprechende Qualifizierungsmaßnahme, die erfolgreich zu beenden ist. Die abgeschlossene Qualifikation ist Bewerbungsvoraussetzung für entsprechende Führungsfunktionen in A 12 und A 13, bei der dann das Ergebnis der Leistungsbeurteilung zum Tragen kommt. Eine neue Führungsfunktion ist grundsätzlich nicht mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen, die in der gleichen Organisationseinheit tätig sind. Für die bereits in A 12 befindlichen Polizeibeamtinnen und -beamten gilt für die weitere Karriere Bestandsschutz.

Auch nach der Qualifikation und Übernahme von Führungsfunktionen werden adäquate Fortbildungen angeboten und ermöglicht. Zudem sind Unterstützungsangebote zu entwickeln, die den gegenseitigen Austausch über Probleme mit anderen funktionsgleichen Führungskräften fördern, wie beispielsweise Führungszirkel. Daneben ist die Durchführung von Coaching- und Mentoring-Programmen sowie kollegialen Beratungen sicherzustellen.

In den Experteninterviews, im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen und in den problemzentrierten Interviews wurde die Schlüsselfunktion der Führungskräfte der Laufbahngruppe 2.1 (gehobener Dienst) für das Arbeitsklima und die Werteorientierung in den Basisorganisationseinheiten hervorgehoben und eine Veränderung der Personalauswahl gefordert.⁶³ Auch in der wissenschaftlichen Literatur finden sich zahlreiche Hinweise für die Bedeutung dieser Schlüsselfunktion sowie die Komplexität, diese „Sandwichposition“ qualifiziert auszufüllen.⁶⁴

63 Auch die Landesarbeitsgruppe Führungsstrategie hält eine weitere Befassung mit der Auswahl von Führungskräften für erforderlich.

64 Vgl. Barthel, C.; Heidemann, D. (2017): Entwicklungsphasen und Perspektiven des polizeilichen Führungsdiskurses. In: Barthel, C.; Heidemann, D. (Hrsg.): Führung in der Polizei: Bausteine für ein soziologisch informiertes Führungsverständnis. S. 3-20.

Handlungsempfehlung 15

Verwendungszeiten in Basisorganisationseinheiten

Leiterinnen und Leiter von Basisorganisationseinheiten (zum Beispiel von Dienstgruppen und Kommissariate) nehmen ihre Aufgabe mindestens drei Jahre lang wahr. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Basisorganisationseinheiten müssen erstmals nach fünf Jahren ein verpflichtendes Verwendungsgespräch mit ihrer Führungskraft der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) führen.

Lokale Strukturen, in denen sich dysfunktionale subkulturelle Werte, Einstellungen und Handlungspraktiken entwickelt haben, können sich durch langfristige Beziehungen von beteiligten Akteuren verfestigen. Um sie aufzubrechen, reicht es manchmal nicht aus, dass einzelne Akteure die Gruppe verlassen, sondern es bedarf einer grundlegenden strukturellen Veränderung der Gruppe, beispielsweise durch Rotation. Eine solche regelmäßige dienstliche Veränderung nach langen Standzeiten ist in vielen Bereichen gelebter Standard, zum Beispiel in Einsatztrupps.

Mit einer generellen Pflicht zur Rotation können aber auch funktionierende Strukturen beschädigt werden. Darüber hinaus kann ein zu schneller Wechsel von Führungskräften verantwortliche Führung erschweren und es kann in spezialisierten Bereichen aus dienstlicher Sicht ungünstig sein, geschulte und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig auszutauschen.

Aus diesem Grund wird keine generelle Pflicht zur Rotation, sondern eine regelmäßige Auseinandersetzung mit Fragen der Personalverwendung vorgeschlagen, bei der dienstliche und persönliche Aspekte berücksichtigt werden. Diese findet im Rahmen von Verwendungsgesprächen statt, die die Führungskraft der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) erstmals nach fünf Jahren und anschließend alle drei Jahre führen soll. Eine Höchstanzahl für Verlängerungen wird nicht vorgeschlagen, aber die Vorgesetzten der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) müssen sich ihrer Verantwortung durch die Bestätigung der Verlängerung der Verwendung bewusst sein. Die Führungskraft der Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) kann die weitere Verwendung auf dem Dienstposten jeweils für weitere drei Jahre verlängern. Diese Entscheidung ist zu begründen und zu dokumentieren.

