



Der Minister

Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

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

für die Mitglieder
des Innenausschusses

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

VORLAGE
17/5655

A09

2. September 2021

Seite 1 von 1

Telefon 0211 871-3071

Telefax 0211 871-

Sitzung des Innenausschusses am 02.09.2021
Vorstellung des Abschlussberichts der Stabsstelle
„Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

zur Information der Mitglieder des Innenausschusses des Landtags
übersende ich Ihnen zur o.g. Sitzung den Abschlussbericht der
Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ als
elektronisches Dokument.

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



Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Abschlussbericht

Band 1 - Auftrag, Lagebild, Datenerhebungen und
Handlungsempfehlungen

Impressum

Herausgeber

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

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

Redaktion

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen
in der Polizei NRW

StabsstelleR@im.nrw.de

Stand: August 2021

Druck: Strack + Storch, Düsseldorf

Die Broschüre wurde auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Abschlussbericht

Band 1:

Auftrag, Lagebild, Datenerhebungen und Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen

Auswahlverfahren und Ausbildung

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

Fortbildung und berufsbegleitende Maßnahmen

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

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

Inhalt

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

1. Auftrag, Aufbau und Vorgehensweise

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

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

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

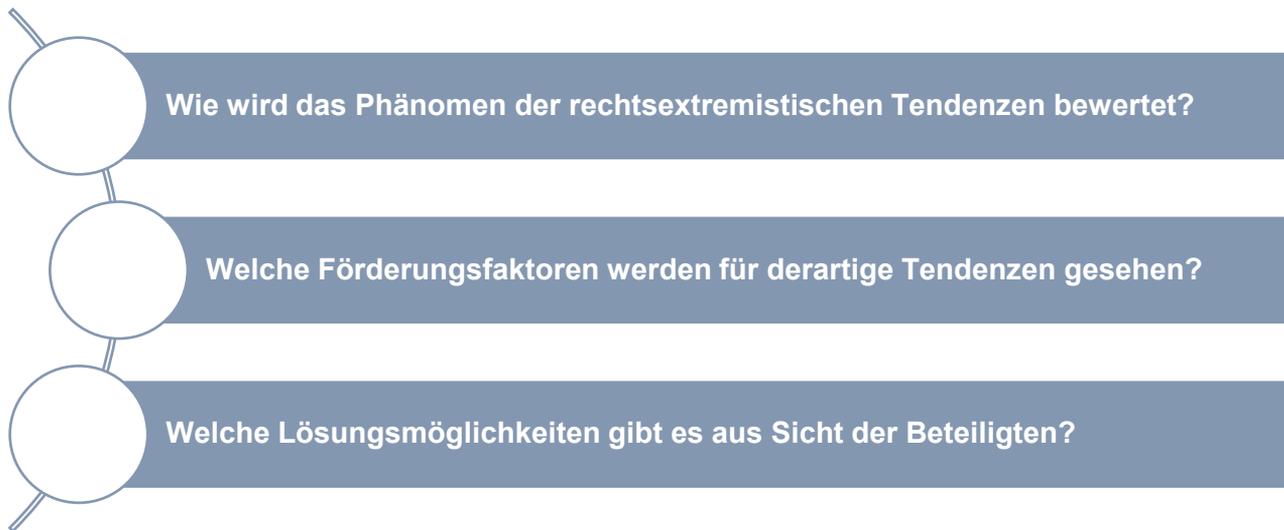
Mit **Kriminaldirektor Dr. Carsten Dübbers** vom Polizeipräsidium Köln konnte ein stellvertretender Stabsstellenleiter gewonnen werden, der neben polizeifachlicher Expertise und polizeilichen Erfahrungen in der Projektarbeit über empirische Forschungserfahrungen auf dem Feld der Polizeikultur

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

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

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

Grundlegend waren dabei drei Fragestellungen:



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

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

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

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

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

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

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

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

Uwe Reichel-Offermann

Sonderbeauftragter „Rechtsextremistische Tendenzen
in der nordrhein-westfälischen Polizei“

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

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

2.1 Definitiorische Grundlagen

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

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

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

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

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

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

Rassismus

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

Antisemitismus

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

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

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

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

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

Extremismus

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

Rechtsextremismus

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

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

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

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

11 Vgl. ebd.

2.2 Stand der Forschung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16 Vgl. ebd., S. 210.

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

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

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

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

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

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

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

20 Vgl. ebd.

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

22 Vgl. Jaschke, H.- G. (1996): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit bei der Polizei - Expertise im Auftrag der Polizei-Führungsakademie. In: Polizei-Führungsakademie (Hrsg.): Thema heute: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie. S. 199-219.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

35 Vgl. ebd., S. 26 f.

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

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

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

2.3 Extremismusprävention durch Aus- und Fortbildung bei der Polizei NRW

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4 Extremismusprävention der Polizei in anderen Bundesländern und den Niederlanden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Lagebild „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“

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

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

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

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

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

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

Soziographische Erkenntnisse

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

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

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

Organisatorische Erkenntnisse

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

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

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

Rechtliche Erkenntnisse

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

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

Phänomenologische Erkenntnisse

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

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

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

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus den Daten ziehen?

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

4. Wissenschaftliche Erhebungen

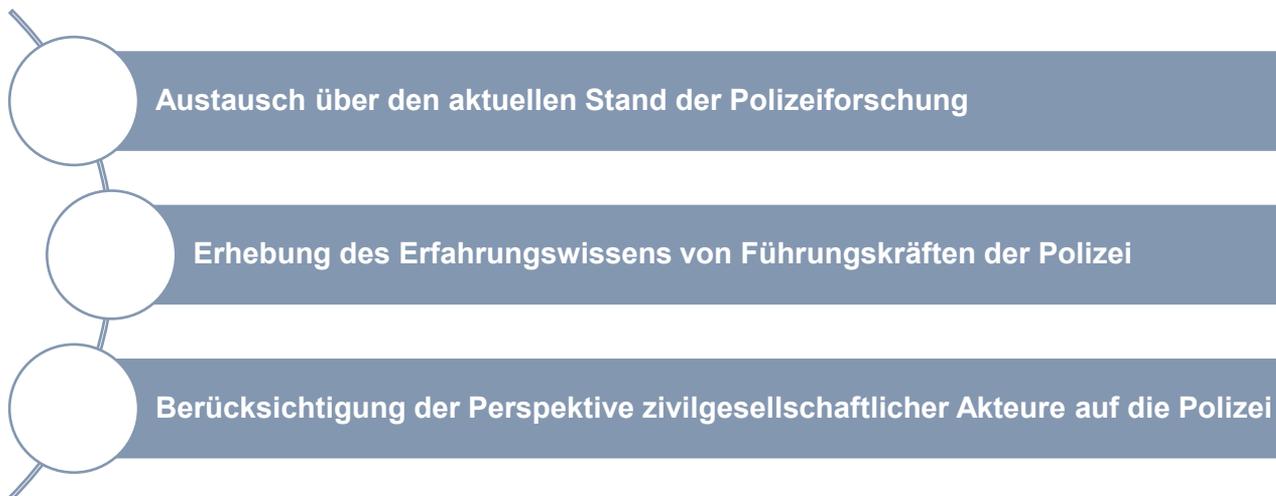
Um die **Außen- und Binnenperspektive** auf rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW hinreichend berücksichtigen zu können, hat die Stabsstelle eigene Datenerhebungen durchgeführt. Diese ermöglichten uns, vorhandene Expertise zu nutzen, Ideen zu sammeln sowie die Umsetzbarkeit und Akzeptanz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

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

4.1 Experteninterviews

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

Mit den Experteninterviews wurden folgende wesentliche Ziele verfolgt:



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

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

45 Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus

46 Anti-Rassismus Informations-Centrum

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

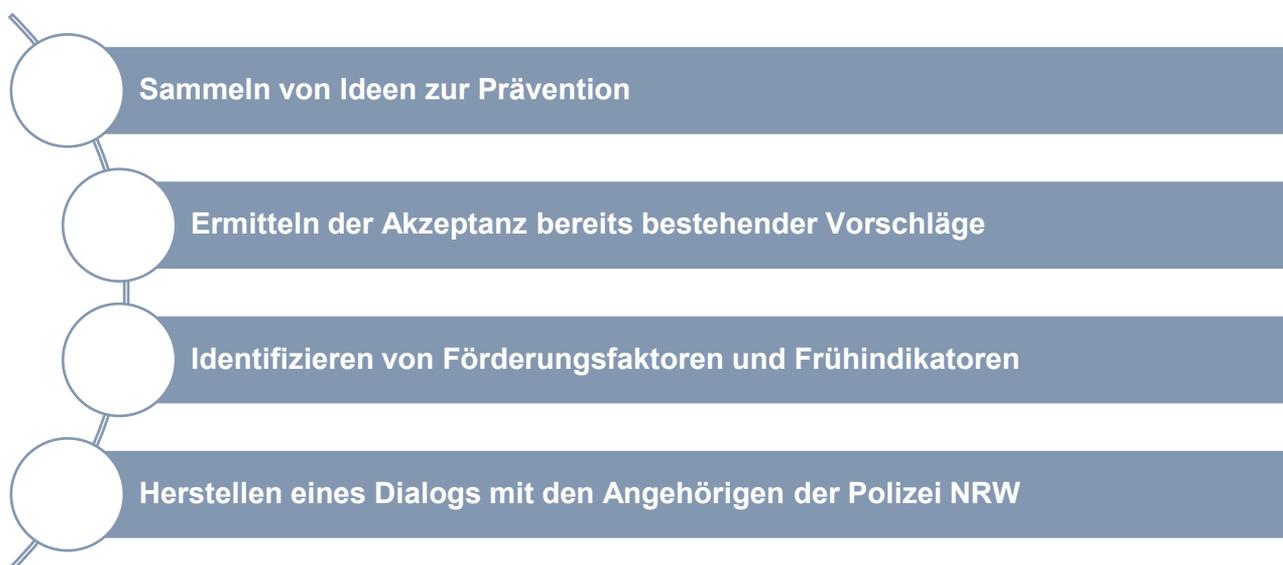
4.2 Teilnehmende Beobachtungen

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

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

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

Mit der Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen wurden vier Ziele verfolgt:



