Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

VORLAGE
17/4926

A09

31. März 2021

Aktenzeichen
(bei Antwort bitte angeben)
411 - 03.10/59.02.02

LPD Zenker
Telefon 0211 871-3298
Telefax 0211 871-

für die Mitglieder
des Innenausschusses

Sitzung des Innenausschusses am 11.03.2021
Antrag der Fraktion der AfD „Essener und Mülheimer Chat-Gruppen laut Untersuchung nicht rechtsextrem“ und Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Ergebnisse der Sonderinspektion in der Kreispolizeibehörde Essen“ vom 01.03.2021

Anlage: -1-

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

zur Information der Mitglieder des Innenausschusses des Landtags übersende ich Ihnen den schriftlichen Nachbericht zum TOP „Essener und Mülheimer Chat-Gruppen laut Untersuchung nicht rechtsextrem“ und „Ergebnisse der Sonderinspektion in der Kreispolizeibehörde Essen“.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Reul

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

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

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736, 835, 836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz

Schriftlicher Nachbericht
des Ministers des Innern
für die Sitzung des Innenausschusses am 11.03.2021
zu dem Tagesordnungspunkt
„Essener und Mülheimer Chat-Gruppen laut Untersuchung nicht rechtsextrem“

Antrag der Fraktion der AfD vom 01.03.2021

und

„Ergebnisse der Sonderinspektion
in der Kreispolizeibehörde Essen“

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 01.03.2021

In der Sitzung des Innenausschusses am 11.03.2021 wurde gebeten, die im Rahmen der Sonderinspektion der Kreispolizeibehörde (KPB) Essen erhobenen Handlungsempfehlungen darzustellen.

Wie bereits in meinen schriftlichen Berichten vom 10.03.2021 dargestellt, wurden im Rahmen der Sonderinspektion 133 Handlungsempfehlungen bzw. Präventionsansätze in den Themenfeldern Führung, Personal, Aus- und Fortbildung, Organisation, Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung sowie Extremismusprävention aufgezeigt. Eine Übersicht mit allen Handlungsempfehlungen füge ich diesem Schreiben als Anlage bei. Zum Teil weisen einige Handlungsempfehlungen weitere Differenzierungen auf, die mit Buchstaben zu der jeweiligen Hauptziffer ergänzend ausgeführt werden.
Die Handlungsempfehlungen bzw. Präventionsansätze müssen zunächst in meinem Haus sorgfältig geprüft und bewertet werden. Dabei bedarf es einer intensiven Abstimmung mit meiner Stabsstelle „Rechtsextremistischen Tendenzen in der Polizei NRW“, auch unter Berücksichtigung der dort bislang gewonnenen Erkenntnisse und möglichen eigenen Handlungsempfehlungen. Dabei wird es auch mit Blick auf die Vielzahl der

Handlungsempfehlungen erforderlich sein, eine Priorisierung vorzunehmen.
Diese Prüfungen werden derzeit vorgenommen und benötigen absehbar noch einige Zeit, bevor hierzu Entscheidungen getroffen bzw. in der Folge Umsetzungen vorgenommen werden können.

Einige der mit dem Bericht dargestellten Handlungsempfehlungen wurden bereits in der Begleitung der Sonderinspektion oder auch durch andere Impulse erkennbar und entsprechend aufgegriffen. Auf wesentliche Aspekte gehe ich im Folgenden ein.

Insbesondere bei den in den Monaten Oktober 2020 bis Januar 2021 als Videokonferenzen durchgeführten 23 Dialogveranstaltungen mit insgesamt 4.179 Führungskräften der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2.1), vormals „gehobener Dienst", konnte ich wichtige persönliche Eindrücke und Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten gewinnen.

Als erste Maßnahme wird meine Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW" kurzfristig im Rahmen einer Pilotierung in 15 Kreispolizeibehörden durch geschulte Fachkräfte Maßnahmen der Supervision bzw. Alltagsreflexion durchführen. Soweit das Infektionsgeschehen dies zulässt, werden diese Maßnahmen bereits nach den Osterferien 2021 starten. Erste Erkenntnisse werden bereits zu den Sommerferien 2021 erwartet; eine Auswertung der Erkenntnisse ist dem Abschlussbericht der Stabsstelle vorbehalten.

In den Dialogveranstaltungen wurde weiterhin das nachvollziehbare Bedürfnis geäußert, in den polizeilichen Dienststellen einen Raum nutzen zu können, in denen Nachbesprechungen zur Alltagsreflexion ungestört erfolgen können. Dazu habe ich veranlasst, dass das sogenannte Muster-

raumprogramm kurzfristig angepasst wird. Da hierüber nur für neue Liegenschaften Lösungen geschaffen werden, habe ich mit Blick auf bestehende Liegenschaften gebeten, vor Ort individuelle Lösungen zu suchen.

Die Landesarbeitsgruppe (LAG) Führungsstrategie der Polizei NRW, die ich, unter Leitung des Inspekteurs der Polizei NRW, bereits im Juli 2020 eingerichtet habe, arbeitet bereits an konkreten Maßnahmen, die ebenfalls Gegenstand der Handlungsempfehlungen der Sonderinspektion der KPB Essen sind.

Die Grundlage der Arbeit der LAG Führungsstrategie bildet eine Rahmenkonzeption „Verantwortliche Wahrnehmung von Führung". Dieses Grundsatzpapier soll vor allem Führungskräften als Leitfaden dafür dienen, wie und mit welchen Maßnahmen gute Führung gelingen kann. Ein besonderer Schwerpunkt bildet dabei die konsequente Orientierung an den Werteentscheidungen unseres Grundgesetzes. Vorgesehen sind künftig mehr Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten gerade für neue Führungskräfte in Form von Instrumenten, wie Coaching, Mentoring, Supervision, kollegiale Beratung sowie eines mehrdimensionalen Führungsfeedbacks. Die Arbeit der LAG Führungsstrategie ist weit fortgeschritten und wird voraussichtlich im Mai 2021 ihre Ergebnisse vorstellen. Die Umsetzung der einzelnen Konzepte erfordert in Teilen weitere Anstrengungen und kann nur sukzessive erfolgen.

Zudem habe ich die Absicht, eine Landesarbeitsgruppe Personalentwicklung einzurichten. Mit der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts wird damit eine weitere ganz wesentliche Handlungsempfehlung der Sonderinspektion der KPB Essen aufgegriffen.

Mit der Reorganisation der polizeilichen Fachaufsicht und den durch das Parlament beschlossenen Änderungen des Polizeiorganisationsgesetzes

ist die Polizei NRW zu einem dreistufigen Verwaltungsaufbau zurückgekehrt. Die Fachaufsicht über die Kreispolizeibehörden wird nunmehr von den drei Landesoberbehörden wahrgenommen, wobei die oberste Fachaufsicht beim Ministerium des Innern verbleibt.

Als vorrangige Methode der anlassunabhängigen Fachaufsicht wird jede Kreispolizeibehörde in einem Zeitraum von zwei Jahren auditiert. Mit den Aspekten „Umgang mit Disziplinarverfahren und Wohlverhaltenspflicht", „verantwortliche Wahrnehmung von Führung", „Personalentwicklung/Führungskräfteauswahl" sowie „Extremismusprävention" habe ich weitere wesentliche Themen im Sachzusammenhang in das Auditprogramm 2021/2022 aufnehmen lassen, sodass die hierzu gehörenden Prozesse in allen Kreispolizeibehörden geprüft werden.