Eine Diskussion über das Für und Wider von Rotationen fand sowohl im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen, der Experteninterviews und der problemzentrierten Interviews als auch in der wissenschaftlichen Literatur statt. Insbesondere in den teilnehmenden Beobachtungen wurde vermehrt auf die Nachteile von Rotation hingewiesen. Dabei wurde der Verlust an Expertise, an regionalen und milieuspezifischen Kenntnissen sowie an Motivation hervorgehoben, wenn eine Tätigkeit, die gerne ausgeübt wird, nicht fortgeführt werden darf. Die Experteninterviews ergaben ein

uneinheitliches Bild: Die Forderungen reichten von der Pflicht zur Rotation bis hin zum völligen Verzicht darauf. Auch die wissenschaftliche Literatur ist hinsichtlich dieses Themas ambivalent. So wird einerseits auf die Gefahr der Entwicklung und Verfestigung negativer Haltungen hingewiesen, wenn Polizeibeamtinnen und -beamte über einen sehr langen Zeitraum in demselben Bezirk mit ständig wiederkehrenden Problemlagen eingesetzt werden. Andererseits wird aber auch der positive Aspekt hervorgehoben, das Wissen über den eigenen Bezirk sich fortschreitend mit den dort verbrachten Dienstjahren akkumuliert.⁶⁵

Handlungsempfehlung 16

Weiterentwicklung der Funktionen des Polizeibeauftragten und der Extremismusbeauftragten

Die Aufgaben und Befugnisse des Polizeibeauftragten sind gesetzlich zu normieren und breit zu kommunizieren. Die Aufgabenschwerpunkte der Extremismusbeauftragten werden künftig in der behördeninternen Sensibilisierung sowie in der Vernetzung mit zivilgesellschaftlichen Partnern liegen.

Der Polizeibeauftragte steht den Beschäftigten der Polizei NRW als unabhängiger und weisungsfreier Ansprechpartner außerhalb des Dienstwegs und der eigenen Behörde zur Verfügung und bietet eine zusätzliche Möglichkeit, Probleme, Beschwerden und Hinweise anzubringen. Damit stellt er eine sinnvolle Ergänzung der behördeninternen Ansprechpartnerinnen und -partnern wie etwa Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte oder Polizeiseelsorgerinnen und -seelsorger dar und kann für die Leitung des Ministeriums des Innern und den Landtag ein wichtiger Seismograph für Problemlagen und Stimmungen innerhalb der Polizei NRW sein. Seine Zuständigkeiten und Befugnisse sind allerdings gesetzlich zu regeln, um Rechts- und Handlungssicherheit für alle Beteiligten bei der Aufgabenwahrnehmung des Polizeibeauftragten zu schaffen.

Die Extremismusbeauftragten der Behörden sind unter anderem als Meldeinstanz für interne Problemstellungen im Bereich des Extremismus etabliert worden. Da sie häufig Teil der Leitungsebene sind beziehungsweise als solche wahrgenommen werden und es sich in der Mehrzahl um Polizeibeamtinnen und -beamte mit Strafverfolgungszwang handelt, können sie die Funktion der Meldeinstanz nur bedingt erfüllen. Zukünftig wird daher durch die psychosozialen Fachkräfte (siehe

65 Vgl. Hunold, D. (2011): Polizei im Revier: das Verhältnis von Polizisten und Jugendlichen vor dem Hintergrund des sozialräumlichen Kontextes. In: Soziale Probleme, Heft, 2, S. 238 f.

Handlungsempfehlung 17) ein niedrighschwelliger Zugang zu einer nicht dem Polizeivollzugsdienst zugehörigen Instanz ermöglicht. Die Extremismusbeauftragten werden weiterhin behördeninterne Extremismusprävention durch Aufklärung und Sensibilisierung aktiv gestalten. Sie werden darüber hinaus die Vernetzung mit zivilgesellschaftlichen Partnern im Bereich der Extremismusprävention vorantreiben, um einerseits kritische Impulse aufzunehmen und andererseits für das Verständnis und die Akzeptanz polizeilicher Arbeit zu werben.