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

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

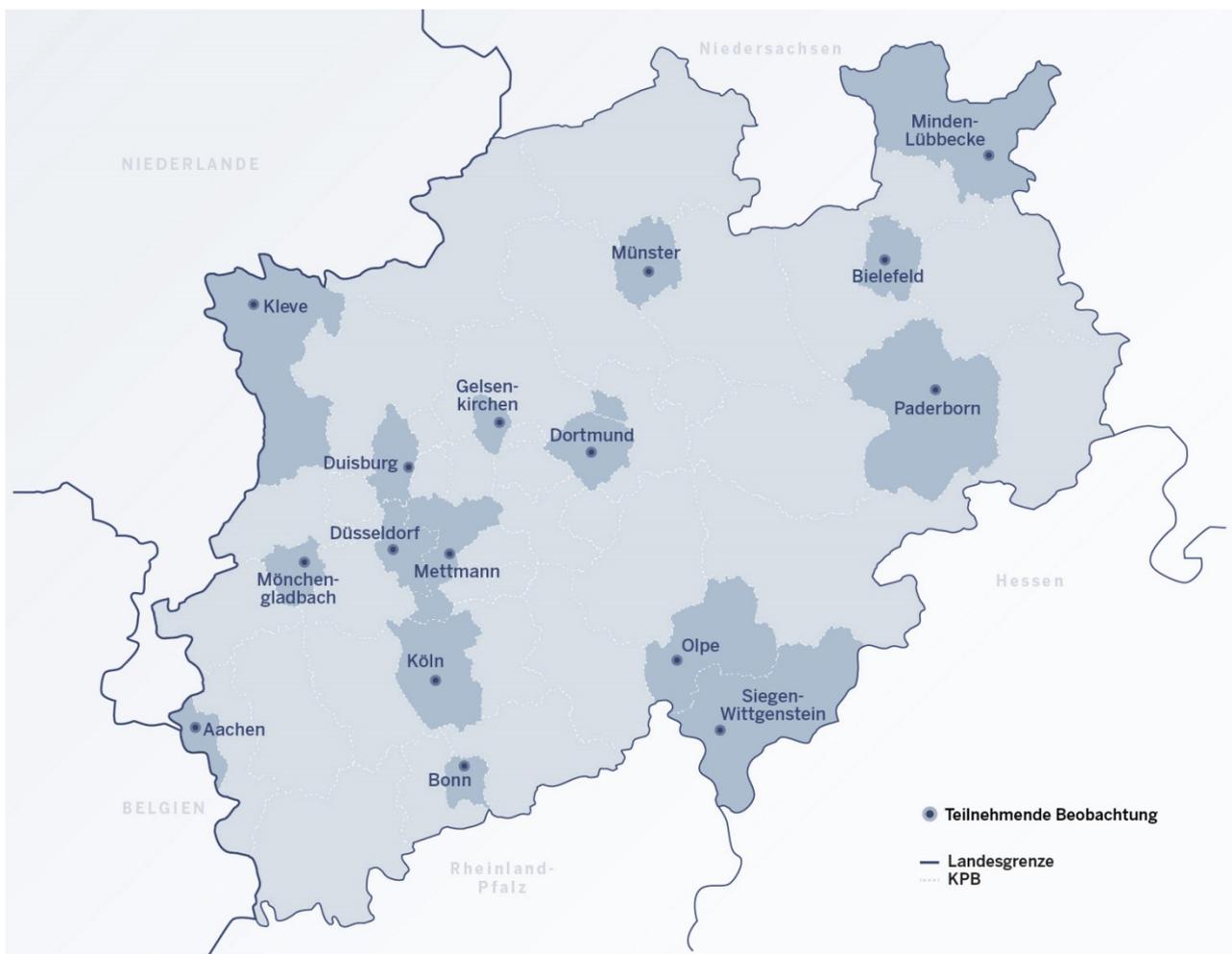
48 Vgl. Girtler, R. (2001): Methoden der Feldforschung. S. 50.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

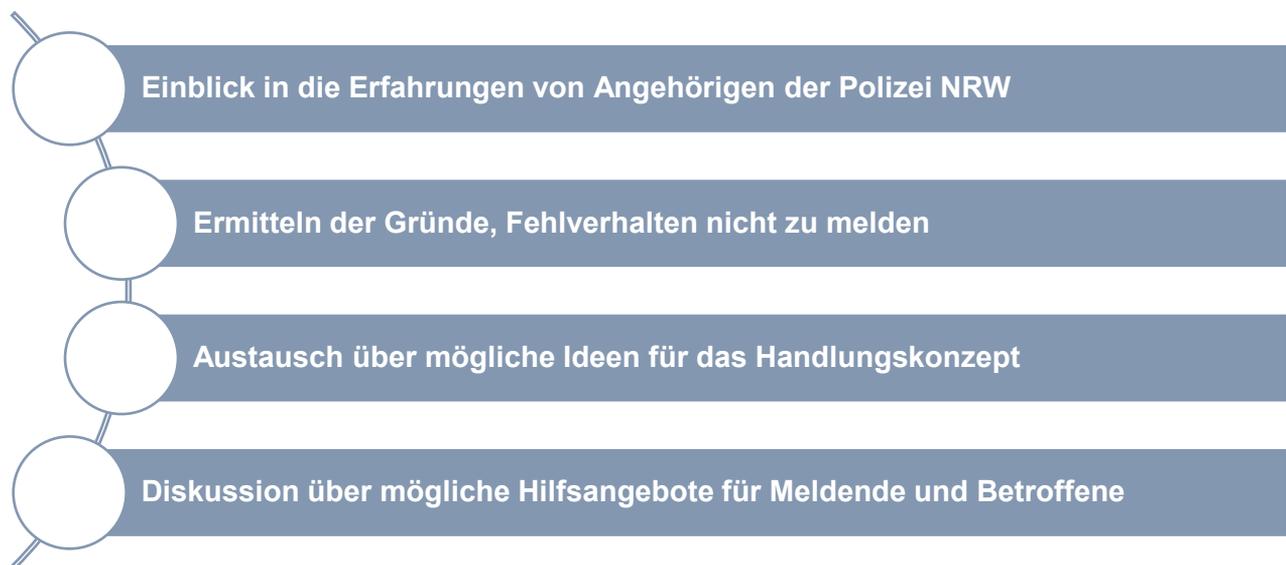
Zusammenfassend haben wir durch die Durchführung der teilnehmenden Beobachtungen einen wichtigen Einblick in den polizeilichen Berufsalltag, in die alltäglichen Belastungen sowie in die Einschätzungen, Wünsche und Belange der Polizeibeamtinnen und -beamten erhalten. Diese konnten wir bei der Entwicklung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

4.3 Problemzentrierte Interviews

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

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

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



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

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

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

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

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

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

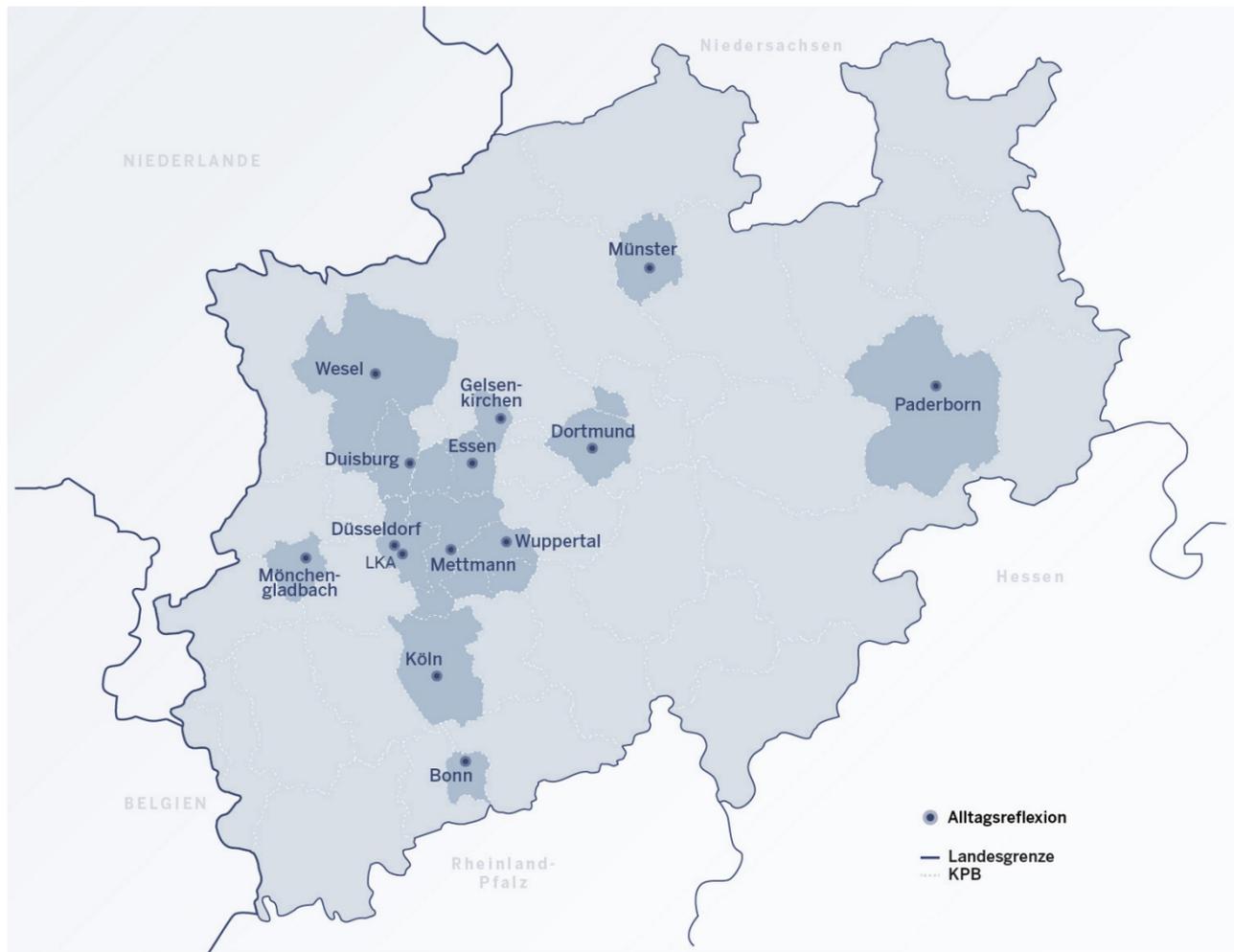
Die vielen Zuschriften und Eingaben wie auch die problemzentrierten Interviews haben nicht nur gezeigt, dass die Einbindung der Polizeibeamtinnen und -beamten in der Erstellung dieses Handlungskonzeptes der richtige Weg war, sondern auch verdeutlicht, dass es sich bei der Verhinderung von rechtsextremistischen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