Zuletzt weise ich darauf hin, dass ich den Bericht der Sonderinspektion an die KPB Essen übermittelt und um Umsetzung der behördenbezogenen Handlungsempfehlungen gebeten habe. Auf die Unterstützungsangebote der Landesoberbehörden habe ich hierbei hingewiesen. Nach der Auditjahresplanung 2021/2022 ist die Auditierung der KPB Essen für den Jahresbeginn 2022 vorgeplant. Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen wird ein Schwerpunkt dieses Audits bilden.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
1	**Führung**	**Vorgangskontrolle**	**Konsequente Dienst- und Fachaufsicht durch Leiter von BOE und übergeordneten Führungsebenen** Eine Vorgangskontrolle, insbesondere bei herausragenden Sachverhalten, wie z. B. bei Widerstandshandlungen, Anzeigen gegen PVB, besonderen Einsatzlagen bzw. Einsatzwahrnehmungen, durch die unmittelbar vorgesetzte Führungskraft muss durchgeführt werden. Hierbei sollten die Aspekte einer qualitätssichernden Endkontrolle nach Vorgangsfertigung zur Sicherung der Datenqualität, als auch die logische Schlüssigkeit unter Berücksichtigung von Inhalten geprüft werden. Zudem sollte auch die übergeordnete Führungsebene stichprobenartig und anlassbezogen entsprechende Vorgänge kontrollieren, insbesondere dann, wenn Leiter der BOE selbst involviert sind.
2	**Führung**	**Führungsreaktion**	**Konsequente Dienst- und Fachaufsicht durch Leiter von BOE und übergeordnete Führungsebenen** Führungskräfte sollten unmittelbar auf Anzeichen von deviantem Verhalten reagieren. Hier gilt es, diesem frühzeitig und konsequent entgegen zu wirken. Übergeordnete Stellen sind in Kenntnis zu setzen. Sanktionsmöglichkeiten disziplinarrechtlicher bzw. strafrechtlicher Art sind zu prüfen und ggf. einzuleiten. Die Beauftragten der Behörde sind anlassorientiert einzubeziehen. Eine zeitnahe und umfassende Sachverhaltsklärung sollte grundsätzlich auch bei niedrigschwelliger Verdachtslage erfolgen.
3	**Führung**	**erweiterte Führungsaufsicht**	**Konsequente Dienst- und Fachaufsicht durch Leiter von BOE und übergeordnete Führungsebenen** Für die Führungsaufsicht gilt, dass die Gestaltung und Nutzung von Diensträumen sowie das Auftreten bzw. äußere Erscheinungsbild der Mitarbeitenden in die Wahrnehmung einbezogen werden muss. Der Individualität des Einzelnen sind Grenzen zu setzen, sobald sich Anzeichen von Devianz erkennen lassen und einer professionellen Aufgabenwahrnehmung widersprechen.
4	**Führung**	**Transparenz**	**Führungsentscheidungen und die zugrunde liegenden Überlegungen sowie Rahmenbedingungen sind transparent zu machen und entsprechend zu kommunizieren** Hierbei kommt der zeitgerechten Rückmeldung an beteiligte Mitarbeitende eine besondere Bedeutung zu. Dieses Kommunikationsverhalten kann Frustrationserfahrungen entgegen wirken, denn jede/jeder Mitarbeitende erfährt so, dass ihre/seine Meinung, auch gegen die bestehende Mehrheitsmeinung, ernst genommen wird.
5	**Führung**	**Rückmeldung**	**Führungsentscheidungen und die zugrunde liegenden Überlegungen sowie Rahmenbedingungen sind transparent zu machen und entsprechend zu kommunizieren** Dies stärkt den Einzelnen, auch und gerade vor dem Hintergrund erforderlicher Teambildung. Die Kontaktaufnahme mit weiteren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (Personalrat, Gleichstellung, Schwerbehindertenvertretung, SAP, ZPSU des LAFP, Polizeiseelsorge etc.) wird befördert.
6	**Führung**	**Führungskommunikation**	**Führungskommunikation ist das herausragende Führungsinstrument, dies betrifft sowohl anlassunabhängige als auch standardisierte Kommunikationsverfahren** Führungskräfte sollten hierarchieübergreifend anlassunabhängige Gespräche mit Mitarbeitenden suchen, um frühzeitig über Stimmungen, Entwicklungen pp. im Bilde zu sein. Es steht außer Frage, dass die hierbei gewonnenen Informationen einer Bewertung bzw. Rückkopplung mit anderen Führungskräften bedürfen.
7	**Führung**	**Führungskommunikation**	**Führungskommunikation ist das herausragende Führungsinstrument, dies betrifft sowohl anlassunabhängige als auch standardisierte Kommunikationsverfahren** Ergänzend sind die Führungsinstrumente MAG und FFB erlassgemäß durchzuführen und zu kontrollieren. Neben der zahlenmäßigen Darstellung sollten qualitative Aspekt erfasst werden, z. B. durch Verstärkung der Durchführung mittels Moderation. Im Rahmen begleitende Öffentlichkeitsarbeit ist Sinn und Zweck dieser Führungsinstrumente wiederkehrend zu verdeutlichen.
8	**Führung**	**Besprechungswesen**	Transparente und belastbare Kommunikation manifestiert sich auch in einem etablierten nachvollziehbaren Besprechungswesen.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
9	**Personal**	**PEK**	Die Konzeptionierung eines umfassenden Personalentwicklungs- und Personalverwendungskonzeptes ist erforderlich. Dieses sollte ein belastbarer LF vom Berufseinstieg bis zur möglichen Endverwendung sein. Es sollten sowohl Perspektiven, wie auch Begrenzungen aufgezeigt werden.
10	**Personal**	**Rotation**	Rotation und Kontinuität sind abzuwägen. Grundsätzlich sind Verweildauern für Sachbearbeitung und Führung in der wahrgenommenen Funktion sachgerecht zu definieren, um einer Verkrustung und Abschottung von Sozialstrukturen, die sich letztlich einer Führungsaufsicht entziehen, entgegen zu wirken. Die Verstetigung von Führung und qualifizierter Sachbearbeitung ist wünschenswert, allerdings durch Fluktuation und Hospitationen immer wieder neu zu beleben.
11	**Personal**	**Personalsteuerung**	Personalsteuerung ist insbesondere auch unter demografischen Aspekten erforderlich, denn eine ausgewogene Altersstruktur in OE erleichtert die Integration lebens- und berufsunerfahrener Mitarbeitender. Sie kann frühzeitiges Korrektiv für deviantes Verhalten sein. Personalsteuerung ist Führungsaufgabe der übergeordneten Führungsebenen. Die Direktionsleitungen bzw. die Behördenleitung ist in der Pflicht, Rahmenbedingungen zu definieren.
12	**Personal**	**Führungs- und Fachkräfte**	Es gilt, geeignete Führungs- und Fachkräfte zu identifizieren. Dem frühzeitigen Erkennen, Fördern und Vorbereiten des Personals kommt in einer immer komplexer werden Arbeitswelt besondere Bedeutung zu. Hier gilt es Befähigungen frühzeitig zu erkennen, zu erproben und ggf. zu stärken. Es ist angezeigt, bereits im Bereich von Funktionen der Bandbreite zu handeln, denn bereits hier setzt die Qualifizierung zur späteren Wahrnehmung höherwertiger Funktionen ein.
13	**Personal**	**Hospitationen**	Hospitationen im Rahmen von Personalentwicklungs- und Personalverwendungskonzepten kommt eine besondere Bedeutung zum Erkennen, Erproben und auch Ausschließen von Potentialen zu. Es sollte die Implementierung einer Hospitationsbörse geprüft werden, um flächendeckend Hospitationsstellen auszuweisen sowie Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur Wahrnehmung zu definieren.
14	**Personal**	**Mentoring für potentielle Führungskräfte**	Ein Mentoringkonzept für potentielle Führungskräfte zum Erkennen und ggf. Ausschließen von Potentialen für die Wahrnehmung zukünftiger Führungsaufgaben sollte entwickelt werden.
15	**Personal**	**Mentoring für junge Führungskräfte**	Auch für junge Führungskräfte in Erstfunktion ist ein Mentoringkonzept zu erstellen, um durch erfahrene Mentoren nicht gekannte Erwartungshaltungen zu bearbeiten und bei der Übernahme von Verantwortung zu begleiten.
16	**Personal**	**Coaching von Führungskräften**	Grundsätzlich ist ein Coachingkonzept von Führungskräften, insbesondere in schwierigen Führungssituationen, zu entwickeln und zu implementieren.
17	**Personal**	**Behördenleitbild**	Nicht das formale Vorhandensein eines Behördenleitbildes, sondern die gelebte Präsenz unter umfassender Mitwirkung aller Mitarbeitenden der Behörde ist angezeigt.
18	**Personal**	**Netiquette**	Im Umgang mit sozialen Medien ist die Netiquette zu etablieren. Zunächst ist zu akzeptieren, dass die Nutzung sozialer Medien, insbesondere von Chatgruppen, nicht vollständig zu unterbinden ist. Umso erforderlicher ist es, die Mitarbeitenden zu informieren und zu sensibilisieren sowie konsequent auch auf mögliche disziplinar- und strafrechtliche Folgen eines Fehlverhaltens hinzuweisen. Eine Handlungsoption auf Landesebene erscheint hier ebenfalls prüfungsrelevant, einschließlich einer klarstellenden Erlassregelung.
19	**Personal**	**Beachtung bestehender Regelungen**	Die Beachtung bestehender Regelungen ist selbstverständlich. Dennoch sollte dies in bestimmten Einsatzsituationen durch eine lückenlos nachvollziehbare Dokumentation (auch durch Einsatz von Bodycams) belegbar sein.
20	**Personal**	**Professionelle Distanz**	Professionelle Distanz umfasst sowohl eine Hinwendung zum Bürger, als auch die Wahrung einer angemessenen Distanz zu allen Beteiligten bei der Aufgabenwahrnehmung.
21	**Aus- und Fortbildung**	**Ausbildung nach dem Direkteinstieg in die LG 2.1**	In der Ausbildung nach dem Direkteinstieg in die LG 2.1 kommt der Vermittlung der Bedeutung der freiheitlich demokratischen Grundordnung eine herausragende Bedeutung zu. In Bezug auf erlebbare Praxisrelevanz ist der Transfer auf mögliche Entwicklungen von devianten Strukturen in der Organisation zu gewährleisten. Hierbei sind relevante Phänomene (z. B. des *Syndroms GMF*) einzubeziehen. Es bedarf zudem einer Darstellung von Möglichkeiten zur Konfliktregulierung und von Hilfsangeboten.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
22	**Aus- und Fortbildung**	**Extremismusprävention und polizeigeschichtliche Bildung**	Insbesondere für junge PVB (aber nicht nur) sind Extremismusprävention und Polizeigeschichte wesentliche Inhalte polizeilicher Aus- und Fortbildung, u. a. durch Besuch von Geschichtsstätten, Begegnungen mit Zeitzeugen und entsprechenden Ausstellungen.
23	**Aus- und Fortbildung**	**Fortbildung von Führungskräften**	Der Fortbildung von Führungskräften, insbesondere der LG 2.1, kommt eine zentrale Bedeutung zu, von der Qualifizierung für die Aufgabenwahrnehmung nach erstmaliger Übernahme eine Führungsfunktion bis in herausgehobene Funktionen. Dazu bedarf es einer ganzheitlichen Konzeption mit obligatorischen Elementen.
24	**Aus- und Fortbildung**	**Fortbildung von PVB**	Die Fortbildung von PVB ist ein beständiger Prozess. Die in der Ausbildung vermittelten Inhalte sollten von Zeit zu Zeit wiederholt werden. Zudem sollten eine einsatzgerechten Kommunikation und ein angemessenes, rechtsstaatlichen Einsatzverhaltens zur Verhinderung körperlicher Eskalation fester und ggf. verpflichtender Bestandteil der Fortbildung sein.
25	**Führung**	**Ausgestaltung von Arbeitsbereichen**	Die Beachtung der Ausgestaltung von Arbeitsbereichen muss in der Wahrnehmung von Führung Berücksichtigung finden.
26	**Führung**	**Schaffung positiver Arbeitsbedingungen**	Schaffung positiver (baulicher) Arbeitsbedingungen ist Aufgabe aller Führungsebenen.
27	**Extremismusprävention**	**Eingang und Steuerung von Erlassen**	Es wird empfohlen, Dienstanweisungen für den Betrieb von EPOST810 einhergehend mit einem elektronischen direktionsübergreifenden Dokumentenablagesystems für eingehende Erlasse zu schaffen.
27a	***Extremismusprävention***	***Eingang und Steuerung von Erlassen im Allgemeinen***	*Aus dem Bericht der KPB Essen vom 29.10.2020 geht der behördeninterne Prozess zur Steuerung von Nachrichten der Formellen Kommunikation über EPOST810 nur in Teilen hervor.* *Daher wäre die Überprüfung der Notwendigkeit einer Dienstanweisung empfehlenswert. Diese könnte sowohl die Handlungssicherheit bei Mitarbeitenden fördern als auch neuen Beschäftigten in Form eines festen Einarbeitungskonzeptes als Orientierung dienen. Zudem könnten Standards in der Fortbildung (EPOST810-Seminar des LAFP NRW), aber auch in der Steuerung von Nachrichten der Formellen Kommunikation hier zusammengefasst und verbindlich eingeführt werden.*
27b	***Extremismusprävention***	***Eingang und Steuerung des Sensibilisierungserlasses im Besonderen***	*Die bereits empfohlene Überprüfung der Notwendigkeit einer Dienstanweisung ist vor dem Hintergrund der heterogenen Steuerung auch hier angebracht. Weiter wird die Erstellung eines elektronischen direktionsübergreifenden Dokumentenablagesystems für eingehende Erlasse empfohlen.*
28	**Organisation**	**Besprechungswesen der KPB Essen**	Dem PP Essen wird auf der Grundlage der Feststellungen empfohlen, die Besprechungsqualität, als auch die Qualität der direktionsinternen und direktionsübergreifenden Zusammenarbeit auf einem hohen Niveau zu etablieren. Hierfür sind die Implementierung von Standards, insbesondere zur Durchführung von Besprechungen, Vertretungsregelungen und Dokumentation inkl. Veröffentlichung für die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzustreben. Dies sollte im Rahmen einer Dienstanweisung oder einem Konzept zum Besprechungswesen umgesetzt werden.
28a	***Organisation***	***Besprechungswesen der KPB Essen***	*Es wird empfohlen, die Besprechungsqualität und die Qualität der direktionsinternen und direktionsübergreifenden Zusammenarbeit auf einem hohen Niveau zu etablieren. Hierfür sind die Implementierung von Standards, insbesondere zur Durchführung von Besprechungen, Vertretungsregelungen und Dokumentation inklusive Veröffentlichung für die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzustreben. Dies könnte im Rahmen einer Dienstanweisung oder eines Konzeptes zum Besprechungswesen geschehen.*
28b	***Organisation***	***Besprechungswesen der KPB Essen***	*Darüber hinaus empfiehlt sich die Überprüfung, ob die Protokolle der Strategiekonferenz, der Leitungskonferenz und der Direktionsleiterbesprechung alle Mitarbeitenden erreichen oder ob der Zugriff aller Beschäftigten auf diese Besprechungsprotokolle auf der Behördenseite im Intranet ermöglicht werden kann.*