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen und der problemzentrierten Interviews wurde von fast allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Hemmschwelle betont, Extremismusbeauftragten mit Strafverfolgungszwang von Beobachtungen und Verdachtsmomenten zu berichten. Es bestand der Wunsch nach Ansprechpartnerinnen und -partnern, die Vertraulichkeit zusichern, beraten und unterstützen können.

Handlungsempfehlung 17

Ansprechpartner und Meldewesen

In der Polizei NRW werden psychosoziale Fachkräfte eingestellt. Neben der Durchführung der Alltagsreflexion gehört es zu ihren Aufgaben, für die Angehörigen der Polizei NRW als vertrauliche und nicht dem Strafverfolgungszwang unterliegende Ansprechpartnerinnen und -partner zur Verfügung zu stehen.

Durch die Einstellung von psychosozialen Fachkräften wird das bereits vorhandene Angebot an behördeninternen Ansprechpartnerinnen und -partnern ergänzt. Mit ihrer Qualifikation und als Personen, die nicht dem Strafverfolgungszwang unterliegen, stellen sie ein niedrighschwelliges und professionelles Angebot für vertrauliche Gespräche zur Unterstützung und Beratung von Beschäftigten dar, die auf mögliche Fehlentwicklungen aufmerksam machen möchten. Ziel ist es, so frühzeitig wie möglich und unterhalb der Schwelle disziplinar- und strafrechtlicher Ermittlungen mit geeigneten Maßnahmen auf Fehlentwicklungen reagieren zu können und Hinweisgeber zu schützen.

In den Gesprächen im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen und der problemzentrierten Interviews wurde deutlich, dass es für viele Angehörige der Polizei NRW eine große Hürde darstellt, Fehlentwicklungen und Fehlverhalten eigener Kolleginnen und Kollegen anzusprechen beziehungsweise bei Führungskräften oder einer anderen zuständigen Stelle zu melden. Die Gründe liegen in der Sorge vor mangelnder Unterstützung, in der Angst vor negativen Reaktionen und vor Ausgrenzung innerhalb der eigenen Gruppe sowie vor straf- und dienstrechtlichen Sanktionen.

Deshalb wird die Einrichtung von Ansprechpartnerinnen und -partnern ohne Strafverfolgungszwang, die eine vertrauensvolle Beratung ermöglichen, als zentral erachtet. Auch innerhalb der wissenschaftlichen Literatur wird immer wieder auf die Notwendigkeit von unabhängigen Meldebeziehungsweise Beschwerdestellen innerhalb der Polizei NRW hingewiesen sowie auf die Gefahr, dass die Polizeibeamtinnen und -beamten Fehlverhalten in den eigenen Reihen nicht melden, da sie sich davor scheuen, sich diesbezüglich an das eigene dienstliche Umfeld zu wenden.⁶⁶

Handlungsempfehlung 18

Handreichung für Führungskräfte zur Früherkennung

Führungskräfte erhalten eine Handreichung mit einer Übersicht über Förderungsfaktoren und Frühindikatoren für rechtsextremistische Tendenzen und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Dadurch wird eine frühzeitige Intervention bei Fehlentwicklungen ermöglicht.

Die Entstehung von Einstellungen und Verhaltensweisen, die mit dem Grundrecht der Menschenwürde nicht vereinbar sind, stellt in der Regel einen längeren Prozess dar. Führungskräfte erhalten deshalb eine Handreichung, die es ihnen ermöglicht, derartige Tendenzen frühzeitig zu erkennen und zu intervenieren.

Inhalt dieser Handreichung sind einerseits Faktoren, die solche Entwicklungen fördern können. Andererseits beinhaltet sie eine Übersicht von Sprachcodes, Zeichen, Symbolen und Bekleidung, die erste Anzeichen für eine rechtsextremistische Einstellung sein können sowie Hinweise auf Diskurse, die auf das Vorhandensein einer Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit deuten (Anlage 24).

Neben entsprechenden Hinweisen aus Expertengesprächen und der wissenschaftlichen Literatur wurde in den teilnehmenden Beobachtungen deutlich, dass es eine Verunsicherung bei Beschäftigten und Führungskräften gibt, wie solche Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen sind und wie ihnen entgegengetreten werden kann.

66 So beispielsweise Töpfer, E.; Peter, T. (2017): Unabhängige Polizeibeswerdestellen. Was kann Deutschland von anderen europäischen Staaten lernen? In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.). S. 7 f. Abrufbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/Unabhaengige_Polizei_Beschwerdestellen.pdf (letzter Zugriff am 04.08.2021).