5. Pilotprojekt Alltagsreflexion

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

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

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



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

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

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

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

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

Statistische Angaben zum Teilnehmerkreis

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

Bewertung der Veranstaltung

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

Bewertung der Relevanz möglicher Inhalte

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

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

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

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

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

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

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

Bewertung des Formats

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

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

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

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

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

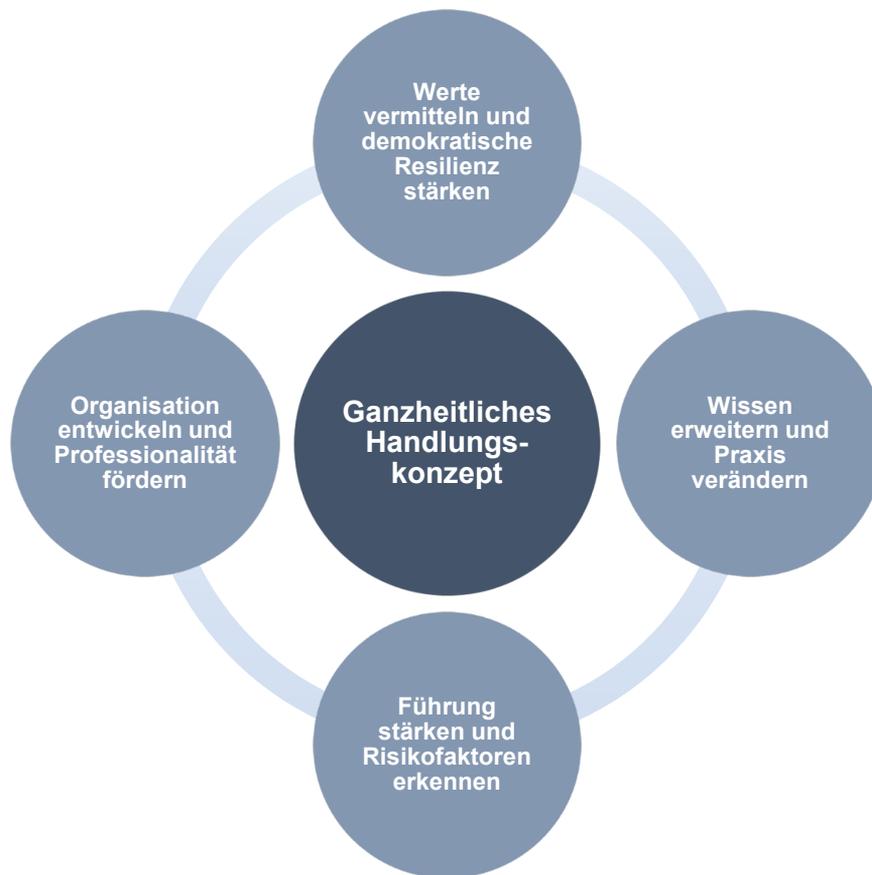
6. Ganzheitliches Handlungskonzept

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

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

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

Leitgedanken des ganzheitlichen Handlungskonzepts



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

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

6.1 Auswahlverfahren und Ausbildung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 1

Werteorientierung bei der Personalentwicklung

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 2

Modulübergreifende Stärkung der Werteorientierung

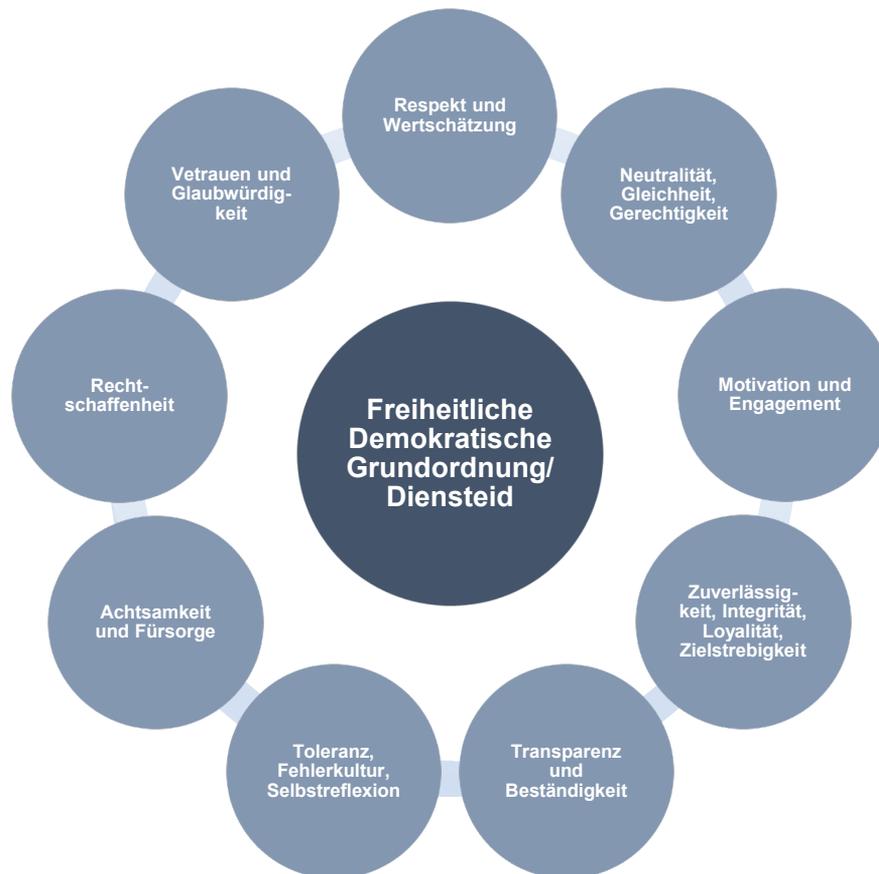
Die Werteorientierung soll durch eine Anpassung der Curricula in der polizeilichen Ausbildung bei allen drei Ausbildungsträgern verankert werden.

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

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

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

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



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

Handlungsempfehlung 3

Überprüfung der Studieninhalte und des Lehrmaterials

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

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

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

Handlungsempfehlung 4

Themenrelevante Lehrinhalte in der Ausbildung

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 5

Fortentwicklung des Trainings Sozialer Kompetenzen

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 6

Fortentwicklung der Berufsrollenreflexion

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 7 Stärkung der Medienkompetenz

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

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

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

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

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

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

6.2 Fortbildung und berufsbegleitende Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 8

Stärkung der politischen Bildung

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 9

Stärkung des Dienstunterrichts

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

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

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

Handlungsempfehlung 10

Einsatztraining

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 11

Alltagsreflexion

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

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 12

Quartiersbezogene Vernetzung

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

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

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

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

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

6.3 Personal, Organisation und Führung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 13

Werte-Management-System

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 14

Auswahl und Qualifikation von Führungskräften der Laufbahngruppe 2.1

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

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

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

62 Vgl. Wieselthaler, A.; Hutter, K. (2019): Polizei und Ethik - Warum die Exekutive Wertemanagement braucht. In: Compliance Praxis Heft 2. S. 24. Abrufbar unter: https://www.compliance-praxis.at/Themen/Management_Organisation/Archiv/Polizei_und_Ethik_-_Warum_die_Exekutive_Wertemanagement_bra.html (letzter Zugriff am 09.08.2021).

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 15

Verwendungszeiten in Basisorganisationseinheiten

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 16

Weiterentwicklung der Funktionen des Polizeibeauftragten und der Extremismusbeauftragten

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

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 17 **Ansprechpartner und Meldewesen**

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

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

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

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

Handlungsempfehlung 18

Handreichung für Führungskräfte zur Früherkennung

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

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

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

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

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

7. Dank und Ausblick

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

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

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

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

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

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

Mitglieder der Stabsstelle

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

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

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

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

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

Polizeihauptkommissarin **Sarah Stein**
Ministerium des Innern NRW

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

Hinweis

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

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

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

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

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





Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Abschlussbericht

Band 2 - Anlagen

Impressum

Herausgeber

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

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

Redaktion

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen
in der Polizei NRW

StabsstelleR@im.nrw.de

Stand: August 2021

Druck: Strack + Storch, Düsseldorf

Die Broschüre wurde auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Abschlussbericht

Band 2:

Anlagen

Anlagen

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

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

Anlage 1



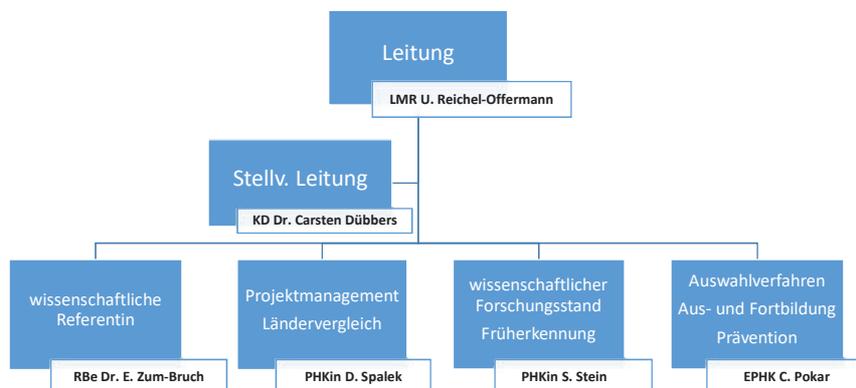
Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

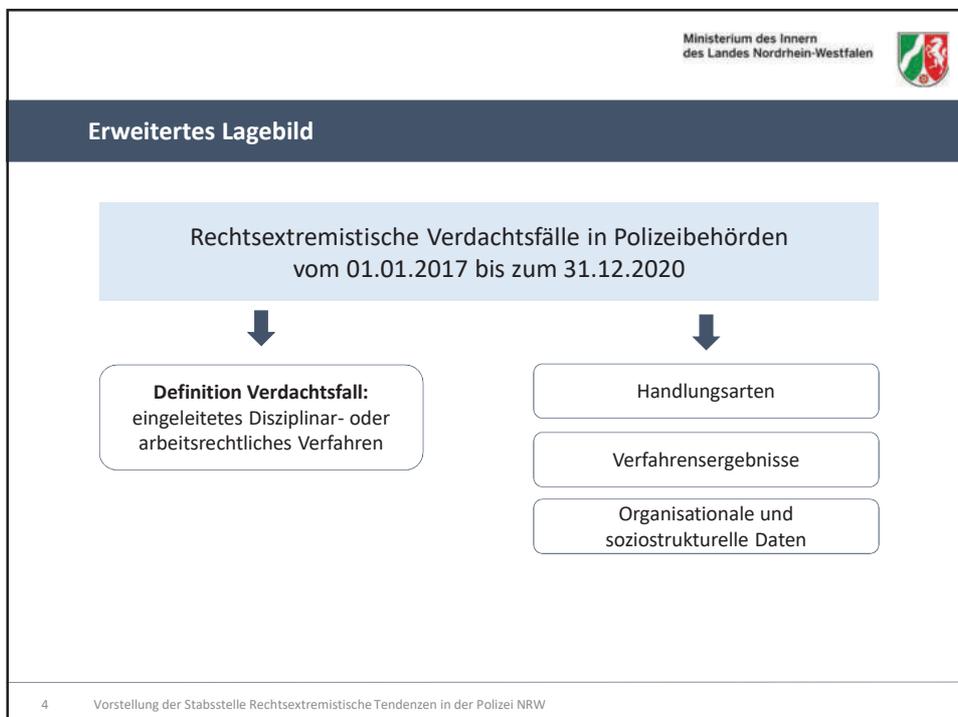
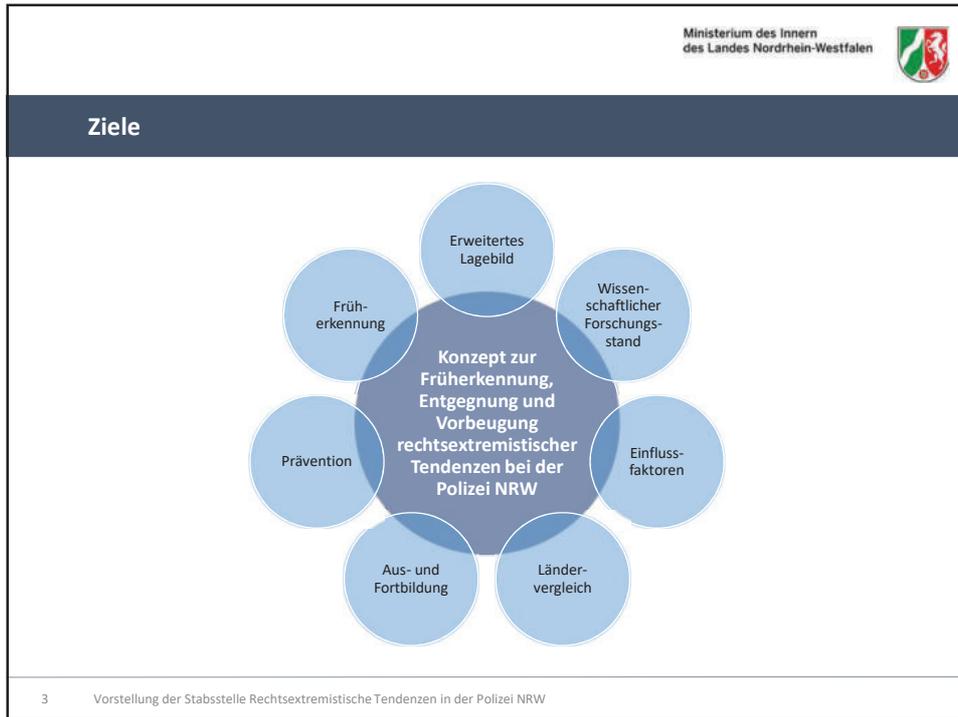
Vorstellung der Stabsstelle