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
29	**Führung**	**Weitergehende Kommunikation der Inhalte des Sensibilisierungserlasses**	Es wird empfohlen, die Führungskräfte im Rahmen von behördeninternen Führungskräftetagungen zu sensibilisieren, in ihrer Führungsrolle zu stärken, z. B. auch durch supervisorische Maßnahmen, und somit Rahmenbedingungen für eine verantwortliche Wahrnehmung von Führung zu schaffen.
29a	***Führung***	***Weitergehende Kommunikation der Inhalte des Sensibilisierungserlasses***	*Es wird empfohlen, dass die Führungskräfte die Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden als fortlaufende Aufgabe betrachten – sowohl im Rahmen des Besprechungswesens, in der persönlichen Kommunikation als auch im Arbeitsalltag und Einsatz. Hierfür wird empfohlen, die Führungskräfte im Rahmen von behördeninternen Führungskräftetagungen zu sensibilisieren, in ihrer Führungsrolle zu stärken und somit Rahmenbedingungen für eine verantwortliche Wahrnehmung von Führung zu schaffen. Eine weitere Möglichkeit bietet sich in regelmäßigen supervisorischen Maßnahmen insbesondere für Führungskräfte in BOE. Solche Reflexionsveranstaltungen können durch externe Supervisoren, Angehörige der Polizeiseelsorge oder durch Beschäftigte des LAFP NRW moderiert werden.*
30	**Extremismusprävention**	**Innerbehördliche Verantwortlichkeiten und Meldewege im Falle des Verdachts extremistischen Verhaltens**	Es wird empfohlen, eine Dienstanweisung zu schaffen, die im Falle eines Verdachts extremistischen Verhaltens innerbehördliche Verantwortlichkeiten, konkrete Meldewege und einzelne Prozessschritte unter Einbindung der KI ST aufzeigt.
30a	***Extremismusprävention***	***Innerbehördliche Verantwortlichkeiten und Meldewege im Falle des Verdachts extremistischen Verhaltens***	*Es wird empfohlen, eine behördenspezifische Regelungslage zu schaffen, zum Beispiel in Form einer Dienstanweisung, die im Falle eines Verdachts extremistischen Verhaltens innerbehördliche Verantwortlichkeiten, konkrete Meldewege und einzelne Prozessschritte aufzeigt. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass Informationen über Feststellungen konsequent auf dem Dienstweg über die jeweiligen Vorgesetzten an die Behördenleitung kommuniziert und zusammengeführt werden. Darüber hinaus können frühzeitige und abgestufte - bei unterschiedlichen qualitativen Feststellungen – Maßnahmen durch die zuständigen Führungskräfte und OE getroffen werden. Dies gilt insbesondere bei Mitarbeitenden, die aufgrund festgestellter Auffälligkeiten intensiv geführt werden müssen, so dass z. B. rechtzeitig Verwaltungsermittlungen eingeleitet, Führungsgespräche durchgeführt und gegebenenfalls Pflichtmahnungen dokumentiert werden können.*
30c	***Extremismusprävention***	***Innerbehördliche Verantwortlichkeiten und Meldewege im Falle des Verdachts extremistischen Verhaltens***	*Diese zu schaffende Regelungslage tangiert die Aufgaben der Extremismusbeauftragten in nicht unerheblicher Weise. Daher ist diese Empfehlung in Zusammenhang mit der kongruenten Empfehlung im Bereich der Prüfung der Aufgabenwahrnehmung der Extremismusbeauftragten zu sehen.*
31	**Extremismusprävention**	**Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Themenkontext „Extremistische Verhaltensweisen“**	Es wird empfohlen, eine Gesamtkonzeption zu schaffen, welche die örtlichen Gegebenheiten ausreichend berücksichtigt und auf dieser Grundlage thematische Schwerpunktbildungen bei der Themenauswahl von Sensibilisierungsmaßnahmen vornimmt. Weiterhin ist zu empfehlen, die durchgeführten Maßnahmen zu evaluieren und diese Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen im Rahmen der zu schaffenden Gesamtkonzeption zu verankern. Ergänzend sollten werteorientierte Fortbildungs- und Sensibilisierungsmöglichkeiten des LAFP NRW, der Polizeiseelsorge sowie freier Träger in das Portfolio aufgenommen und die Teilnahme hieran gefördert werden. Auch die Teilnahme an werteorientierten Fortbildungs- und Sensibilisierungsmöglichkeiten anderer Institutionen sollte zukünftig angemessen ausgeschöpft werden.
31a	***Extremismusprävention***	***Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Themenkontext „Extremistische Verhaltensweisen“***	*Es wird empfohlen, die Anzahl der angebotenen Veranstaltungen zu erhöhen, um eine regelmäßige Durchführung und damit auch eine Erhöhung der Teilnehmendenzahl insgesamt zu erreichen. Erste Ansätze einer sachgerechten Umsetzung sind nach Bestellung der Extremismusbeauftragten bereits erkennbar und sollten mit der gewählten Ausrichtung deutlich forciert werden. In diesem Kontext wird auch empfohlen, eine Zielgruppenanalyse durchzuführen, um je nach Zielgruppe spezifische Angebote unterbreiten zu können, die nicht nur die ohnehin Interessierten ansprechen, sondern die Teilnahmebereitschaft aller Mitarbeitenden fördern und diese auch verbindlich regeln.*

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
31b	***Aus- und Fortbildung***	***Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Themenkontext „Extremistische Verhaltensweisen“***	*Es wird empfohlen, werteorientierte Angebote des LAFP NRW, wie z. B.* *den Grenzgang des ZeBuS NRW,* *die Ausstellung UnRecht & Ordnung,* *eine Informations- und Bildungsreise nach Jerusalem/Israel* *im Portfolio zu ergänzen und die Teilnahme daran zu fördern. Dies kann zum Beispiel im Rahmen von Leitungskonferenzen, Führungstagungen der KPB Essen, Dienst- und MAG oder Fortbildungsmaßnahmen erfolgen, die mit dem Besuch von werteorientierten Maßnahmen beim LAFP NRW kombiniert werden können.*
31c	***Aus- und Fortbildung***	***Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Themenkontext „Extremistische Verhaltensweisen“***	*Es wird empfohlen werteorientierte Fortbildungs- und Sensibilisierungsmöglichkeiten anderer Institutionen, wie zum Beispiel Besuche* *der Wanderausstellung Ordnung und Vernichtung (DHPol),* *der Gedenkstätten NRW (zum Beispiel Steinwache Dortmund),* *der Geschichtsorte NRW (zum Beispiel Villa ten Hompel Münster),* *angemessen auszuschöpfen. Denkbar ist die temporäre Installation der Wanderausstellung „Ordnung und Vernichtung“ in Räumlichkeiten der KPB Essen.*
31d	***Aus- und Fortbildung***	***Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Themenkontext „Extremistische Verhaltensweisen“***	*Die Durchführung von örtlichen Veranstaltungen der KPB Essen, ggf. in Kombination mit dem Angebot des LAFP NRW, kann auch der Beliebigkeit der Teilnehmendenauswahl entgegenwirken und eine größere Gruppe von Mitarbeitenden der KPB Essen ansprechen.*
31e	***Extremismusprävention***	***Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Themenkontext „Extremistische Verhaltensweisen“***	*Es wird empfohlen, bei der Erstellung einer Gesamtkonzeption die örtlichen Gegebenheiten ausreichend zu berücksichtigen und auf dieser Grundlage thematische Schwerpunktbildungen bei der Themenauswahl von Sensibilisierungsmaßnahmen vorzunehmen.*
31f	***Aus- und Fortbildung***	***Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Themenkontext „Extremistische Verhaltensweisen“***	*Abschließend wird empfohlen, die durchgeführten Maßnahmen zu evaluieren und diese Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen im Rahmen einer Gesamtkonzeption zu verankern.*
31g	***Aus- und Fortbildung***	***Umgang mit extremistischen Verhaltensweisen/Anschauungen***	*Es wird empfohlen, eine Fortbildungsmaßnahme für Behördenleitungen und Führungskräfte der LG 2.2 in die Zentrale Fortbildung der Polizei NRW aufzunehmen, die potenziell einseitiges Erleben eines polizeilichen Gegenübers in Verbindung mit allen Phänomenbereichen als Problemstellung aufnimmt. Auf dieser Grundlage sollen passgenaue proaktive Gestaltungsmöglichkeiten für Führungskräfte zur Stärkung der demokratischen Resilienz der Mitarbeitenden aufgezeigt werden.*
31h	***Extremismusprävention***	***Umgang mit extremistischen Verhaltensweisen/Anschauungen***	*Zur Stärkung der demokratischen Resilienz für Führungskräfte der LG 2.1, wird empfohlen, die Fortbildungsinhalte in der Führungsfortbildung fortzuschreiben. Derzeit ist der geführte Besuch des „Grenzgang“ Teil der FüFo, darüber hinaus kann z. B. auch der geführte Besuch der Ausstellung „UnRecht und Ordnung“ so wie die Implementierung von Fortbildungsanteilen Interkulturelle Kompetenz eine Ergänzung des bereits vorhandenen Portfolios der FüFo bieten.*
31i	***Extremismusprävention***	***Umgang mit extremistischen Verhaltensweisen/Anschauungen***	*Es wird empfohlen, die „Einführungsfortbildung Extremismusbeauftragte“ fortzuschreiben und somit die Extremismusbeauftragten der Polizei NRW mit einem standardisierten Verfahren in die Lage zu versetzen, örtliche Veranstaltungen zur Stärkung der demokratischen Resilienz aller Mitarbeitenden in den Polizeibehörden zu initiieren.*