7. Dank und Ausblick

Die Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ hat sich ein knappes Jahr mit dem Phänomen, möglichen Ursachen, Förderungsfaktoren und Handlungsoptionen zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung auseinandergesetzt. Wir haben dies nicht allein getan. An dieser Stelle möchten wir uns deshalb zuallererst herzlich bei all denen bedanken, die uns mit ihrer Expertise, ihrem Rat und auch mit ihren kritischen Anmerkungen bei diesem Prozess unterstützt haben: Den internen und externen Expertinnen und Experten sowie den vielen Polizistinnen und Polizisten aus 20 Behörden, die sich offen mit uns und unseren Fragen auseinandergesetzt oder am Pilotvorhaben Alltagsreflexion teilgenommen haben. Und den Behördenleitungen, die uns die Möglichkeiten dazu eröffnet haben. Auch möchten wir den Polizeiseelsorgerinnen und -seelsorgern sowie den Moderatorinnen und Moderatoren danken, ohne deren Engagement die kurzfristige und qualifizierte Umsetzung des Pilotvorhabens Alltagsreflexion nicht zu realisieren gewesen wäre. Last but not least gilt unser Dank dem Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW sowie der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW für Dialog und Beratung. Ohne sie alle wäre dieser Abschlussbericht nicht möglich gewesen.

Wir haben entsprechend unseres Auftrags und auf Basis unserer Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen eine sozialwissenschaftlich basierte Perspektive eingenommen. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der relevanten Erkenntnisse, die wir durch Experteninterviews und durch teilnehmende Beobachtungen gewinnen konnten, möchten wir eine Lanze für mehr empirische Forschung zu Fragestellungen der Polizei brechen – nicht zuletzt im Interesse evidenzbasierter polizeilicher Organisationsentwicklung.

Die Empfehlungen unseres Handlungskonzeptes zielen darauf ab, rechtsextremistischen Tendenzen und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit durch praxisorientierte Maßnahmen zu begegnen, das Bewusstsein für wertebasierte Polizeiarbeit zu stärken, die Fähigkeit dazu zu verbessern und verlorenes Vertrauen der Öffentlichkeit zurückzugewinnen.

Der Umsetzungsprozess des Handlungskonzeptes bedarf der Planung, Steuerung und Erfolgskontrolle und sollte durch die Polizeiabteilung des Ministeriums des Innern zentral koordiniert werden. Um den Umsetzungsprozess erfolgreich und transparent gestalten zu können, ist darüber hinaus eine begleitende offensive Kommunikation der Schritte und Maßnahmen erforderlich. Die frühzeitige Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die schlüssige und nachvollziehbare Be-

gründung der angestrebten Veränderungen sichern Verständnis und Akzeptanz. Weitere wesentliche Erfolgsfaktoren liegen in der aktiven Unterstützung durch die Behördenleitungen und Führungskräfte der Polizei NRW und in der prozessbegleitenden und umfassenden Beteiligung der Personalvertretungen.

Unser Konzept steht nicht isoliert, sondern verhält sich komplementär zu zahlreichen ministeriellen wie behördlichen Initiativen zur Aufklärung und Sensibilisierung der Polizei NRW sowie zur Stärkung der demokratischen Resilienz der Beschäftigten. Die Initiativen belegen, dass sich die Polizei NRW aktiv dem Problem rechtsextremistischer Tendenzen und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit stellt.

Mitglieder der Stabsstelle

Leitender Ministerialrat **Uwe Reichel-Offermann** (Leiter)
Ministerium des Innern NRW

Kriminaldirektor **Dr. Carsten Dübbers** (stellvertretender Leiter) Polizeipräsidium
Köln

Regierungsbeschäftigte **Dr. Elena Isabel Zum-Bruch**
Ministerium des Innern NRW

Erster Polizeihauptkommissar **Carsten Pokar**
Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten NRW

Polizeihauptkommissarin **Diana Spalek**
Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste NRW

Polizeihauptkommissarin **Sarah Stein**
Ministerium des Innern NRW

Sie erreichen die Stabsstelle über das E-Mail-Postfach StabsstelleR@im.nrw.de.

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