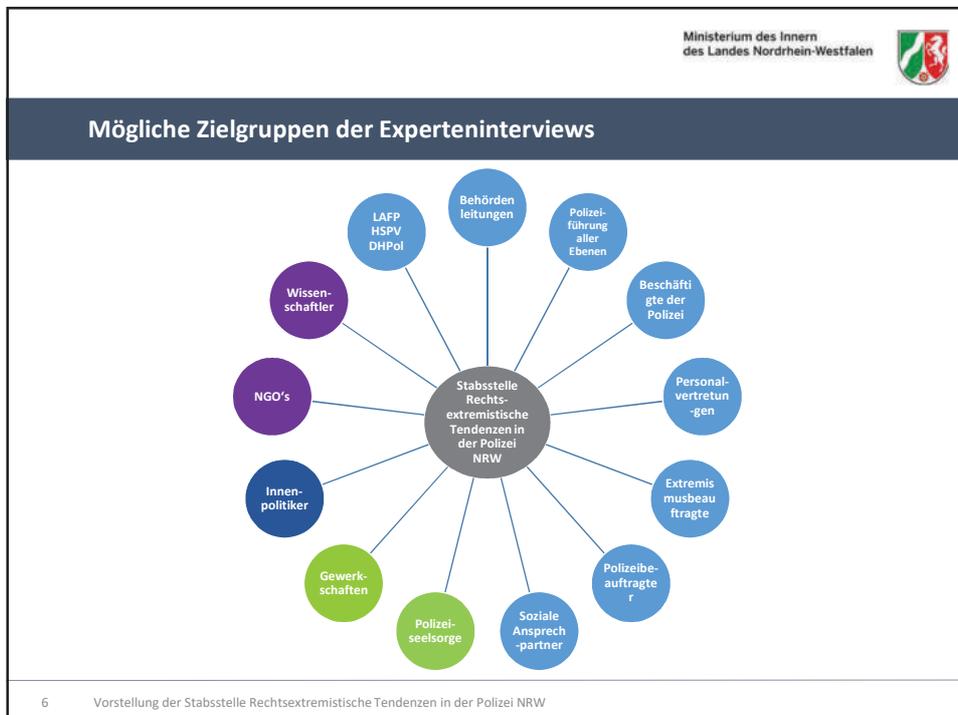
Düsseldorf, 17.11.2020



Organisation der Stabsstelle







Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Ziele der teilnehmenden Beobachtung in Dienstgruppen/Kommissariaten

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

↓

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

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

7 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Selektionskriterien teilnehmende Behörden und Gruppen

§2- und §4-Behörden

Landratsbehörden und Polizeipräsidien

Dienststellenstruktur

Bevölkerungsdichte

Einsatzaufkommen und Einsatzbelastung

Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund

8 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Forschungsethik

Zentral ist der Schutz der Anonymität!

↓

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

Teilnehmende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden anonymisiert.

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

9 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Früherkennung

Erhebung, Überprüfung und Fortentwicklung bestehender Maßnahmen der Früherkennung

↓

Indikatoren

Hinweissysteme und Ansprechpartner

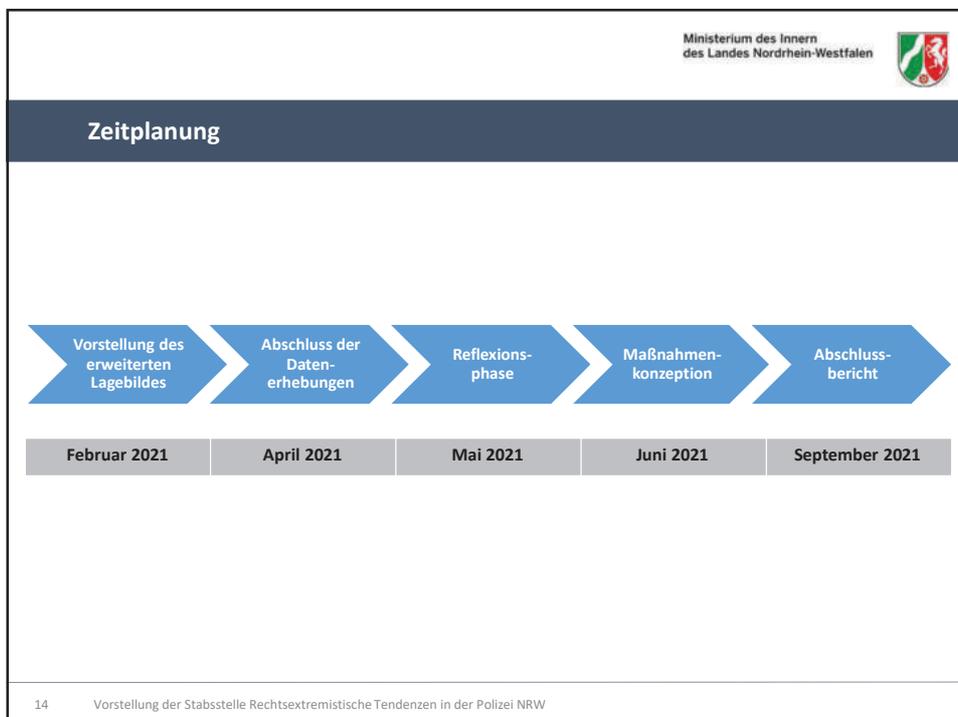
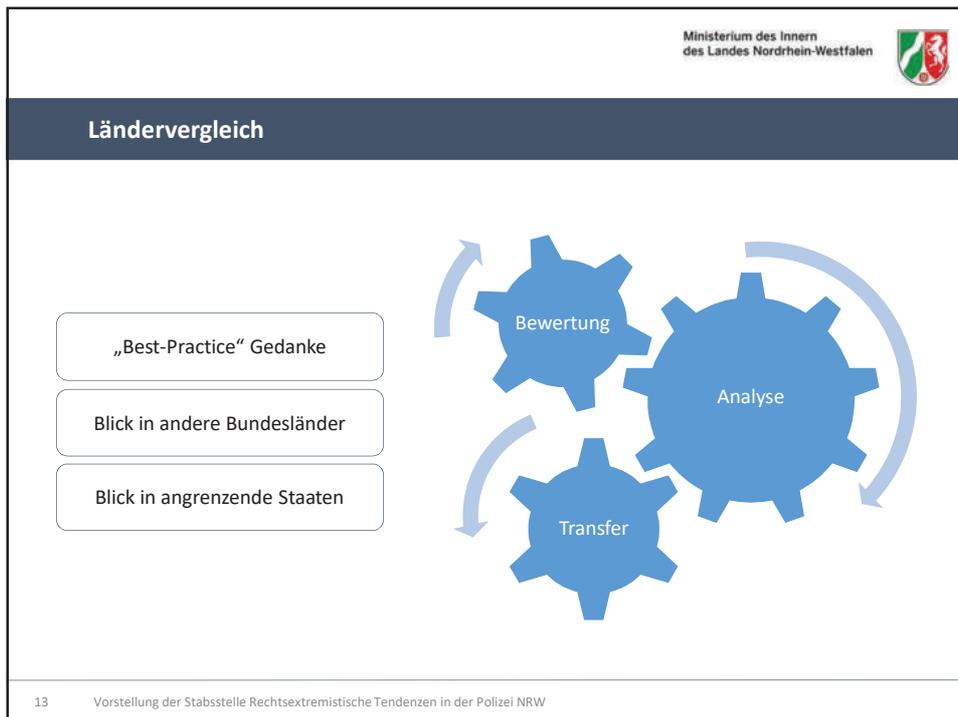
Führung und Zusammenarbeit

Lehrende und Tutoren

Extremismusbeauftragte

10 Vorstellung der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW







Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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

Anlage 2

Wissenschaftliches Literatur- und Quellenverzeichnis

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

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

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

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

Anlage 3

04.01.2021

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

Hintergrund

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

Vorbemerkungen

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

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

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

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

Hinweis zur Vertraulichkeit

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

* * *

1. Extremismus

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Reflexion von Rassismus und Rechtsextremismus als institutionelle Aufgabe

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

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

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

1.3. Forschungen zu Rassismus und Rechtsextremismus

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

2. Verständnis für die berufliche Rolle

2.1 Klärung und Vermittlung der beruflichen Rollenverantwortung als Leitziel des Studiums

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

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

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

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

2.3 Qualitätssicherung für das Modul „Berufsrollenreflexion“

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

3. Medienkompetenz

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

Anlagen

- Modulbeschreibung für den Studiengang Polizeivollzugsdienst
- Manual Berufsrollenrollenreflexion

Anlage 4

Für Demokratie und Menschenrechte, gegen Rassismus und Extremismus

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

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

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

Lehre an der HSPV NRW

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Forschung an der HSPV NRW

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

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

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

Ausbaupotentiale bestünden in

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

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

„Third Mission“

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

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

Ausbaupotentiale bestünden in

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

Ausgestaltung des Hochschullebens

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

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

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

Berufliche Sozialisation im Kontext

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

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

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

Gelsenkirchen, im Februar 2021

Anlage 5

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



LAFP NRW, Postfach 1265, 59370 Selm

08. Dezember 2020

Seite 1 von 8

- elektronische Post -

Aktenzeichen:

54.1 - 59.04.05

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

bei Antwort bitte angeben

dez54.fortbildung.lafp

@polizei.nrw.de

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

Dienstgebäude:

Geb. 12

Erlass IM NRW vom 10.11.2020, StabR - 59.04.05

poststelle.lafp@polizei.nrw.de

<https://lafp.polizei.nrw>

Anlagen: 4

Öffentliche Verkehrsmittel:

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

Navigationsgerät:

Zum Sundern 28, 59379 Selm

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

Zahlungen an:

Landeskasse Düsseldorf IBAN:

DE27300500000004004719

BIC: WELADED

Kto-Nr.: 4004719

BLZ: 300 500 00 Helaba Bank:

Landesbank Düsseldorf

zur Fragestellung 1. und 2.

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

zur Fragestellung 3.

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

zur Fragestellung 4.

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

zur Fragestellung 5.

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

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

zur Fragestellung 6.

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

DHPol:

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

IBZ Schloß Gimborn

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

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

zu 7.

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

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

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

Moderierte Führung Grenzgang in Kombination mit Vortrag „Rassismus“

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

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

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

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

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

Informations- und Bildungsreise nach Yad Vashem, Israel

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

NS-Ausstellung „UnRecht und Ordnung“

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

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

Verletzlichkeit – nach außen und nach innen

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

Ratsausbildung

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

Förderphase Aufstieg/Einführungsphase Direkteinstieg

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

Dieses betrifft auch den Direkteinstieg in dessen Einführungsphase.