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
32	**Extremismusprävention**	**Behördeninterne Regelungen und Vereinbarungen im Kontext des Handlungskonzepts PMK-Rechts**	Es wird folglich empfohlen, eine Dienstanweisung zur Umsetzung des Handlungskonzepts PMK-Rechts zu schaffen, um einen rechtsverbindlichen Rahmen zur tatsächlichen Umsetzung der Inhalte herzustellen. Die zu schaffende Dienstanweisung sollte die behördeninternen Prozesse darstellen, die Zusammenarbeit mit der KPB Oberhausen konkretisieren, themenbezogene Fortbildung der Mitarbeitenden der KPB Essen und der KPB Oberhausen in Abstimmung mit den Extremismusbeauftragten konkretisieren und Informationsflüsse (z. B. Austausch von Lagebilder) sowie Steuerungsnotwendigkeiten festlegen.
32a	***Extremismusprävention***	***Behördeninterne Regelungen und Vereinbarungen im Kontext des Handlungskonzepts PMK-Rechts***	*Es wird empfohlen, eine Dienstanweisung zur Umsetzung des Handlungskonzepts PMK-Rechts zu schaffen, um einen rechtsverbindlichen Rahmen zur tatsächlichen Umsetzung der Inhalte herzustellen. Die zu schaffende Dienstanweisung sollte* *die behördeninternen Prozesse darstellen,* *die Zusammenarbeit mit der KPB Oberhausen konkretisieren,* *die themenbezogene Fortbildung der Mitarbeitenden der KPB Essen und der KPB Oberhausen in Abstimmung mit den Extremismusbeauftragten konkretisieren (z. B. durch Dienstunterrichte),* *den themenbezogenen Informationsfluss (zum Beispiel zu fertigende Lagebilder) konkretisieren und Steuerungsnotwendigkeiten festlegen.* *Die zu schaffende Dienstanweisung tangiert Inhalte einer zu schaffenden Dienstanweisung zum Besprechungswesen, daher sind diese Empfehlungen in Zusammenhang mit der Empfehlung zur Schaffung einer Dienstanweisung zum Besprechungswesen zu sehen.*
32b	***Extremismusprävention***	***Behördeninterne Regelungen und Vereinbarungen im Kontext des Handlungskonzepts PMK-Rechts***	*Zur Gewährleistung eines umfassenden und zeitgerechten Informationsaustausches zwischen den Behörden wird eine turnusmäßige und verbindliche Teilnahme des Leiters der KI ST der KPB Essen an der Leitungskonferenz der KPB Oberhausen empfohlen.*
32c	***Organisation***	***Behördeninterne Regelungen und Vereinbarungen im Kontext des Handlungskonzepts PMK-Rechts***	*Es wird empfohlen, zukünftig die Zusammenarbeit mit der KPB Oberhausen zu intensivieren, um die im Handlungskonzept geforderte Fortbildung sowie Dienstunterrichte in der KPB Oberhausen zu erleichtern.*
32d	***Extremismusprävention***	***Behördeninterne Regelungen und Vereinbarungen im Kontext des Handlungskonzepts PMK-Rechts***	*Es wird empfohlen, zum Zwecke der themenbezogenen Informationssteuerung, der individuellen Fortbildung sowie zur Gestaltung von Dienstunterrichten, die Möglichkeiten des Intranet NRW auszuschöpfen und zum Beispiel die landesweiten Informationsangebote (Landesinformationsseite PMK-Rechts) sowie die Lagebilder der KI ST der KPB Essen mit der Intranetpräsenz der Extremismusbeauftragten der KPB Essen zu verknüpfen.*
32e	***Organisation***	***Behördeninterne Regelungen und Vereinbarungen im Kontext des Handlungskonzepts PMK-Rechts***	*Es wird empfohlen, den generellen Informationsfluss aus Leitungskonferenzen und Direktionsbesprechungen der KPB Essen in einer Dienstanweisung zum Besprechungswesen festzuschreiben. Zu fertigende Protokolle aus diesen Besprechungen eignen sich in besonderem Maße, um Informationen und Handlungsnotwendigkeiten im Dienstunterricht oder in Besprechungen der operativen OE weiterzugeben.*
33	**Führung**	**Aufgabenwahrnehmung der Extremismusbeauftragten; Auswahl, Aufgaben und Handlungsfelder**	Eine strukturelle Regelung in diesem Zusammenhang u. a. zur Teilnahme(-verpflichtung), zur Identifikation von Zielgruppen (z. B. Führungskräfte, Mitarbeitende) zur Festlegung von Standards, ggf. auch eine themenspezifische Schwerpunktsetzung, besteht nicht und sollte daher geschaffen werden.
33a	***Extremismusprävention***	**Voraussetzungen, Kriterien und Kompetenzmerkmale zur Auswahl der Extremismusbeauftragten**	Es wird empfohlen, landesweite Entwicklungen im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung der Extremismusbeauftragten regelmäßig im Hinblick auf die eigenen Prozesse zu prüfen und gegebenenfalls notwendige Anpassungen vorzunehmen.
33b	***Extremismusprävention***	**Voraussetzungen, Kriterien und Kompetenzmerkmale zur Auswahl der Extremismusbeauftragten**	Aufgrund der aktuellen Lage in Bezug auf die Rassismusvorwürfe gegen die KPB Essen wird empfohlen, dass die Extremismusbeauftragte ihre Tätigkeit auch über das Jahr 2020 hinaus lageangepasst temporär in Vollzeit ausüben kann. Sofern es aktuelle örtliche Geschehnisse in anderen KPB erforderlich machen, könnte diese Verfahrensweise auch auf diese übertragen werden.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
33c	***Extremismusprävention***	**Aufgaben und Handlungsfelder der Extremismusbeauftragten**	Es wird empfohlen, eine behördeninterne Regelungslage zu schaffen, die bei Bekanntwerden des Verdachts extremistischen Verhaltens konkrete Verfahrensabläufe der Extremismusbeauftragten sowie der weiteren Prozessbeteiligten regelt. Hierdurch ist neben einer konsequenten Kommunikation auf dem Dienstweg auch eine angemessene Bewertung der eingehenden Sachverhalte gewährleistet.
33d	***Extremismusprävention***	**Aufgaben und Handlungsfelder der Extremismusbeauftragten**	Es wird empfohlen, diese konkrete Regelungslage oder ein behördeninternes Konzept unter Festlegung einzelner Prozessschritte im Rahmen einer AG/eines Qualitätszirkels unter Einbeziehung beider Extremismusbeauftragten sowie Vertretern aller Direktionen zu erarbeiten.
33e	***Extremismusprävention***	**Regelungen und Meldewege von Hinweisen an die Extremismusbeauftragten**	Es wird empfohlen, verbindliche und festgeschriebene behördeninterne Regelungslagen, die insbesondere die Einbindung der Extremismusbeauftragten in die Prozesse der Bearbeitung von Eingaben, Beschwerdeverfahren, Ermittlungs- und Disziplinarverfahren mit Extremismusbezug festlegen, zu schaffen. Diese Empfehlung ist kongruent zur Empfehlung der innerbehördlichen Verantwortlichkeiten und Meldewege zu sehen.
33f	***Extremismusprävention***	**Konzepte und Maßnahmen der Extremismusbeauftragten**	Es wird empfohlen, die bisherige Verfahrensweise bei Auswahl der Maßnahmen beizubehalten jedoch die Anzahl der Maßnahmen der Extremismusbeauftragten zu erhöhen und einen regelmäßigen Teilnahmeturnus festzulegen. Die in der Vergangenheit durchgeführten Veranstaltungen sowie die erstellten Informationsmaterialien sind grundsätzlich zur Sensibilisierung und Stärkung der interkulturellen Kompetenz und der demokratischen Resilienz der Mitarbeitenden der KPB Essen geeignet. Unter Vorbehalt der Fortschreibung der Inhalte der Einführungsfortbildung für Extremismusbeauftragte beim LAFP NRW wird empfohlen, die Einbindung der Extremismusbeauftragten in die Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeitenden über die Unterstützung hinaus beizubehalten.
33g	***Extremismusprävention***	**Konzepte und Maßnahmen der Extremismusbeauftragten**	Es wird zusätzlich empfohlen, zielgruppenorientierte Schwerpunkte bei der Themenauswahl zu setzen und die Anzahl der Sensibilisierungsmaßnahmen in dieser Regelung verbindlich festzuschreiben. Damit ist gewährleistet, dass Mitarbeitende aus allen Direktionen themenbezogen informiert werden und eine Teilnahme nicht nur auf Eigeninitiative basiert.
33h	***Extremismusprävention***	***Aufgabenwahrnehmung der Extremismusbeauftragten***	*Auch in Ergänzung zur PDV 350 NW wird empfohlen, eine behördeninterne Dienstanweisung bzw. eine Konzeption in Bezug auf die Durchführung von Dienstunterrichten zu schaffen. In Zusammenhang mit der Themenauswahl ist es sinnvoll, behördenstrategische Schwerpunkte zu setzen. Dies gilt insbesondere für Dienstunterrichte, die die Extremismusbeauftragten auch in Zusammenarbeit mit KI ST anbieten. Durch die Schaffung einer Dienstanweisung/Konzeption ist zudem gewährleistet, dass Mitarbeitende aus allen Direktionen themen- und schwerpunktbezogen informiert werden und eine Teilnahme nicht nur auf Eigeninitiative basiert.*
33i	***Extremismusprävention***	***Aufgabenwahrnehmung der Extremismusbeauftragten***	*Unter Vorbehalt der Fortschreibung der Inhalte der Einführungsfortbildung für Extremismusbeauftragte beim LAFP NRW wird empfohlen, die Einbindung der Extremismusbeauftragten in die Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeitenden über den Unterstützungsauftrag hinaus beizubehalten, um eine Stärkung der interkulturellen Kompetenz und der demokratische Resilienz sicherzustellen.*
33j	***Extremismusprävention***	***Aufgabenwahrnehmung der Extremismusbeauftragten***	*Es wird empfohlen, das Aufgabenspektrum der Extremismusbeauftragten im Bereich der Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen per Erlass fortzuschreiben und anzupassen. Mit Blick auf die empfohlene Fortschreibung der Inhalte der Einführungsfortbildung beim LAFP NRW, sollen die Extremismusbeauftragten in die Lage versetzt werden, bei der Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeitenden örtliche Maßnahmen zu initiieren und zu koordinieren und soweit möglich sich selbst bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung einzubinden.*
34	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Maßnahmen und ergänzende Aktivitäten**	Es wird empfohlen, Erkenntnisse aus anderen Behörden als Reflexionsmöglichkeit für eigene proaktive Maßnahmen zu nutzen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Betrachtung aktueller gesellschaftspolitischer Ereignisse und Entwicklungen, um angemessen in Bezug auf eigene örtliche Gegebenheiten reagieren zu können.
35	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Grundsätzliche Organisation**	Die grundsätzliche Vorgehensweise soll beibehalten werden und wird als regelkonform erachtet.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
36	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Grundsätzliche Organisation**	Es wird die Erarbeitung von Festlegung von Standards empfohlen, um zu einer konstant hohen Qualität der Verfügungen und Schreiben beizutragen und eine verbesserte Handlungssicherheit in der Sachbearbeitung zu erreichen.
37	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Grundsätzliche Organisation**	Es wird angeregt, die Ermittlungsdauer auf sechs Monate festzulegen und per Wiedervorlagesystem zu überwachen.
38	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Innerbehördliche Verantwortlichkeiten**	Es wird empfohlen, eine Neuzuweisung der Aufgabenraten zugunsten der Disziplinarsachbearbeitung in Betracht zu ziehen oder eine Unterstützung der Disziplinarsachbearbeitung durch die Ermittlungsführung zu prüfen.
39	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Innerbehördliche Verantwortlichkeiten**	Aufgrund der in dem Bereich erforderlichen Kenntnisse aus dem Verwaltungsrecht wird empfohlen, die als ermittelnde Person tätige Verwaltungsbeamtin mit einem festen Zeitanteil in dem Bereich der Disziplinarsachbearbeitung zu verwenden.
40	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Innerbehördliche Verantwortlichkeiten**	Es wird empfohlen, den ermittelnden Personen Qualifizierungen im Rahmen von Fortbildungen zu den Themen „Disziplinarrecht“ und „Durchführung von Ermittlungen“ zu ermöglichen, weil bisher lediglich eine ermittelnde Person eine Veranstaltung mit entsprechendem Inhalt besucht hat. Insbesondere die Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung „Ermittlungsverfahren nach dem LDG NRW - Einführung“ beim LAFP NRW ist dringend angezeigt, weil dort der Kernbereich der ausgeübten Tätigkeit behandelt wird. Im Jahr 2021 werden Veranstaltungen in den Zeiträumen 06.04. bis 09.04.2021, 12.07. bis 15.07.2021 und 29.11. bis 02.12.2021 vom LAFP NRW angeboten.
41	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Inner- und außerbehördliche Melde- und Informationswege**	Die Verfahrensweise bei der Information der höheren dienstvorgesetzten Stelle bzw. obersten Dienstbehörde sollte uneingeschränkt beibehalten werden und wird für sachgerecht befunden.
42	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Inner- und außerbehördliche Melde- und Informationswege**	Sofern eine Änderung hinsichtlich der organisatorischen Zugehörigkeit der ermittelnden Personen in Betracht gezogen werden sollte, ist sicherzustellen, dass dieser Personenkreis die für eine einheitliche Verfahrensdurchführung erforderlichen Informationen erhält.
43	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Inner- und außerbehördliche Melde- und Informationswege**	Gleichzeitig ist bei ZA 21 für diesen Fall eine regelmäßige Wiedervorlage zur Sicherstellung des Beschleunigungsgebotes gemäß § 4 LDG NRW einzurichten. Auf die bereits in Ziffer 9.2.1 erwähnte grundsätzliche Frist von sechs Monaten zur Durchführung der Ermittlungen wird hingewiesen.
44	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Inner- und außerbehördliche Melde- und Informationswege**	Um eine ausreichende Kenntnis der unmittelbaren Vorgesetzten von disziplinarrechtlichen Maßnahmen zu gewährleisten, sollte der Informationsfluss sichergestellt werden. Dies ist insbesondere möglich, wenn Zustellungen über die jeweiligen Dienststellenleitungen erfolgen.
45	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Laufende Disziplinarvorgänge**	Grundsätzlich ist die Vorgangssachbearbeitung bei laufenden Disziplinarverfahren nicht zu beanstanden und soll wie bisher fortgeführt werden.
46	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Laufende Disziplinarvorgänge**	Bei der Überwachung der laufenden Disziplinarvorgänge werden die beiden nachfolgenden Instrumente empfohlen: • Einrichtung bzw. Ausbau eines engmaschigen Wiedervorlagesystems mit turnusgemäßen Wiedervorlagen von drei Monaten.
47	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Laufende Disziplinarvorgänge**	Bei der Überwachung der laufenden Disziplinarvorgänge werden die beiden nachfolgenden Instrumente empfohlen: • Optimierung der Übersichtstabelle über sämtliche Disziplinarverfahren mit aktuellen Sachständen.
48	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Laufende Disziplinarvorgänge**	Bei der Durchsicht der laufenden Disziplinarverfahren ist auffällig, dass in einer Vielzahl von Sach-verhalten den betroffenen Personen ein Verstoß gegen die Gehorsamspflicht gemäß § 35 S. 2 BeamtStG vorgeworfen wird, weil ein Verstoß gegen Strafrechtsvorschriften angenommen wird. Derartige Sachverhalte sind unter den Vorwurf, einen Verstoß gegen die allgemeine Wohlverhaltenspflicht gemäß § 34 S. 3 BeamtStG begangen zu haben, zu subsumieren.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
49	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Noch nicht dem Verwertungsverbot unterliegende Disziplinarverfahren**	Tilgungsfristen ergeben sich aus dem LDG NRW sowie der Rundverfügung des LAFP NRW vom 18.02.2019 und müssen zwingend Beachtung finden
50	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Noch nicht dem Verwertungsverbot unterliegende Disziplinarverfahren**	Die Tilgungsfristen sowie damit einhergehende Verwertungsverbote sind zwingend zu beachten. Nach Ablauf der entsprechenden Fristen sind sämtliche Hinweise vollständig zu vernichten. Auf die sonstigen Vorschriften des LDG NRW, insbesondere die Unterbrechung dieser Fristen nach § 16 LDG NRW, wird hingewiesen.
51	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Noch nicht dem Verwertungsverbot unterliegende Disziplinarverfahren**	Hinsichtlich Disziplinarvorgängen, die gemäß § 33 Abs. 1, Nr. 1 LDG NRW eingestellt wurden und im Zusammenhang mit dem Sachverhalt erteilten schriftlichen Missbilligungen, wird darauf hingewiesen, dass eine Trennung der Vorgänge vorzunehmen und die unterschiedlichen Tilgungsfristen zu berücksichtigen und umzusetzen sind.
52	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Noch nicht dem Verwertungsverbot unterliegende Disziplinarverfahren**	Es wird weiterhin empfohlen, die entsprechenden Tilgungsfristen in dem angeregten Wiedervorlagesystem zur Überwachung der Fristen einzutragen.
53	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Grundsätzliche Organisation**	Bei entsprechenden Straftatbeständen, bei denen laut KHST-VO die Bearbeitung bei der KPB Bochum liegt, sollte - soweit rechtlich möglich - eine turnusgemäße Abfrage an die KPB Bochum gestellt werden. Hier sind die Intensität und die Art der Abfrage in Relation zur Bedeutung und Schwere des Disziplinarverfahrens anzupassen.
54	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Grundsätzliche Organisation**	Ein Austausch zwischen Disziplinarsachbearbeitung und Beschwerdemanagement sollte in begründeten Fällen durchgeführt werden.
55	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Innerbehördliche Verantwortlichkeiten**	Die Erarbeitung standardisierter Strukturen zur Auswertung der Beschwerden hinsichtlich der Erstellung von Handlungsempfehlungen oder zum Zwecke der Qualitätsverbesserung wird dringend empfohlen.
56	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Innerbehördliche Verantwortlichkeiten**	Es wird angeraten, regelmäßige (automatisierte) Auswertungen nach festgelegten Kriterien durchzuführen, um Auffälligkeiten frühzeitig zu erkennen.
57	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Auswertung von Vorgängen des Beschwerdemanagements**	Die bereits vorgesehene Erhöhung der Personalstärke ist aufgrund der Anzahl der Vorgänge fortzuführen, auch um zeitliche Verzögerungen in der Bearbeitung zu vermeiden
58	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Auswertung von Vorgängen des Beschwerdemanagements**	Es wird angeraten, die Dienststellenleitungen für die direkte Kontaktaufnahme mit der beschwerdeführenden Person zu sensibilisieren und zum Zwecke der Dokumentation den in den Rahmenvorgaben sowie inhaltsgleich in der Dienstanweisung vorgesehenen Vordruck einzusetzen.Dies erscheint bei komplexen Sachverhalten angemessen. Bei eindeutigen Bewertungen kann durch ein persönliches Gespräch ein besseres Verständnis für die polizeiliche Arbeit und eine größere Zufriedenheit bei der beschwerdeführenden Person erzeugt werden, zumal die Möglichkeit besteht, Nachfragen unmittelbar zu besprechen.
59	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Auswertung von Vorgängen des Beschwerdemanagements**	Bürgerorientierte Formulierungen im Antwortschreiben.
60	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Auswertung von Vorgängen des Beschwerdemanagements**	Stärkere Berücksichtigung der formalen Aktenführung (Nummerierung, Unterzeichnung, etc.).
61	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Auswertung von Vorgängen des Beschwerdemanagements**	Regelmäßige Auswertungen der Beschwerden insbesondere im Hinblick auf Aspekte des Qualitätsmanagements.
62	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Schnittstellen zu strafrechtlichen Ermittlungen**	Der abschließende Vermerk sollte der Dienststelle und der betroffenen Person zur Kenntnis gegeben werden. Durch die Beteiligung der Dienststelle wird sichergestellt, dass dort eine Sensibilisierung für mögliche Auffälligkeiten der mitarbeitenden Personen stattfindet.
63	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Schnittstelle zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit**	Die Zusammenarbeit sollte in bestehender Weise fortgeführt und regelmäßig evaluiert werden, um Verbesserungspotentiale zu nutzen.
64	**Disziplinarverfahren und Beschwerdesachbearbeitung**	**Schnittstelle zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit**	Informationswege sollten eingehalten und die Dienstanweisung vom 28.10.2016 beachtet werden.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
65	**Führung**	**Leitbilder/Leitsätze**	Aufgrund der Angaben der Teilnehmenden aus den Gruppeninterviews und der Online-Befragung sowie der ausgebliebenen Weiterentwicklung der FLS und der zurückliegenden Befassung mit diesen, wird empfohlen, die Werte und Ziele der Behörde sowie das Selbstbild und die Rolle der KPB Essen konsequent zu thematisieren und im Rahmen eines Leitbildes, verbindlich und transparent zu dokumentieren. Hierbei sollte insbesondere vor dem aktuellen Hintergrund das Thema der demokratischen Resilienz Berücksichtigung finden.
66	**Führung**	**Leitbilder/Leitsätze**	Aktuell gültige Leitbilder, QLS und FLS sollten regelmäßig auf Inhalt und Erscheinungsbild überprüft und beispielsweise den gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden. Es empfiehlt sich die Erstellung eines Konzeptes zur regelmäßigen Weiterentwicklung von Leitbildern, QLS und FLS. Hierbei ist jedoch auf ein angemessenes Verhältnis zwischen Arbeitsaufwand und Nutzen (zum Beispiel durch Vermeidung zu kurzer Überprüfungsintervalle) zu achten. Die Einbindung möglichst vieler oder gar aller OE fördert die Zusammenarbeit innerhalb der KPB Essen und schafft zudem Akzeptanz durch Transparenz und Beteiligung, Identifikation und kann möglicherweise rassistischen Tendenzen vorbeugen.
67	**Führung**	**Mitarbeitergespräch und Führungsfeedback**	Die Aktualisierung der behördeninternen Regelung zu MAG wird empfohlen. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwiefern spezifische Besonderheiten die Erstellung einer behördeninternen Regelung zu FFB erforderlich machen.
68	**Führung**	**Mitarbeitergespräch und Führungsfeedback**	Von einer Aussetzung des FFB im Beurteilungsjahr, wie in der KPB Essen 2017 geschehen, sollte zukünftig abgesehen werden.
69	**Führung**	**Mitarbeitergespräch und Führungsfeedback**	Es wird empfohlen, die Intranetpräsenz zu aktualisieren.
70	**Führung**	**Mitarbeitergespräch und Führungsfeedback**	Sowohl die Durchführungsquote der 2019 durchgeführten MAG als auch die Angaben in Online-Befragung und Gruppeninterviews verdeutlichen, dass die Thematik MAG und die damit verbundene Zielrichtung behördenintern verstärkt beworben werden sollte
71	**Führung**	**Mitarbeitergespräch und Führungsfeedback**	Innerhalb des FFB sollte das Thema „Werteorientierung“ eine stärkere Berücksichtigung finden. Im Rahmen der LAG Führungsstrategie wird das FFB überarbeitet und angepasst.
72	**Führung**	**Behördliches Gesundheitsmanagement der Polizei NRW**	Um der Bedeutung der Thematik gerecht zu werden, wird empfohlen, die aktuelle Einführung der neuen *Rahmenkonzeption BGMPol NRW* auf Landesebene zu nutzen, um eine strategische Implementierung sicherzustellen und in diesem Zuge auch die BGM-Themenseite zeitnah zu aktualisieren sowie behördeninterne Angebote wiederzubeleben und im Sinne einer strategischen Steuerung zu ergänzen.
73	**Führung**	**Behördliches Gesundheitsmanagement der Polizei NRW**	Die organisatorischen und personellen Empfehlungen der LAG BGMPol NRW 2020 sollten ausgewertet und in der Fortentwicklung der Behördenorganisation und bei der personellen Ausstattung berücksichtigen werden.
74	**Führung**	**Behördliches Gesundheitsmanagement der Polizei NRW**	Das BGM-Gremium der Behörde (Gesundheitszirkel) ist beizubehalten und mit Blick auf die Arbeitsweise und Teilnehmer entsprechend der Empfehlungen aus der Rahmenkonzeption BGMPol NRW zu ergänzen.
75	**Führung**	**Behördliches Gesundheitsmanagement der Polizei NRW**	Neben der periodisch wiederkehrenden Behandlung in der Leitungskonferenz sollte das BGMPol NRW weiterhin regelmäßig im Besprechungswesen thematisiert werden.
76	**Führung**	**Hierarchieübergreifende Kommunikationsformate**	Dankschreiben der Leitungen sollten – ohne an eine bestimmte Form gebunden zu sein – durchgängig in allen Direktionen und Inspektionen fest implementiert und durch die Führungskräfte akzeptiert sein. Im Sinne der verantwortlichen Wahrnehmung von Führung wird angeregt, eine gemeinsame, einheitliche und intensive Kommunikationskultur zu entwickeln.
77	**Führung**	**Hierarchieübergreifende Kommunikationsformate**	Im Rahmen dieser Kommunikationskultur sollten die Bedarfe der Mitarbeitenden, insbesondere auch zu den vorhandenen Kommunikationskanälen, Berücksichtigung finden.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
78	**Führung**	**Hierarchieübergreifende Kommunikationsformate**	Um eine möglichst hohe Transparenz und Akzeptanz von Führungshandeln sowie von Führungsentscheidungen innerhalb der Behörde zu erhalten beziehungsweise zu erzielen und zum anderen, um auch möglichen Bereichsegoismen vorzubeugen, sollte weiterhin an den zielführenden Dialogveranstaltungen festgehalten werden. Diese sollten sich auch an den Bedarfen der Mitarbeitenden orientieren und die jeweilige Zielrichtung grundsätzlich im Vorfeld einer Veranstaltung transparent und nachvollziehbar vermittelt werden. Darüber hinaus wird eine Moderation dieser Veranstaltungen empfohlen.
79	**Führung**	**Führungsverständnis**	Das Führungsverständnis innerhalb der KPB Essen sollte möglichst einheitlich abgestimmt und dokumentiert sein.
80	**Führung**	**Führungsverständnis**	Es empfiehlt sich, die FLS kontinuierlich fortzuentwickeln und hierbei möglichst hierarchie- und direktionsübergreifend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden.
81	**Führung**	**Führungsverständnis**	Die Wiederaufnahme des vergangenen örtlichen FKT sollte geprüft werden. Dabei wird empfohlen, insbesondere den Führungskräften operativer OE die Möglichkeit zur Reflexion von Führungsaufgaben im täglichen Dienst zu geben.
82	**Führung**	**Rahmenbedingungen für Führungskräfte**	Angesichts der Ergebnisse zu den Rahmenbedingungen für Führungskräfte aus der Online-Befragung sollte geprüft werden, ob diese in die bei der KPB Essen bereits im Oktober 2019 begonnene Organisationsbetrachtung einbezogen werden müssen. Insbesondere zur Gewährleistung der erforderlichen Kapazitäten zur verantwortlichen Wahrnehmung von Führung in der Praxis, sollte hierbei mit Blick darauf auch eine aufgabenkritische Perspektive eingenommen werden. Es sollte geprüft werden, in welchen Bereichen Optimierungen im Sinne der Hinweise aus der Online-Befragung erzielt werden können.
83	**Führung**	**Vorbildfunktion und Ansprechbarkeit von Führungskräften**	**Vorbildfunktion von Führungskräften** Im Rahmen eines einheitlichen Führungsverständnisses sollte auch die Wertevermittlung als Teil des Rollenverständnisses einer Führungskraft verinnerlicht werden. Es wird deshalb empfohlen, das Thema Wertevermittlung durch Vorbildfunktion zur Stärkung der demokratischen Resilienz im Rahmen von örtlichen oder zentralen Formaten intensiver in den Fokus zu nehmen. Die Ergebnisse der Online-Befragung hinsichtlich der Vorbildfunktion der LG 2.2 sollten entsprechend thematisiert werden.
84	**Führung**	**Vorbildfunktion und Ansprechbarkeit von Führungskräften**	**Ansprechbarkeit von Führungskräften** Zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses wird eine deutlichere Präsenz und Teilnahme von Führungskräften der LG 2.2 in den Arbeitsbereichen ihrer Mitarbeitenden empfohlen. Entsprechende zeitliche Ressourcen für Führungskräfte sollten eingeplant werden, zum Beispiel für regelmäßiges Aufsuchen der nachgeordneten Dienststellen und die Teilnahme an Einsätzen im täglichen Dienst
85	**Führung**	**Personalsituation**	Es sollte geprüft werden, ob die Themenkomplexe Aufgabenkritik, Prozessoptimierung, Personalverteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung von Standards in der bereits begonnenen Organisationsbetrachtung einbezogen sind.
86	**Extremismusprävention**	**Personalsituation**	Die Sensibilisierung von Mitarbeitenden bezüglich der Thematik "extremistische Verhaltensweisen" sollte unabhängig von der jeweiligen Belastungssituation der OE erfolgen.
87	**Personal**	**Personalentwicklung**	Die KPB Essen sollte Kriterien entwickeln, anhand derer potenzielle Führungskräfte identifiziert und für förderungswürdig befunden werden. Diese Kriterien sollten dokumentiert und der gesamten Belegschaft transparent vermittelt werden. Sie sollten, von notwendigen direktionsspezifischen Anpassungen abgesehen, einheitlich für die KPB Essen formuliert sein. Auch die Art der Förderung sollte festgelegt und kommuniziert werden.
88	**Personal**	**Personalentwicklung**	Die KPB Essen sollte prüfen, inwiefern das eigene PEK vor dem Hintergrund der heutigen Rechtsprechung weiterentwickelt werden kann.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
89	**Personal**	**Personalentwicklung**	Insgesamt wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang die Entwicklung eines landesweit gültigen PEK, da Führungsqualitäten durch landesweite Versetzungen/Stellenbesetzungsverfahren auch behördenübergreifend von Bedeutung sind.
90	**Personal**	**Personalentwicklung**	Die KPB Essen sollte weiterhin prüfen, inwieweit die Durchführung von Hospitationen stärker gefördert und in Form eines Konzeptes dargestellt und dokumentiert werden sollte. Dies könnte auch den Vorschlag von regelmäßig durchzuführenden Besuchen der Führungskräfte LG 2.2 in ihren jeweiligen OE und ihrer Teilhabe an dortigen Einsatzanlässen vorsehen.
91	**Personal**	**Auswahlverfahren**	In Zukunft sollte das Kompetenzmerkmal *Werteorientierung* durch die KPB Essen in alle Auswahlverfahren für die Besetzung von Führungsfunktionen einbezogen werden. Diese Überprüfung bietet sich grundsätzlich in Auswahlgesprächen oder Arbeitsproben an. Es wird empfohlen, in Auswahlverfahren verstärkt Auswahlgespräche zur Entscheidungsfindung heranzuziehen.
92	**Personal**	**Auswahlverfahren**	Der Abstimmungsprozess zwischen ZA 22 und der jeweils verantwortlichen Direktion bezüglich der Inhalte des Auswahlverfahrens sollte überprüft, gegebenenfalls angepasst und entsprechend dokumentiert werden.
93	**Personal**	**Auswahlverfahren**	Die KPB Essen sollte bei Bedarf potenziellen Mitgliedern von Auswahlkommissionen die Wahrnehmung der zentralen Fortbildung "Schulung für Beobachterinnen und Beobachter (Interview) – Mitglieder von Auswahlkommissionen" des LAFP NRW oder vergleichbare Angebote anderer Bildungsträger ermöglichen.
94	**Personal**	**Auswahlverfahren**	Weiterhin sollte ein örtliches Fortbildungs-/Multiplikatoren-Konzept entwickelt und dokumentiert werden, das anlassbezogen vor der Durchführung eines Auswahlverfahrens für die jeweils nicht beschulten Mitglieder angeboten werden sollte.