Masterstudiengang

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

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

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

Direkteinstieg

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

Modulare Qualifizierung

Die Teilnehmenden der Modularen Qualifizierung erhalten zum Themenbezug folgende Inhalte:

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

Übergreifende Maßnahmen

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

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

- Jahr 2018, Autorenlesung und Diskussion

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

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

Zur Umsetzung stehende Maßnahmen

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

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

Fortbildung zu Thema IKK/Rechtsextremismus

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

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

Konzeptionen

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

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

Diese Inhalte finden sich auch in den folgenden Fortbildungsmaßnahmen wieder:

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

Im Auftrag

Anlage 6

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

Gliederung

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

1 Problembeschreibung

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

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

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

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

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

2 Vorgehen und Beteiligung

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

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

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

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

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

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

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

3 Begriffsdefinitionen

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

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

4 Handlungsfelder

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

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

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

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

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

4.1 Handlungsfeld Personalgewinnung und –auswahl

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

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

Aktuelle Maßnahmen:

- **Zuverlässigkeitsprüfung**

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

- **Auswahlverfahren**

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

Handlungsempfehlungen

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

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

4.2 Handlungsfeld Aus- und Fortbildung⁴

4.2.1 Studium

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

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

Aktuelle Maßnahmen:

Obligatorische Inhalte des Studiengangs PVD:

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

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

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

Wahlpflichtbereich:

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

Handlungsempfehlungen:

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

berufspraktischer Erfahrungen sowie der Reflexion berufsnaher Einstellungen und Vorurteile,

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

4.2.2 Fortbildung

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

Aktuelle Maßnahmen:

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlungen

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

4.3 Handlungsfeld Präventionsarbeit und Früherkennung

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

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

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

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

Maßnahmen:

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

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

Handlungsempfehlungen

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

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

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

4.4 Umgang mit Fehlverhalten

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

4.4.1 Erfassung von Fehlverhalten

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

Maßnahmen:

- **Meldestellen für Externe**

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

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

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

- **Meldestelle für Interne**

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlungen

- **Aufklärung zu Rechtsgrundlagen und Verfahrenswegen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Einrichtung eines anonymen Hinweisgebersystems**

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

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

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

- **Beratungsangebote für Führungskräfte**

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

4.4.2 Verfolgung von Fehlverhalten

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

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

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

Maßnahmen

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

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

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

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

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

¹⁶ Ebd. Seite 10.

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

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

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

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

Handlungsempfehlungen

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

4.4.3 Nachbereitung von Fehlverhalten

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

Handlungsempfehlungen

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

4.5 Handlungsfeld Führung

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

¹⁷ Siehe § 35 BremDG.

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

Handlungsempfehlungen

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

4.6 Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit nach innen und nach außen

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

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

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

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

Handlungsempfehlungen:

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

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

4.7 Handlungsfeld Forschungsbedarfe und –perspektiven

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

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

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

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

5 Zusammenfassung der wichtigsten Handlungsempfehlungen

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

Anlage 7

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



Inhalt

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

Einleitung

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

Maßnahmen

I. Polizei Berlin

Erweiterung der Zuverlässigkeitsüberprüfung

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

Disziplinarrecht

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

Anhand der fünf Kategorien

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

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

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

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

Beratung durch den Berliner Verfassungsschutz

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

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

Extremismusbeauftragte/r bei der Polizei Berlin

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

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

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

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

Anonymes Hinweisgebersystem (AHS)

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

Lagebericht

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

Fach- und dienstaufsichtliches Monitoring

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

II. Dienstkräfte

Supervision

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

Stärkung der Bereitschaft zur Umfeldveränderung

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

III. Aus- und Fortbildung/ Forschung

Aus- und Fortbildung

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

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

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

Anlage 8



Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Lagebild

Düsseldorf, 04.03.2021



Datengrundlage: Gesamtphänomen

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

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



Datengrundlage: Verdachtsfälle

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

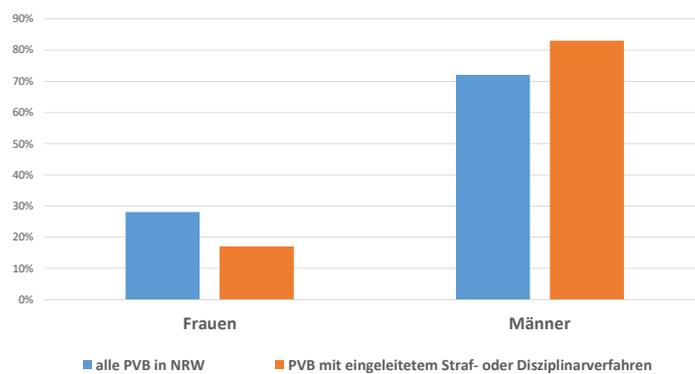
Stand 04.03.2021

Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

3



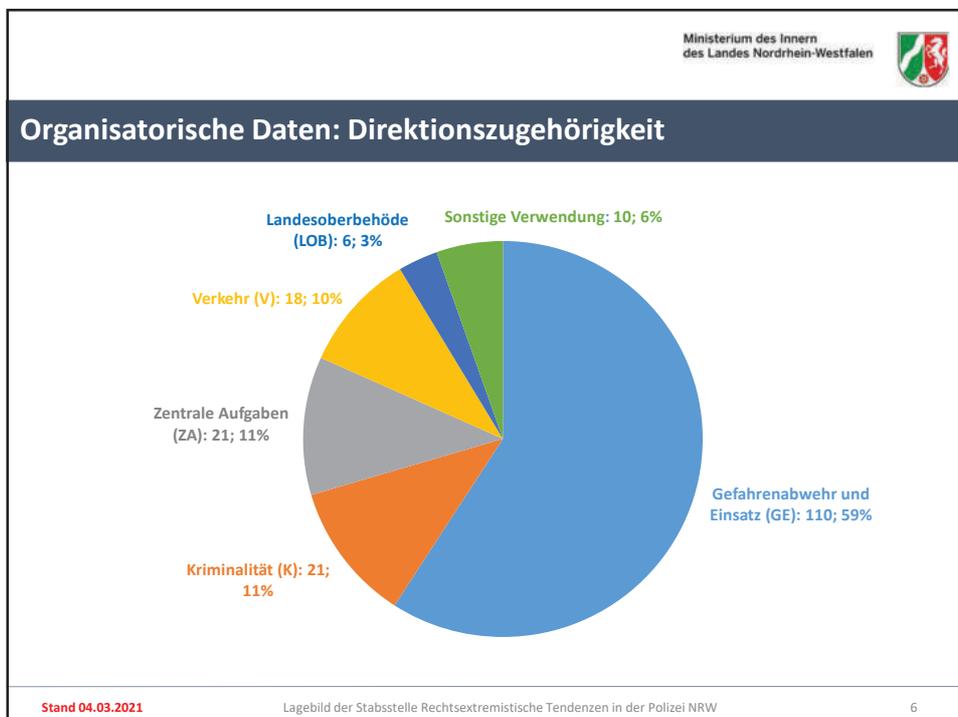
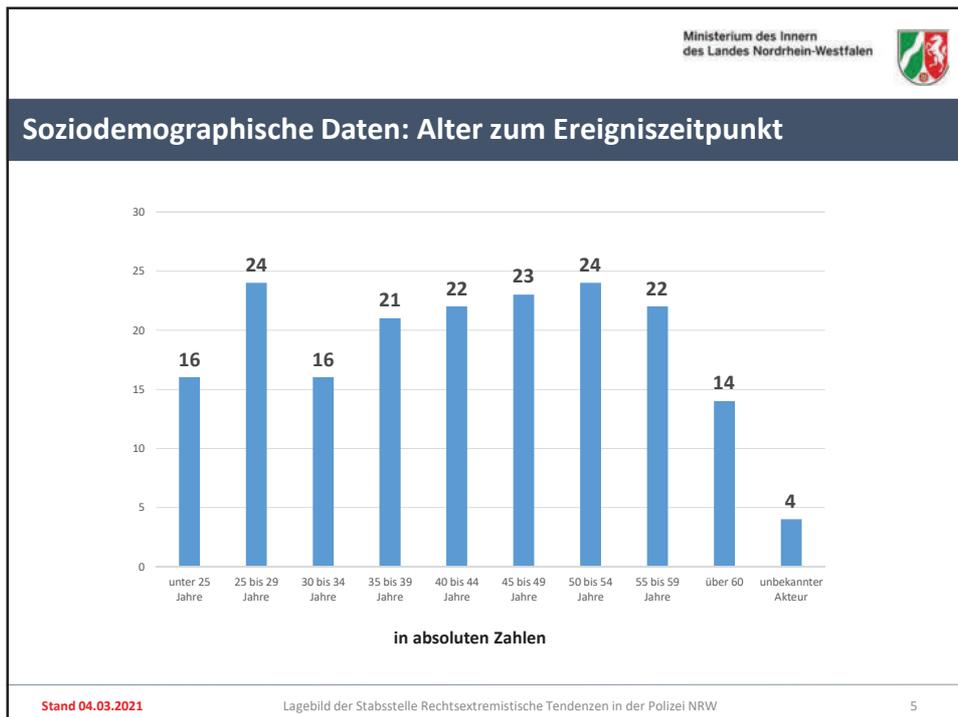
Soziodemographische Daten: Geschlechterverteilung und -relation

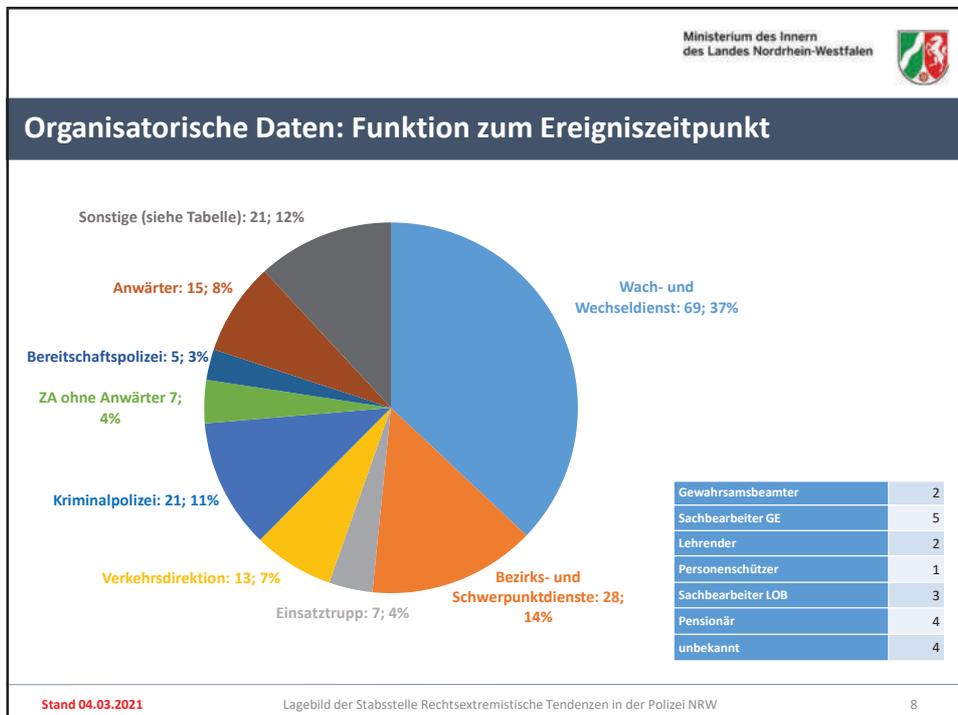
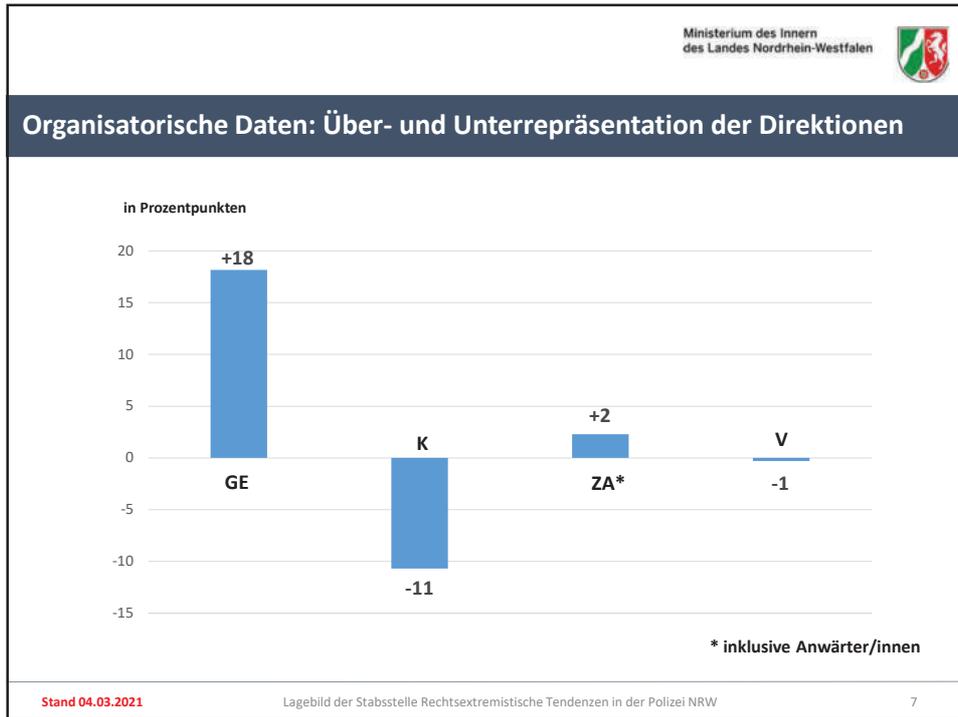