95	**Personal**	**Berücksichtigung von Wertehaltungen**	Es wird empfohlen, zu prüfen, inwiefern die Prüfung der Kompetenz Werteorientierung und weiterer sozialer Kompetenzen bei der Besetzung von Führungsfunktionen möglich ist.
96	**Personal**	**Berücksichtigung von Wertehaltungen**	Darüber hinaus wird allgemein empfohlen zu prüfen, ob die Durchführung eines Eignungsfeststellungsverfahrens vor der Besetzung einer (ersten) Führungsfunktion ein geeignetes Instrument sein kann, mit dem die grundsätzliche Geeignetheit der Bewerberinnen und Bewerber für die Übernahme einer Führungsfunktion überprüft werden könnte. Die Bewerberinnen und Bewerber würden hierdurch nicht in eine Auswahlreihenfolge gebracht. Es könnten aber in einem solchen Eignungsfeststellungsverfahren bestimmte Kompetenzen (zum Beispiel Werteorientierung, Auftreten/Repräsentation, weitere soziale und emotionale Kompetenzen) identifiziert werden, bei denen ein bestimmter Wert nicht unterschritten werden dürfte, um sich auf eine Führungsfunktion bewerben zu können.
97	**Personal**	**Berücksichtigung von Wertehaltungen**	Ein weiterer Weg könnte die Entwicklung und Durchführung eines landesweit standardisierten Auswahlverfahrens, unter Einbeziehung der Beurteilung, für die Besetzung von Führungsfunktionen sein.
98	**Personal**	**Berücksichtigung von Wertehaltungen**	In diesem Sinne könnte auch im Rahmen des Beurteilungswesens eine Erhebung von Potenzialen in Bezug auf die verantwortliche Wahrnehmung von Führung einbezogen werden.
99	**Aus- und Fortbildung**	**Zentrale Fortbildung**	Die KPB Essen sollte ihr Entsendeverhalten bezüglich zentraler Fortbildungsmaßnahmen insbesondere für Führungskräfte überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Insgesamt sollte das Thema Fortbildung in der KPB Essen priorisiert behandelt werden.
100	**Aus- und Fortbildung**	**Zentrale Fortbildung**	Empfohlen wird die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte landesweit turnusmäßig verpflichtend festzuschreiben. Fraglich ist, ob das derzeitige System der Aus- und Fortbildung von Führungskräften nicht einer umfassenden Überprüfung und Anpassung bedarf, um dieser Anforderung gerecht werden zu können. Hierbei handelt es sich um ein allgemeines Entwicklungspotenzial.
101	**Aus- und Fortbildung**	**Dezentrale Fortbildung und Veranstaltungen**	Es wird empfohlen, die bestehenden Veranstaltungsformate, wie von der KPB Essen vorgesehen, fortzuführen sowie zu überprüfen, ob die innerdienstliche Sensibilisierung hierüber gestärkt werden kann.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
102	**Aus- und Fortbildung**	**Dezentrale Fortbildung und Veranstaltungen**	Es sollte geprüft werden, inwieweit eine Wiederaufnahme der genannten Trainings für Führungskräfte möglich und eine Anpassung der Inhalte, unter Beachtung der Standards des LAFP NRW, erforderlich ist.
103	**Führung**	**Dezentrale Fortbildung und Veranstaltungen**	Auch die Einführung eines Mentoringsystems, insbesondere für Führungskräfte in ihrer ersten Funktion, sollte geprüft werden.
104	**Aus- und Fortbildung**	**Unterstützungsangebote**	Die Inanspruchnahme von zentralen Unterstützungs- und Beratungsangeboten – wie zum Beispiel Angebote der ZPSU sowie der Grenzgang und Kraftraum – sollte durch die KPB Essen grundsätzlich gefördert werden.
105	**Führung**	**Unterstützungsangebote**	Die Kenntnis der Beschäftigten über landesweite Unterstützungsangebote sollte durch die KPB Essen verbessert werden.
106	**Führung**	**Unterstützungsangebote**	Die Führungskräfte der KPB Essen sollten dahingehend sensibilisiert werden, dass sie Anliegen bezüglich der Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten ernst nehmen, diese unterstützen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückendeckung bei der Wahrnehmung dieser Angebote geben.
107	**Führung**	**Unterstützungsangebote**	Der Stellenwert werteorientierter Fortbildungs- und Unterstützungsangebote für die tägliche Polizeiarbeit sollte durch die KPB Essen deutlich gemacht und umgesetzt werden. Entsprechende Angebote sollten konsequent umgesetzt werden.
108	**Führung**	**Fehlerkultur**	Die widersprüchlichen Wahrnehmungen zur Fehlerkultur sollten durch die KPB Essen aufgearbeitet werden.
109	**Extremismusprävention**	**Fehlerkultur**	Die KPB Essen sollte ein einheitliches Vorgehen in Bezug auf den Umgang mit extremistischen Verhaltensweisen und die Informationssteuerung zu dieser Thematik entwickeln und dokumentieren.
110	**Führung**	**Fehlerkultur**	Ein regelmäßiger Austausch zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitenden in den OE, insbesondere in Bezug auf die jeweiligen Werthaltungen, sollte forciert und festgeschrieben werden.
111	**Extremismusprävention**	**Gleichbehandlung**	Das Thema Gleichbehandlung sollte in einem Leitbild der KPB Essen Berücksichtigung finden.
112	**Extremismusprävention**	**Symbole/Patches**	Es wird empfohlen, abweichendes Verhalten konsequent und unmittelbar anzusprechen. Die eigenen Maßnahmen sollten transparent erklärt und begleitet werden, um die Mitarbeitenden insgesamt für die Thematik weiter zu sensibilisieren.
113	**Extremismusprävention**	**Symbole/Patches**	Zudem sollte durch die KPB Essen –insbesondere in Fällen der beschriebenen Art – auch eine Ursachenforschung erfolgen, um die Ursachen für das Fehlverhalten nach Möglichkeit zu beseitigen oder zumindest abzumildern.
114	**Extremismusprävention**	**Symbole/Patches**	Grundsätzlich sollten durch die KPB Essen sowohl anlassabhängige als auch anlassunabhängige Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema ergriffen werden. Möglichkeiten hierfür bietet der regelmäßige Dienstunterricht oder das Besprechungswesen.
115	**Extremismusprävention**	**Symbole/Patches**	Um eine regelmäßige und auch anlassunabhängige Sensibilisierung sicherzustellen, sollte ein Konzept hierfür erarbeitet und dokumentiert werden.
116	**Organisation**	**Räumliche Gegebenheiten**	Es wird empfohlen zu prüfen, ob Raumnutzungskonzepte (Zutrittsrechte) gegebenenfalls angepasst werden könnten.
117	**Organisation**	**Räumliche Gegebenheiten**	Zudem wird empfohlen zu prüfen, ob im MRP für die KPB NRW nicht zweckgebundene Aufenthaltsräume für jede OE Berücksichtigung finden könnten.
118	**Organisation**	**Aktuelle Vorfälle**	Es wird empfohlen, die Erfahrungen hinsichtlich der Wirkung der Vorkommnisse auf unbeteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuwerten und ein Angebot der Behördenberatung für vergleichbare kritische Situationen zu entwickeln.
119	**Führung**	**Gruppendynamik**	Es wird empfohlen, die Chancen und Risiken gruppendynamischer Prozesse im Rahmen örtlicher Maßnahmen für Führungskräfte zu thematisieren.
120	**Führung**	**Ausbildung**	Es wird empfohlen, das Bewusstsein für die Veränderbarkeit von Haltungen und Einstellungen im Rahmen örtlicher Maßnahmen für Führungskräfte zu thematisieren.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
121	**Aus- und Fortbildung**	**Aus- und Fortbildung**	Bereits beim Zugang in die Polizei ist darauf zu achten, dass nur geeignete Bewerberinnen und Bewerber einzustellen sind. Das Auswahlverfahren für angehende Polizistinnen und Polizisten muss die wirkungsvolle Überprüfung ihrer Werteorientierung zur freiheitlich demokratischen Grundordnung sicherstellen. Das Auswahlverfahren erfolgt auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und festgelegten Qualitätskriterien, um die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung aller Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen. Vorhandene Instrumente sind aber durch das LAFP NRW weiterzuentwickeln, insbesondere um Dispositionen zur GMF auszuschließen.
122	**Aus- und Fortbildung**	**Aus- und Fortbildung**	Laut einer Studie an der HSPV bringt kaum ein KA in Nordrhein-Westfalen extreme oder rassistische Einstellungen mit in die Polizei. Im Gegenteil: Während des dreijährigen Studiums nehmen fremdenfeindliche Vorurteile sogar ab. Die Befunde weisen darauf hin, dass die Maßnahmen im Studium greifen. Dieser Studie zufolge deutet einiges darauf hin, dass die im Studium etablierten Pflichtmodule zur Förderung der Kommunikationsfähigkeit, der Reflexionsfähigkeit und der interkulturellen Kompetenz greifen. Diese Stärken sind zu erhalten und auch vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Sonderinspektion bei der KPB Essen fortzuentwickeln. Allerdings verzeichnen die Wissenschaftler bereits im ersten Praxishalbjahr eine steigende Antipathie gegen Personen ausländischer Herkunft, die sich mit den Jahren oft verfestigt. Wichtig ist daher, dass diese genannten positiven Aspekte auch nach Abschluss des Studiums, also im täglichen Dienst gelebt werden können und dass Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Kompetenzen stattfinden, beispielsweise durch supervisorische Angebote und Berufsrollenreflexion.
123a	**Führung**	**Teamgeist versus Korpsgeist**	Auch die Sozialpsychologie bietet wertvolle Ansätze für Präventionsmaßnahmen. So besagt die Theorie der sozialen Identität, dass durch die Konfrontation mit einer fremden Gruppe bzw. durch deren Abwertung die eigene soziale Identität gestärkt wird. Auf die Situation eines Berufseinsteigers bezogen, kann durch die Abwertung einer fremden Gruppe ein positives Selbstbild entstehen, welches gerade am Anfang der Berufsausübung der Person Sicherheit und Selbstbewusstsein verleiht. Angesichts der beschriebenen Altersstruktur in den Dienstgruppen der KPB Essen kann auch dieser Effekt nicht ausgeschlossen werden. Aus Studien zu dieser Theorie weiß man, dass es zu dem sog. Ingroup-Outgroup-Phänomen kommt. Dieser Bias (Verzerrung) dient der Maximierung des sozialen Unterschieds und der Schaffung einer sozialen Identität. Die eigene Gruppe (Ingroup) und die Zugehörigkeit dazu werden dadurch weiter aufgewertet, sodass ebenfalls eine identitätsstiftende und selbstwertstabilisierende Funktion erfüllt wird. Das ausgeprägte „Wir-Gefühl“ in der Dienstgruppe A der PI Mülheim an der Ruhr ist Beleg dafür.
123b	**Führung**	**Teamgeist versus Korpsgeist**	Ein gesundes „Wir-Gefühl“ und guter Teamgeist sind für viele polizeiliche Felder elementarer Bestandteil der Organisationskultur. Sie haben eine wichtige Funktion bei der Bewältigung schwerer beruflicher Herausforderungen. Kräfte in operativen Dienststellen sind aufeinander angewiesen, sie müssen sich aufeinander verlassen können, sich gegenseitig schützen. Ein fehlender Teamgeist wäre in hohem Maße dysfunktional und regelrecht gefährlich. Der Teamgeist darf allerdings nicht in einen Korpsgeist umschlagen, der dazu führt, dass das gesamt Handeln der Gruppe oder von Mitgliedern der Gruppe - eben auch deviantes Verhalten - mitgetragen wird. Dies gilt es ständig, insbesondere in entsprechenden Reflexionsangeboten, zu verdeutlichen.
123c	**Extremismusprävention**	**Vorurteile gegen Gruppen und Einzelpersonen**	Vorurteile – als Vorläufer von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und letztendlich auch extremistischen Einstellungen – sind das Ergebnis einer solchen Kategorisierung in „ingroup“ und „outgroup“. Solche Klassifikationen betonen Unterschiede zwischen Gruppen und reduzieren Unterschiede innerhalb der eigenen Gruppe. Dabei wird die persönliche Identität wesentlich über die Zugehörigkeit zur eigenen sozialen Gruppe definiert. Solche Klassifikationsprozesse sind nicht per se negativ. Sie erleichtern unsere Wahrnehmung , da sie diese effektiver machen (es können gleich ganze „Schubladen“ an Vorwissen zu einer bestimmten Person, die wir in eine Gruppe einordnen, geöffnet werden), außerdem wird das Streben nach sozialer Identität und sozialer Aufwertung über diesen Prozess befriedigt.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
123d	**Extremismusprävention**	**Vorurteile gegen Gruppen und Einzelpersonen**	Solche Klassifikationsprozesse spielen auch im Zusammenhang mit dem Thema Racial Profiling eine Rolle. So kann z .B. die bevorzugte Kontrolle bestimmter Personengruppen als eine Heuristik („Daumenregel“) gesehen werden, die sich im beruflichen Alltag bewährt. Im Grundsatz wenden wir Heuristiken tagtäglich an. Aber diese Mechanismen können auch dazu beitragen, dass Menschen in nicht angemessene Verhaltensweisen oder eine Routine abdriften, die nicht zulässig ist. Daher ist geboten ständig, insbesondere im Rahmen von Reflexionsangeboten das eigene Handeln dahingehend zu überprüfen.
123e	**Führung**	**Reflexions- und Gesprächsangebote**	Der erste Ansatz besteht darin, darüber zu reden und Bewusstsein zu schaffen. Es sollten ausreichend Reflexions- und Gesprächsangebote vorhanden sein, in denen die alltäglichen Eindrücke und Erfahrungen ausgesprochen werden können und dürfen und in denen sie nachbesprochen werden können. Dafür braucht man Ressourcenentscheidungen und eine Kultur, in der dies im Alltag möglich ist.
123f	**Führung**	**Reflexions- und Gesprächsangebote**	Unterschieden werden muss dabei zwischen eher informellen Nachbesprechungen unter Kolleginnen und Kollegen im täglichen Dienst. Diese haben eine ganz wichtige Funktion. Zu denken ist an die Zusammenkunft nach einer Dienstschicht in einem Sozialraum, bei dem man die Ereignisse Revue passieren lässt und im Austausch mit den anderen alternative Sichtweisen erfährt oder auch erfährt, dass man mit seinen Eindrücken und Gefühlen nicht allein ist. Dies erfordert geeignete Räumlichkeiten, in denen kein Publikumsverkehr herrscht und die atmosphärisch so beschaffen sind, dass man sich darin wohl fühlen kann.
123g	**Führung**	**Reflexions- und Gesprächsangebote**	Ein optimaler Ansatz liegt daran, Angebote wie oben beschrieben regelmäßig oder anlassbezogen anzubieten und eine Moderation bzw. Anleitung sicherzustellen. In angeleiteten Gruppen mit supervisorischem Charakter kann so eine Sensibilisierung für die kognitiven Prozesse erfolgen. Dadurch kann die Grundlage für bewusstes Gegensteuern gelegt werden. Durch das Aussprechen der Gedanken kann u. U. die Einsicht in die Irrationalität der eigenen Annahmen gewonnen werden. Reflexionsangebote in der Gruppe ermöglichen auch ein zusätzliches Korrektiv durch die Gruppe und tragen dazu bei, den persönlichen inneren Kompass für Werteorientierung zu justieren.
123h	**Extremismusprävention**	**Reflexions- und Gesprächsangebote**	Ganz wichtig ist das emotionale Aussprechen polizeilicher Alltagserfahrungen. Gefühle wie Ekel, Angst, Abscheu, Frust, Hass usw. müssen und dürfen benannt werden („Ventilfunktion“). Im täglichen Dienst müssen sich Polizeikräfte „emotional abspalten“ können, um beruflich handlungsfähig zu sein. Sie dürfen im Kontakt mit dem polizeilichen Gegenüber diese Gefühle in der Regel nicht zulassen. Aber diese Gefühle sind ja trotzdem da und müssen irgendwo hin. Ansonsten bahnen sie sich dysfunktionale oder auch pathologische Wege, wie die Ereignisse in der KPB Essen zeigen.
124	**Aus- und Fortbildung**		Ein weiterer Präventionsansatz liegt darin, gerade für Dienststellen mit belastenden Tätigkeiten Hilfsangebote zu unterbreiten, um Belastungsstörungen vorzubeugen. Neben den Sofortinterventionen nach besonders belastenden Situationen, für die über das LZPD NRW das PSU-Team NRW mit besonders qualifizierten Polizeikräften, Polizeiärztinnen und Polizeiärzten sowie Angehörige der Polizeiseelsorge angefordert werden kann, steht das Helfernetzwerk der Polizei NRW zur Verfügung. Vor Ort sind dies die Polizeiseelsorge oder SAP. Beim LAFP NRW können ebenfalls verschiedene Angebote abgerufen werden: So werden beispielsweise durch die Abteilung 3 im Bil-dungszentrum Münster „Carl Severing“ Seminare für ganze Dienstgruppen, Einsatztrupps und Kommissariate zur Teamentwicklung oder Konfliktregulierung angeboten. Dies erfolgt teilweise mit gemischten Moderatorenteams, die aus einer Diplompsychologin und entsprechend qualifizierten Polizeivollzugskräften aus dem Sachgebiet für Stressbewältigungsmaßnahmen bestehen. Auch die Stressbewältigungsseminare beim LAFP NRW bieten einen guten Ansatz, mit bestimmten Techniken negative körperliche und psychische Folgen zu vermeiden.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
125	**Aus- und Fortbildung**		Mit in die Betrachtung gehört weiterhin der Personaleinsatz in Dienststellen, die vor besonderen Herausforderungen stehen. Gerade die KPB Essen muss sich in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Städte Essen und Mülheim an der Ruhr in Bezug auf die Dienstwahrnehmung von BOE solchen Herausforderungen stellen. Als Beispiel seien die Bekämpfung von Betäubungsmittelkriminalität und Clan-Kriminalität genannt. Spezialisierung ist gut, weil sich nur erfahrene Kräfte im Milieu bestens auskennen. Gleichzeitig ist Spezialisierung aber auch ein Problem, weil die Beschäftigten immer wieder mit demselben Personenkreis konfrontiert werden. Daher bedarf es für diese Dienstbereiche neben den aufgezeigten Angeboten auch klarer Regeln für Rotationsverfahren. Es ist denkbar, zumindest zwischenzeitliche Beschäftigungszeiten in anderen Bereichen obligatorisch zu machen. Es sollte keine Polizeibeamtin und kein Polizeibeamter über Jahrzehnte ausschließlich beispielsweise Betäubungsmittelkriminalität in einem Einsatztrupp bearbeiten. Ein Wechsel von Zeit zu Zeit, dies gilt auch für den Dienst in Dienstgruppen, ist generell förderlich, auch vor dem Hintergrund motivationaler Aspekte und hinsichtlich des "Blicks über den Tellerrand". Daher bedarf es der verbindlichen Regelung von Rotation und Hospitationen.
126a	**Aus- und Fortbildung**	**Identifizierung und Auswahl von Führungskräften**	Sowohl für die Auswahl von Führungskräften in der LG 2.1 wie in der LG 2.2 ist dies eine zentrale Frage für die Gestaltung von Führungsqualität in der Polizei NRW. Es gilt Personen auszuwählen, die eine signifikante Ausprägung spezieller Grunddispositionen haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich nicht jede Person für Führungsaufgaben eignet, also Führung nicht durch jeden Menschen „lernbar“ ist. Sehr wohl können aber geeignete Personen auf der Basis spezieller Grunddispositionen „gute Führung“ lernen und ihre Kompetenzen optimieren. In diesem Sinne sind unter dieser Leitfrage die relevanten Kompetenzfelder zu benennen. Für die LG 2.2 erfolgt derzeit nach einer empirische Erhebung die Umsetzung in das Auswahlverfahren für den Aufstieg und Direkteinstieg in den LA III einfließen.
126b	**Aus- und Fortbildung**	**Identifizierung und Auswahl von Führungskräften**	Anders stellt sich das für Führungsfunktionen im LA II dar: Hier reduziert sich die Auswahl von Führungskräften, insbesondere für Führungsfunktionen A 12 und A 13 häufig auf eine Auswahlent-scheidung auf Basis der Beurteilung. Eine Analyse hinsichtlich der erforderlichen Kompetenzen findet überwiegend nicht statt. Daher ist zu bestimmen, mit welchen Verfahren geeignete Personen in landeszentralen Verfahren, aber auch dezentral in den Polizeibehörden (LG 2.1) ausgewählt werden. Es wäre zielführend, unter Berücksichtigung der rechtlichen Bedingungen Verfahren zur Eig-nungsfeststellung zu implementieren. Zur Prüfung solcher Verfahren könnten Aufträge an das LAFP NRW erteilt werden.
126c	**Aus- und Fortbildung**	**Identifizierung und Auswahl von Führungskräften**	Die Leitfrage muss sich auch damit auseinandersetzen, wie der Generationswandel auf die Bereit-schaft wirkt, sich für Führungsaufgaben zur Verfügung zu stellen. Die Frage der Führungsmotivati-on in der Polizei NRW wurde durch eine Studie des LAFP NRW untersucht. Daraus ergeben sich Hinweise, ob und wie Anreize geboten werden können, ein systematisches Heranführen an Füh-rungsfunktionen erfolgt und „Hoffnungsträgerinnen und Hoffnungsträger“ angesprochen und ge-fördert werden können. Polizeibehörden könnte dies bereits jetzt in Personalentwicklungskonzepten berücksichtigen. Gerade der Zugang in Einstiegs- und Schlüsselfunktion (z. B. Führungsfunktionen in operativen OE) muss mit erfolgssichernden Maßnahmen versehen werden. Derzeit gibt es kaum landesweite Standards, die im Rahmen von Fachaufsicht überprüft werden. Dies gilt es zu prüfen und zu optimieren.
126d	**Führung**	**Qualifizierung von Führungskräften**	Wie bereits beschrieben, ist „gute Führung“ auf Basis spezieller Grundkompetenzen „lernbar“ und „erfahrbar“. Dazu existieren verschiedene Instrumente, die teilweise bereits in unterschiedlicher Intensität in der Polizei NRW zur Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen bzw. in der Startphase eingesetzt werden: Hospitationen, Tutoring/Mentoring, Co-Working, Kollegiale Beratung, Coaching. Der Einsatz dieser Instrumente ist mit deutlich mehr Verbindlichkeit zu versehen, als es heute der Fall ist. Die derzeit von der Landesarbeitsgruppe Führungsstrategie zu erarbeitende Rahmenkonzeption für Zusammenarbeit und Führung in der Polizei NRW wird dazu ihren Beitrag leisten.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
126e	**Führung**	**Qualifizierung von Führungskräften**	Bislang noch nicht im Fokus steht die Zentrale Fortbildung für Führungskräfte, insbesondere solche der LG 2.1. Die Gestaltung zur Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen bzw. die Begleitung nach Übernahme ist unter strategischen Gesichtspunkten zu überarbeiten. Insbesondere die Führungskräfte der LG 2.1 sind in hohem Maße durch die Quantität der relevanten Funktionen in der Organisation und ihre Positionierung im hierarchischen System bestimmend für die Qualität von Führung. Ein Versagen hat fatale Auswirkungen, wie die Ereignisse in Essen zeigen.
126f	**Führung**	**Qualifizierung von Führungskräften**	Faktisch ist es so, dass sich (angehende) Führungskräfte in der Erstfunktion innerhalb der heutigen Führungsfortbildung I mit der Führung von Menschen in der Organisation lediglich in einem Umfang von 10 Tagen auseinandersetzen. Dies ist nur dann ausreichend, wenn auf dieser Basis weitere flankierende Instrumente verbindlich eingesetzt werden und weitere systematische Fortbildung folgt. Fortbildungsangebote für Führungskräfte der LG 2.1 sind fast durchgehend nur fakultativ, d. h. in der Regel kommen in die Fortbildung (des LAFP NRW) nur Personen, die an Führungsthemen und der Verbesserung ihrer eigenen Kompetenzen interessiert sind. Derzeit existiert nur eine einzige Maßnahme (im Bereich Interkulturelle Kompetenz/Diversity Management), die obligatorisch nach Absolvieren der Führungsfortbildung zu durchlaufen ist. Allerdings erfordert das zurückhaltende Entsendeverhalten der Polizeibehörden ständige Interventionen. Hier bleibt zu wünschen, dass durch das Projekt FoBiPol deutlich mehr Verbindlichkeit entsteht. Denkbar wäre die Fixierung von Maßnahmen in einer speziellen Fortbildungsrahmenkonzeption für Führungskräfte. Derzeit erfolgt der Ansatz über die Ausgestaltung durch obligatorische Maßnahmen für Führungskräfte innerhalb der einzelnen fachlichen Fortbildungsrahmenkonzeptionen.
126g	**Aus- und Fortbildung**	**Qualifizierung von Führungskräften**	Auch für die Führungskräfte der LG 2.2 gibt es derzeit kein obligatorisches Fortbildungssystem. Die Angebote des LAFP NRW, der Fortbildungsangebot (FBA) Herne sowie der DHPol werden nur fakultativ durchlaufen. Auch wenn die Vorbereitung auf den LA III durch eine breit angelegte Ausbildung vergleichsweise gut ist, sollten künftig bestimmte Fortbildungsmaßnahmen obligatorisch und periodisch wiederkehrend durchlaufen werden.
126h	**Führung**	**Qualifizierung von Führungskräften**	Heute bestimmen eher der Zufall und die Motivation der Beteiligten, wie sich Führungskräfte in der Polizei NRW entwickeln. "Gute Führung" darf aber kein Zufall sein. Eine "gute Fortbildung" muss dazu ihren Beitrag leisten. Entsprechende Prüf- oder Konzeptionierungsaufträge könnten dem LAFP NRW erteilt werden. Bei der Konzeptionierung sind Module zu berücksichtigen, die der Stärkung der demokratischen Resilienz dienen und die auf die neue Rahmenkonzeption für Führung und Zusammenarbeit in der Polizei NRW aufbauen.
127	**Aus- und Fortbildung**	**Interkulturelle Kompetenz**	Interkulturelle Seminare sind bei der Polizei NRW fester und regelmäßiger Bestandteil der Fortbildung. Jährlich werden mehrere Dutzend solcher Seminare, mit über 1.000 Teilnehmenden durchge-führt. Sie bestehen aus unterschiedlichen Bausteinen: Die Teilnehmenden entwickeln ein Bewusst-sein für den engen Zusammenhang von Kommunikation und Kultur, insbesondere für das Bestehen verschiedener kultureller Kommunikationsmuster. Teilnehmende erfahren einen Perspektivwechsel und erhalten die Möglichkeit, sich auszutauschen. Sie werden dadurch für eine differenzierte Wahrnehmung von Personen und Situationen sensibilisiert. Hintergrundwissen über fremde Kulturen und Religionen versetzt in die Lage, Einsatzsituationen besser einschätzen zu können und beispielsweise Missverständnisse erst gar nicht entstehen zu lassen.
128	**Extremismusprävention**	**Stärkung der demokratischen Resilienz**	Derzeit arbeitet das LAFP NRW an einer Konzeption zur Stärkung der demokratischen Resilienz, die neben den Maßnahmen der Zentralen Fortbildung auch dezentrale Maßnahmen in den Polizeibehörden vorsieht, wie beispielsweise den Besuch von Geschichtsstätten und Ausstellungen sowie die Begegnung mit diversen Gruppen im dienstlichen Umfeld, die im Konzept Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit benannt werden.
129	**Extremismusprävention**	**Berufsethische Reflexion**	Zur berufsethischen Reflexion und zur Aktivierung von Kraftquellen stehen den Polizeibehörden im Zentrum für ethische Bildung und Seelsorge mit den Projekten Grenzgang und Kraftraum weitere wichtige Angebote zur Verfügung. Alle genannten Angebote und Maßnahmen können allerdings nur wirken, wenn sie in Anspruch genommen werden. Daher bedarf es konzeptioneller Überlegungen auf Behörden- und Landesebene mit obligatorischen Elementen.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
130a	**Extremismusprävention**	**Extremismusprävention**	Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte im Umfeld von Personen mit devianten Zügen, insbesondere Führungskräfte, haben in Bezug auf die Vorbeugung eine wesentliche Rolle. Ganz wichtig ist es, auf grenzwertige Äußerungen früh zu reagieren, nicht wegzuhören und diese nicht unkommentiert stehen zu lassen. Dabei geht es nicht nur um rechtsextremistische Äußerungen, sondern um jedwede Form von menschenfeindlichen und abwertenden Äußerungen. Bei entsprechenden Äußerungen müssen Vorgesetzte, aber auch das kollegiale Umfeld klar Stellung beziehen, eine Gegenposition einnehmen und deutlich machen, dass so etwas registriert und nicht geduldet wird. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit beginnt immer unauffällig und schleichend. Daher ist ein geschärfter Blick für diese Prozesse, Sensibilität in der Wahrnehmung, bewusstes Hinschauen und eine klare und konsequente, nach außen wahrnehmbare Reaktion, notwendig.
130b	**Führung**	**Führung**	Führungskräfte müssen dabei im frühen Stadium empathisch und unterstützend auftreten. Wichtig ist, dass sie ihre eigene Haltung und ihre Erwartungen an die Mitarbeitenden klar und transparent kommunizieren. Das Nicht-weg-Hören und Reagieren muss von Führungskräften vorgelebt werden.
130c	**Führung**	**Führung**	Sie müssen auch Fehlerkultur „vorleben“: Mut und Haltung zeigen im Eingestehen eigener Fehler und ermuntern zu einem offenen Umgang. Nur wer Fehler reflektiert, entwickelt sich weiter. Das Eingestehen von Fehlern ist ein Zeichen von Stärke. Die Reflexion und Arbeit an gemachten Fehlern dient der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Damit es dem einzelnen leichter gemacht wird, Fehlverhalten anzusprechen, kann man z. B. im Team entsprechende Vereinbarungen treffen. Man kann gemeinsam die Spielregeln des Miteinanders festlegen. Um so etwas zu entwickeln, bietet das LAFP NRW Teamentwicklungsmaßnahmen an.
131	**Führung**	**Führung**	Sind Grenzen zum Strafrecht und zu Dienstvergehen überschritten, muss auch straf- und disziplinarrechtlich gehandelt werden. Gerade in Zweifelsfällen kann es hilfreich sein, beim Wahrnehmen devianten Verhaltens Ansprechpersonen zu haben, die nicht im Legalitätsprinzip stehen und die solche Hinweise in geschütztem Rahmen vertraulich behandeln können. Es braucht also auch niedrigschwellige und professionelle Angebote, in denen frei von Ängsten problematische Themen besprochen und reflektiert werden können. Dies können beispielsweise psychosoziale Fachkräfte in der Polizei sein (z. B. der Zentralstelle für Psychosoziale Unterstützung beim LAFP NRW), der Polizeibeauftragte im IM NRW oder die Angehörigen der Polizeiseelsorge. Weiterhin stehen auch, insbesondere in Bezug auf extremistische Feststellungen, die Extremismusbeauftragten in den Polizeibehörden als Ansprechpartner zur Verfügung. Soweit es sich dabei um Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte oder Regierungsbeschäftigte handelt, besteht ebenfalls keine Problematik mit Blick auf die Strafverfolgungspflicht. Weiterhin haben die Personalvertretungen, die Gleichstel-lungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen und die Sozialen Ansprechpartner eine wichtige Rolle, denn auch an sie kann man sich vertrauensvoll wenden.
132a	**Personal**	**Personal**	In der KPB Essen hat die missbräuchliche Nutzung von Chatgruppen eine Rolle gespielt. Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Polizei hat eine sehr hohe Priorität und bildet die unverzichtbare Grundlage für unseren polizeilichen Auftrag. Jedwedes Verhalten, das geeignet ist, das Ansehen der Polizei zu beeinträchtigen und das Vertrauen zu untergraben, ist zu unterlassen. Das gilt auch für das Verhalten in sozialen Medien. Alle Beschäftigen sind diesbezüglich wiederholt zu sensibilisieren.
132b	**Extremismusprävention**	**Extremismusprävention**	Die Hemmschwelle zu unangemessenen Äußerungen bei einem Post, zum Einstellen problematischer oder inkriminierter Inhalte ist geringer als in der direkten Kommunikation. Das Antreiben gruppendynamischer Prozesse, ein „Aufstacheln“ und damit eine Radikalisierung können deutlich begüns-tigt werden. Anstelle einer Auseinandersetzung mit Gegenäußerungen (also einem Korrektiv der Gruppe) lassen sich Aussagen gegen die eigenen Haltungen oder auch inkriminierte Inhalte eher ignorieren (man gibt keine Antwort oder verlässt die Gruppe). Dies ist allerdings nicht die richtige Reaktion. Passivität trägt nicht dazu bei, Radikalisierung zu stoppen.