Stand 04.03.2021

Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

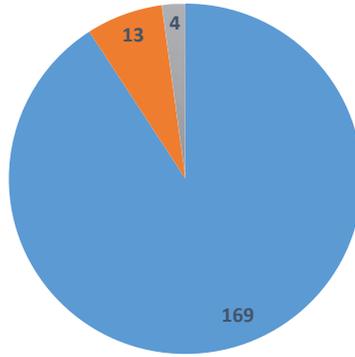
4







Organisatorische Daten: Ausübung einer Führungsfunktion



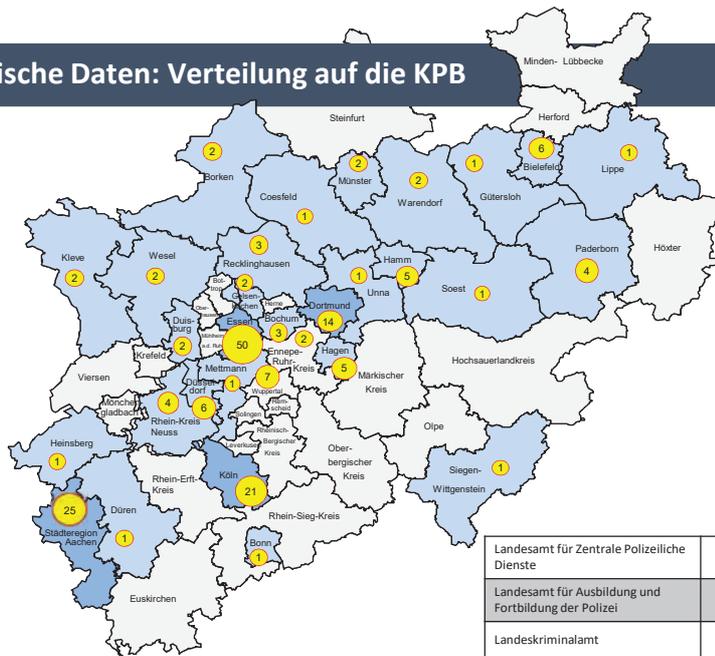
■ keine Führungskraft ■ Führungskraft (gehobener Dienst) ■ Akteure unbekannt

Stand 04.03.2021

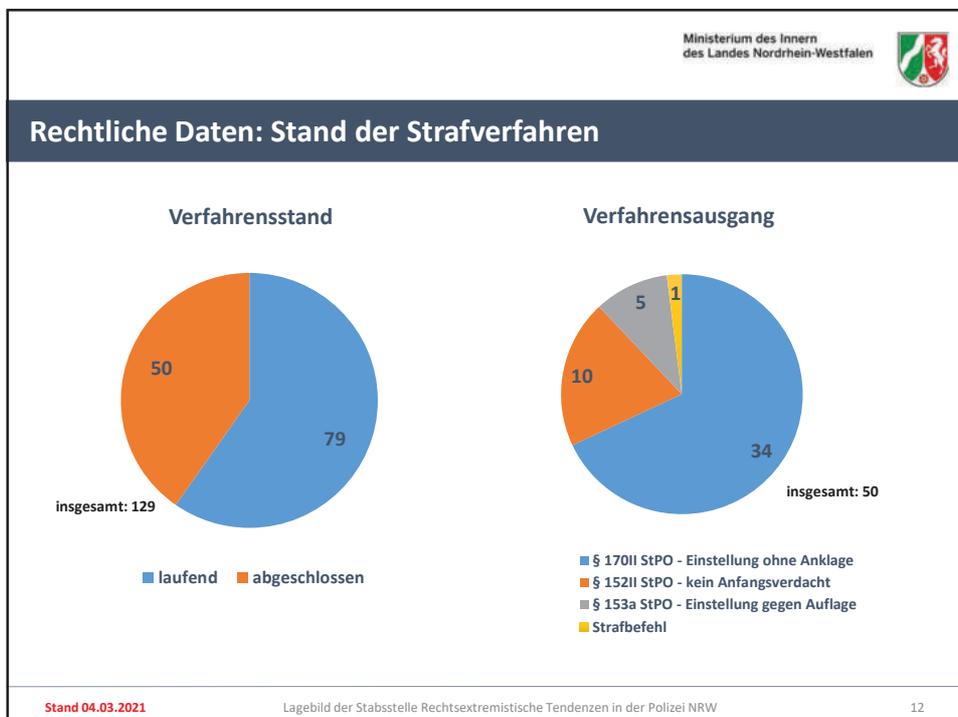
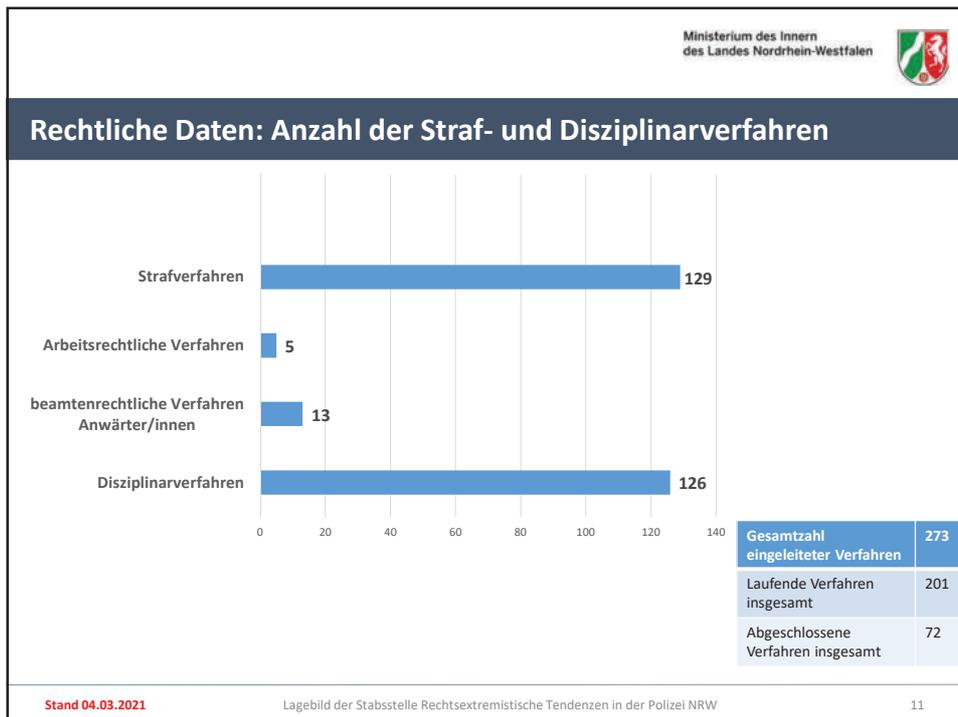
Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

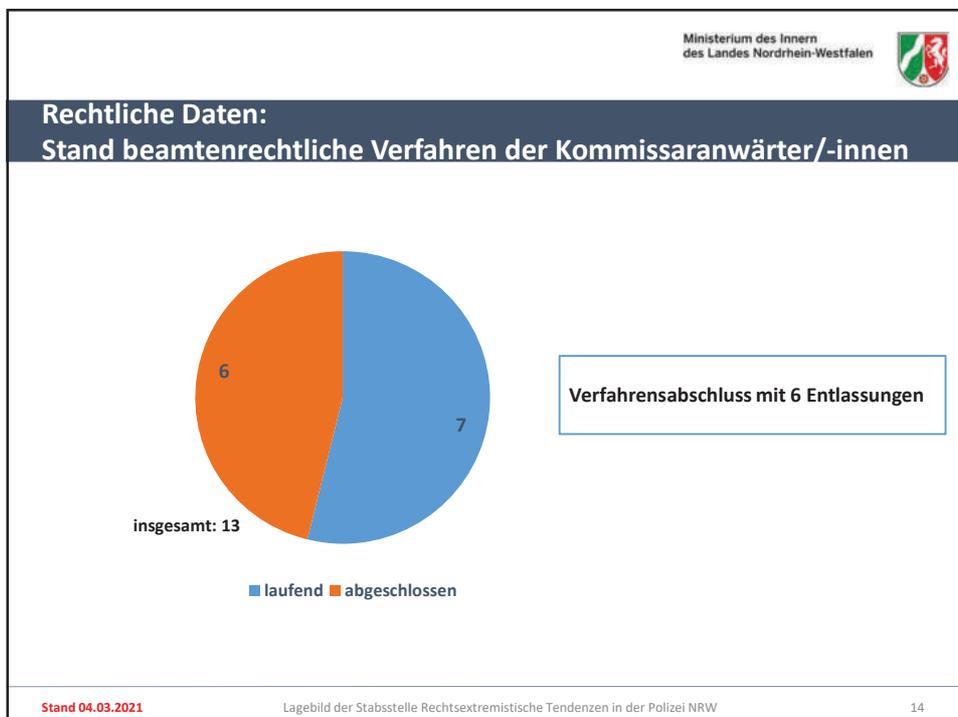
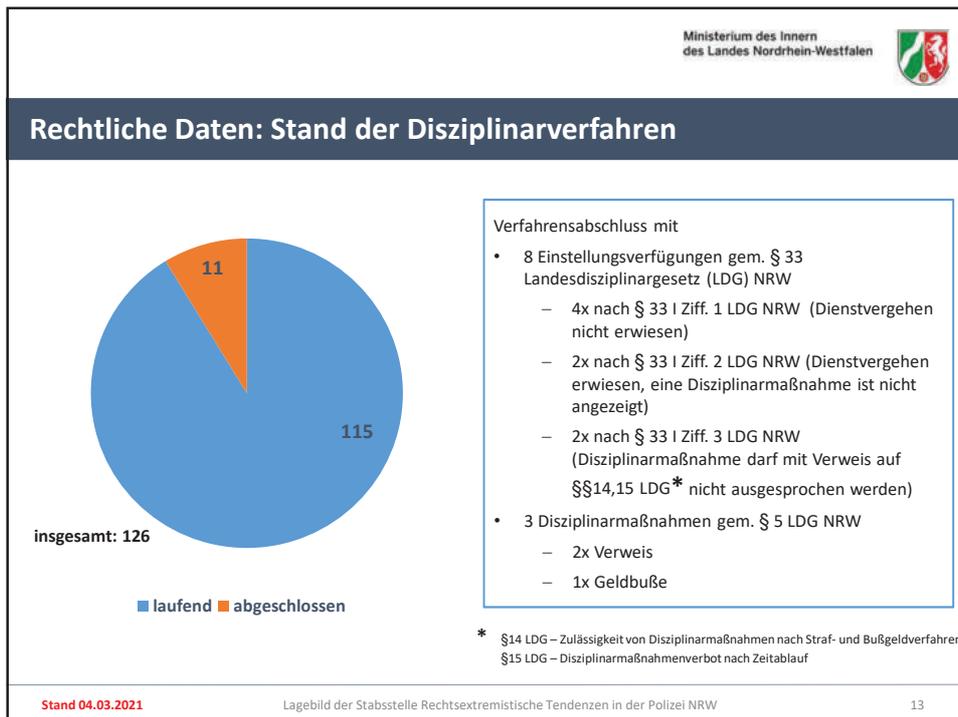
9