Übersicht der Handlungsempfehlungen gemäß der Sonderinspektion der KPB Essen

Nummer	Oberthema	Themenbereich	Empfehlungen
132c	**Personal**	**Personal**	Soziale Medien können auch eine „Echo-Kammer“ schaffen, die die eigenen Meinungen und Vorstellungen verstärkt und bestätigt. Das kann gerade bei jungen, unerfahrenen PVB problematisch sein, wenn diese sich an der vermeintlichen Gruppenmeinung orientieren. Es ist damit Aufgabe aller Beteiligten, ein Korrektiv herzustellen, wenn deviante Haltungen und Einstellungen dominieren. Alle sollten sich ihrer besonderen repräsentativen Verantwortung bewusst sein und auch aus Gründen des Selbstschutzes private Posts ständig kritisch prüfen.
133a	**Führung**	**Führung**	Herausfordernde und belastende Aufgabenwahrnehmung erfordert klare Leitbildentscheidungen und eine entsprechende Kommunikation der Behördenleitungen. Im Dialog muss die Haltung von Leitungs- und Führungskräften vermittelt werden. Dies bedeutet auch, dass das Spannungsverhältnis zwischen dem Rückhalt für ein konsequentes Einschreiten im Einsatz auf der einen Seite und das konsequente Vorgehen gegen deviantes Verhalten in den eigenen Reihen auf der anderen Seite klar herausgestellt werden müssen.
133b	**Personal**	**Personal**	Es ist auch zielführend, dass sich die Polizeibehörden in die Stadtgesellschaft hinein vernetzten und ein Netzwerkmanagement betreiben, dass alle Institutionen und Organisationen erfasst. Dies erzeugt Offenheit und Transparenz nach innen und außen.

Abkürzungsverzeichnis:

BAO	*Besondere Aufbauorganisation*
BeamtStG	*Beamtenstatusgesetz*
BGMPol	*Behördliches Gesundheitsmanagement der Polizei*
BOE	*Basisorganisationseinheit*
GMF	*Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit*
GO KPB NRW	*Geschäftsordnung für die Kreispolizeibehörden des Landes Nordrhein-Westfalen*
HSPV	*Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung*
IM NRW	*Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen*
KA	*Kommissaranwärterinnen/ Kommissaranwärter*
KHSt-VO NRW	*Verordnung über die Bestimmung von Polizeipräsidien zu Kriminal-hauptstellen des Landes Nordrhein-Westfalen*
KI ST	*Kriminalinspektion Staatschutz*
KPB	*Kreispolizeibehörde*
LA	*Laufbahnabschnitt*
LAFP NRW	*Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten des Landes Nordrhein-Westfalen*
LBG NRW	*Landesbeamtengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen*
LDG NRW	*Landesdisziplinargesetz des Landes Nordrhein-Westfalen*
LF	*Leitfaden*
LG 2.1	*Laufbahngruppe 2.1*
LG 2.2	*Laufbahngruppe 2.2*
LKA NRW	*Landeskriminalamt des Landes Nordrhein-Westfalen*
LOB	*Landesoberbehörden*
LPVG NRW	*Landespersonalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen*
LZPD NRW	*Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste des Landes Nordrhein-Westfalen*
MAG	*Mitarbeitergespräch*
OE	*Organisationseinheit*
PDV	*Polizeidienstvorschrift*
PMK-Rechts	*Politisch motivierte Kriminalität-Rechts*
PP	*Polizeipräsidium*
PSU-Team	*Psychosoziales Unterstützungsteam der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen*
PVB	*Polizeivollzugsbeamte*
PW	*Polizeiwache*
QLS	*Qualitätsleitsätze*
SAP	*Soziale Ansprechpartner*
ZA	*Zentrale Aufgaben*