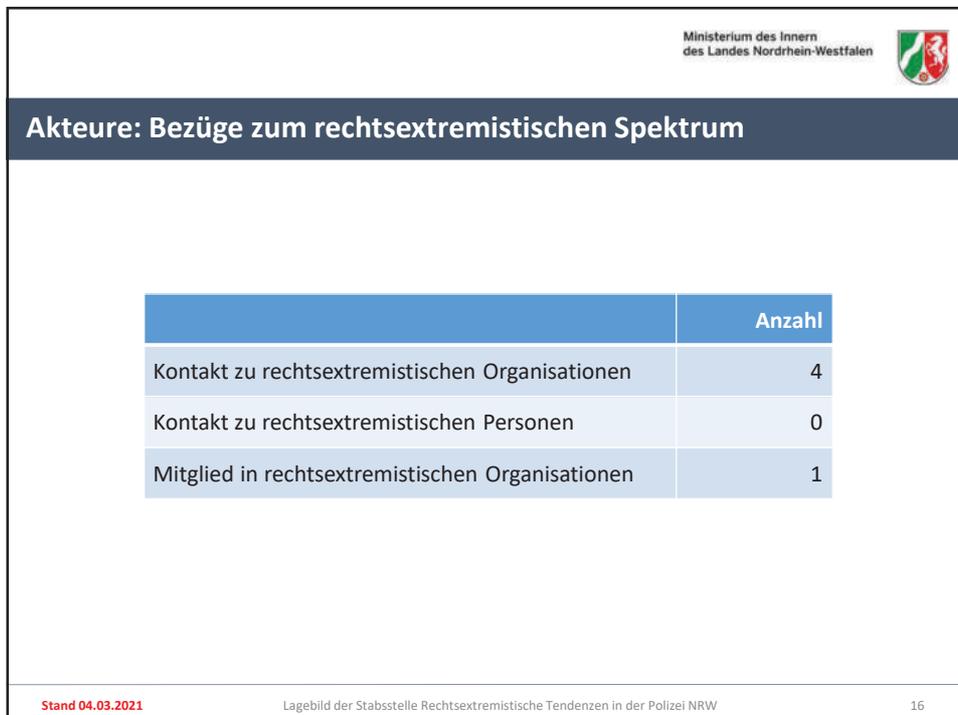
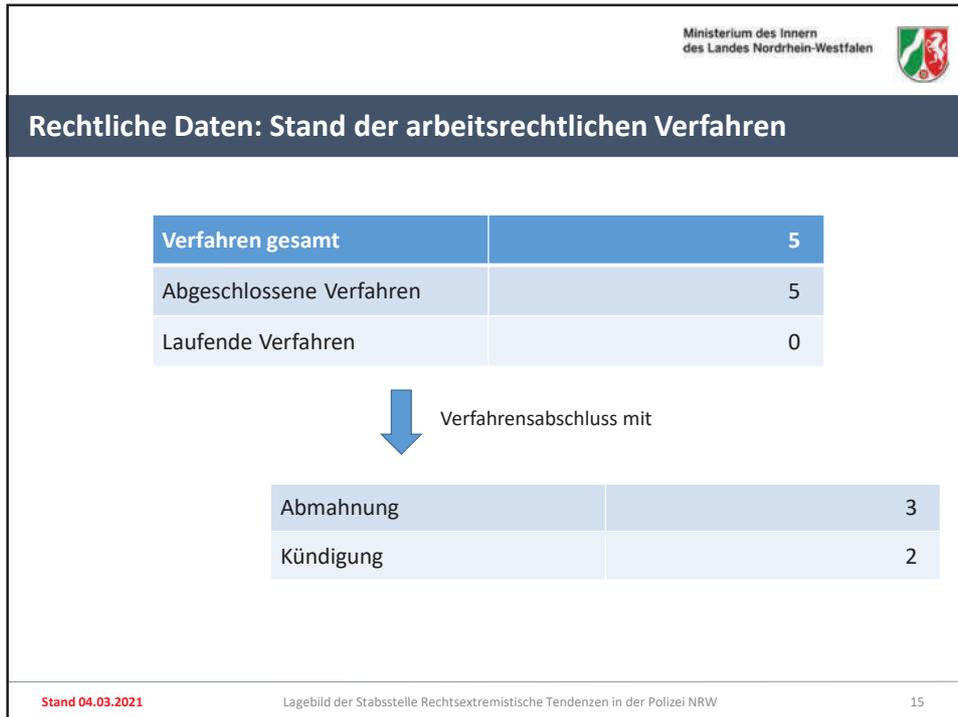
Organisatorische Daten: Verteilung auf die KPB

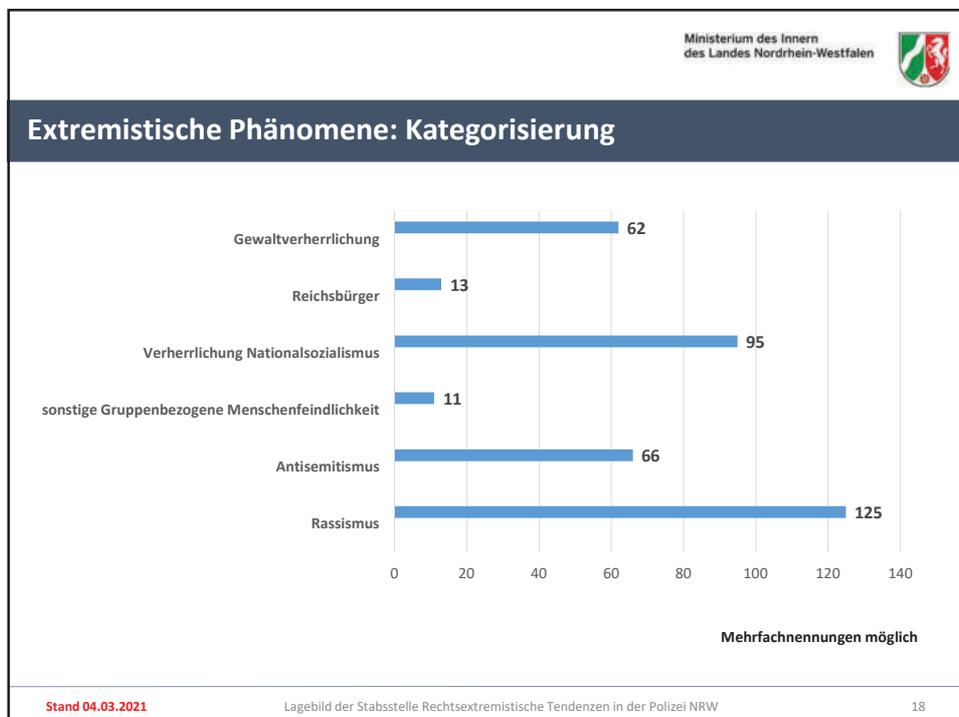
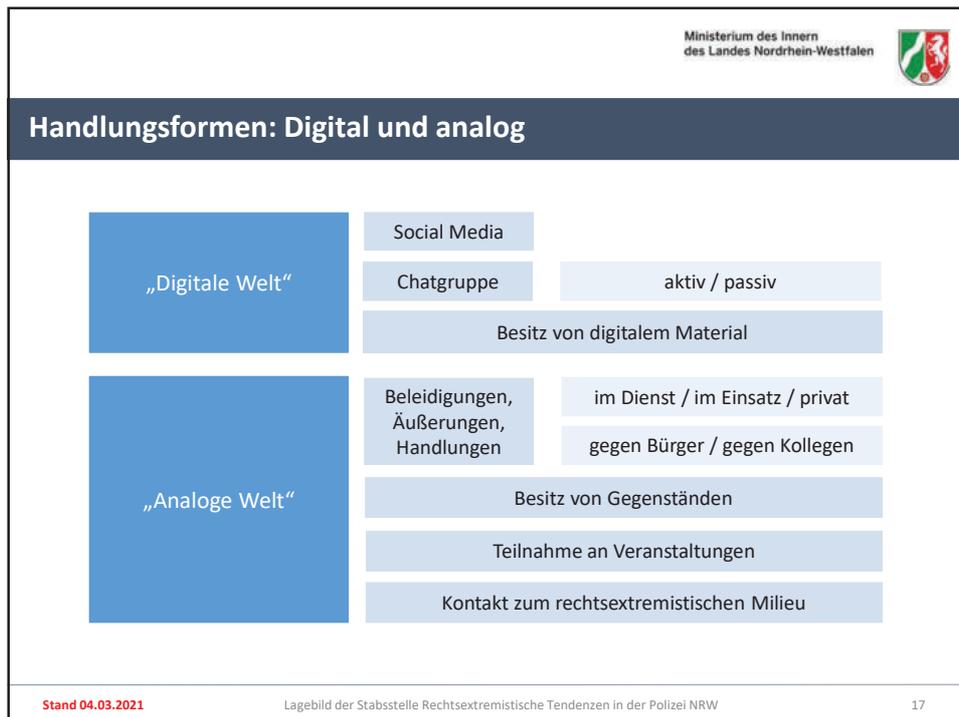


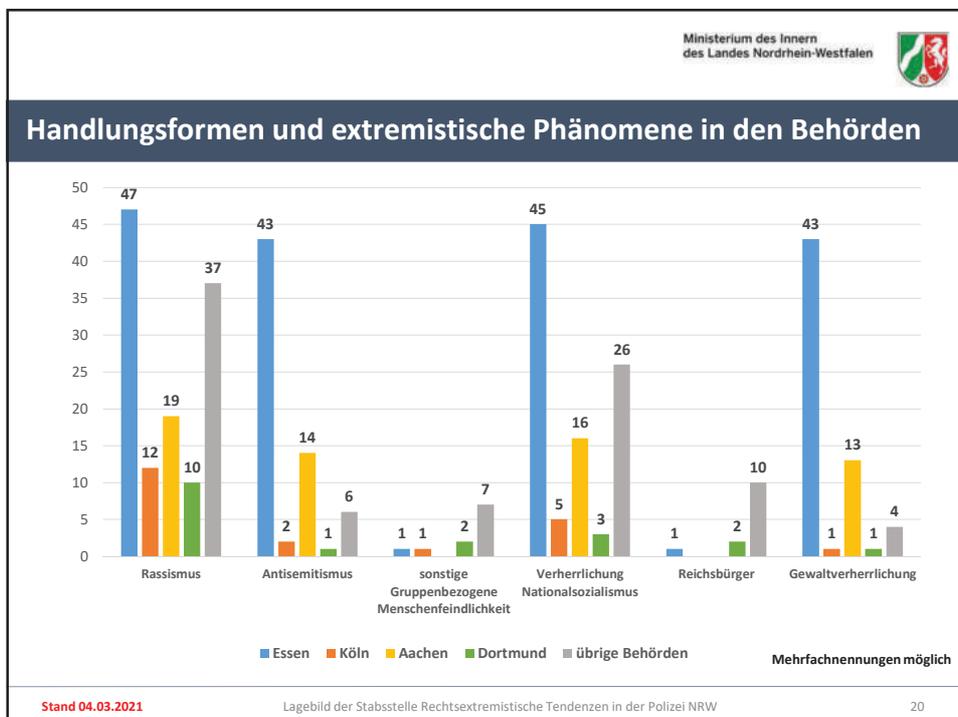
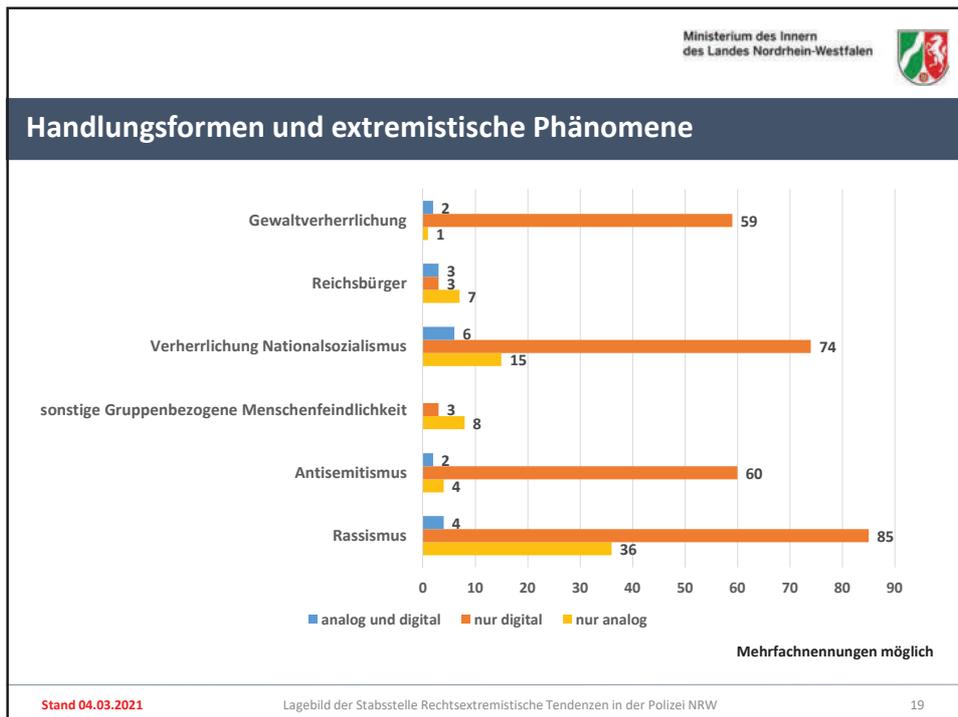
Stand 04.03.2021













Schlussfolgerungen

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

Stand 04.03.2021

Lagebild der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

21



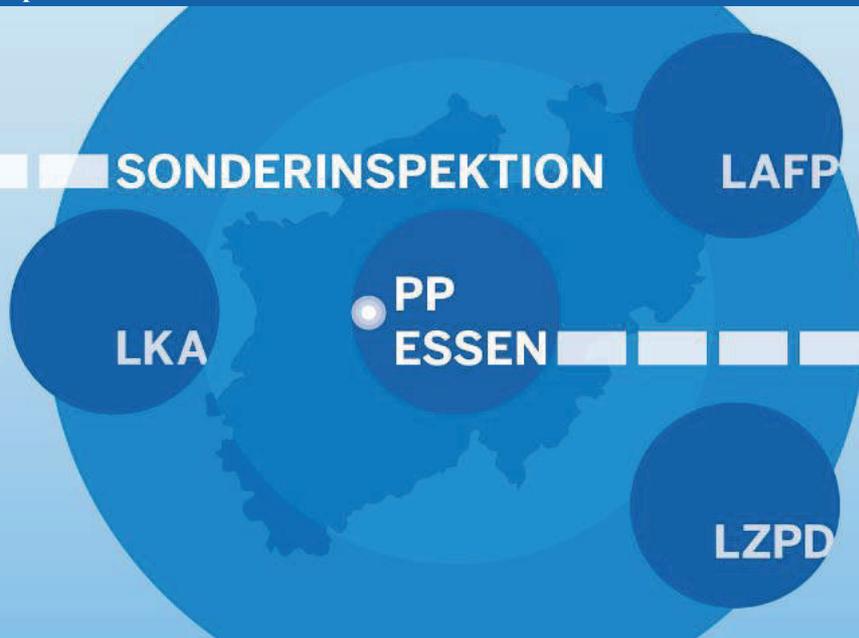
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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

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

Anlage 9

bürgerorientiert · professionell · rechtsstaatlich



Bericht zur Sonderinspektion der KPB Essen (Managementfassung)

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

Hinweise:

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

Inhaltsverzeichnis

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

Vorwort

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

Sind vor Ort gleichgelagerte Fälle vorhanden?

Gibt es weitere betroffene Dienststellen?

Hat jemand im Vorfeld von den Sachverhalten mitbekommen?

Hat jemand etwas gewusst, es aber nicht weitergegeben?

Gibt es Strukturen, die eine extremistische Gesinnungsgemeinschaft begünstigt haben?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Münster, 22. Februar 2021

gez.

Kubera

Leitender Polizeidirektor

Kerninformationen und Kernbotschaften

Ausgangslage:

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

Auftragslage und Ziele:

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

Wesentliche Erkenntnisse:

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

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

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

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

Generelle Präventionsansätze:

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

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

Organisationsuntersuchung in der KPB Essen

1. Ausgangslage

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

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

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

2. Auftrag

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

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

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

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

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

3. Ziele der Sonderinspektion

Die Sonderinspektion hatte folgende Teilziele:

Teilziel 1: Im Rahmen von Verwaltungsermittlungen werden in den Dienststellen der KPB Essen Prüfungen vorgenommen, um mögliche gleichgelagerte Fälle zu erkennen. Dabei soll festgestellt werden, welche Umstände solche Verhaltensweisen begünstigt haben könnten.

Teilziel 2: Die verantwortliche Umsetzung des Erlasses „Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten/ Extremistische Verhaltensweisen“ des IM NRW vom 19.12.2018 wird überprüft.

Teilziel 3: Der sachgerechte Umgang mit Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten wird überprüft.

Teilziel 4: Die verantwortliche Wahrnehmung von Führung wird überprüft.

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

4. Ergebnisse der Verwaltungsermittlungen

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

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

Die Untersuchung erfolgte in folgenden Schritten:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Führung

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

Personal

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

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

Verhalten

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

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

Aus- und Fortbildung

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

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

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

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

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

Eine tiefere Betrachtung fand hinsichtlich folgender Aspekte statt:

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

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

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

angeht.

In den Bereichen

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

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

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

In den Bereichen

- Besprechungswesen und
- behördeninterne Regelungen und Vereinbarungen zu themenbezogenen Handlungskonzepten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ressourcenmangel (Personal, Räume),

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

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

Folgende Empfehlungen sind im Detail aus dem Befund abzuleiten:

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

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

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

8. Empfehlungen zu generellen Präventionsansätzen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abkürzungsverzeichnis

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

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

Anlage 10

Experteninterviews:

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

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

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

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

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

² ebd.

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

Anlage 11

Besuchte Kreispolizeibehörden in den teilnehmenden Beobachtungen

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

Berücksichtigte Aufgabenbereiche in den teilnehmenden Beobachtungen

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

Anlage 12

Unser Team:

LMR Uwe Reichel-Offermann
Leiter der Stabsstelle

KD Dr. Carsten Dübbers
Stellvertretender Leiter der Stabsstelle

RBe Dr. Elena Isabel Zum-Bruch
Wissenschaftliche Referentin

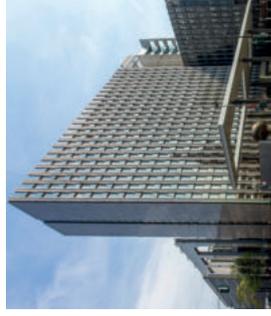
EPHK Carsten Pokar
Aus- und Fortbildung und Prävention

PHKin Diana Spalek
Projektmanagement und Ländervergleich

PHKin Sarah Stein
Forschungsstand und Früherkennung

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

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



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

Ziele und Methodik

Fragen oder Anmerkungen?

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

Der Einblick in die Praxis - für uns eine Notwendigkeit

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

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

Unsere Fragestellungen:

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

Welche Präventionsangebote können auf Akzeptanz stoßen und welche nicht?

Keine Studie, aber Erhebungen

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

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

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

Wen wir begleiten werden:

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

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

Der Schutz Ihrer Anonymität hat oberste Priorität!

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

Zur konkreten Vorgehensweise:

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

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

Anlage 13



Reflexionsphase der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Vorstellung erster Ergebnisse

Düsseldorf, 30.06.2021



Ziele





Lagebild: Datenanalyse

Soziographische Erkenntnisse



Das Phänomen ist weitgehend männlich

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

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



Lagebild: Datenanalyse

Phänomenologische Erkenntnisse



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

Heterogenes Phänomen

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

Bipolares Phänomen

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

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



Schlussfolgerungen

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



Wissenschaftliche Erhebungen

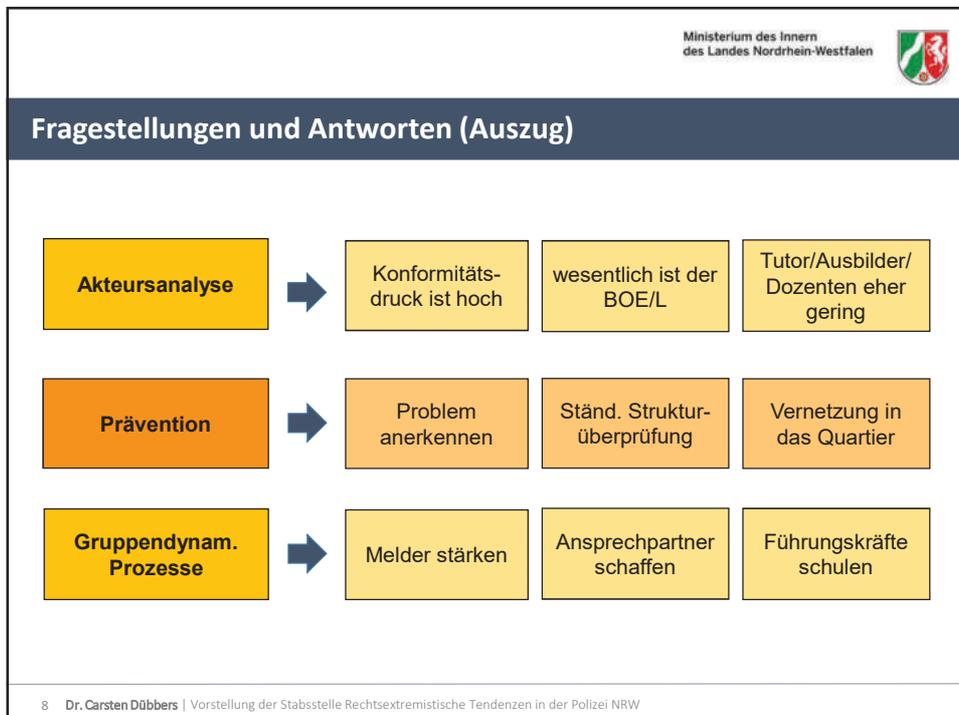
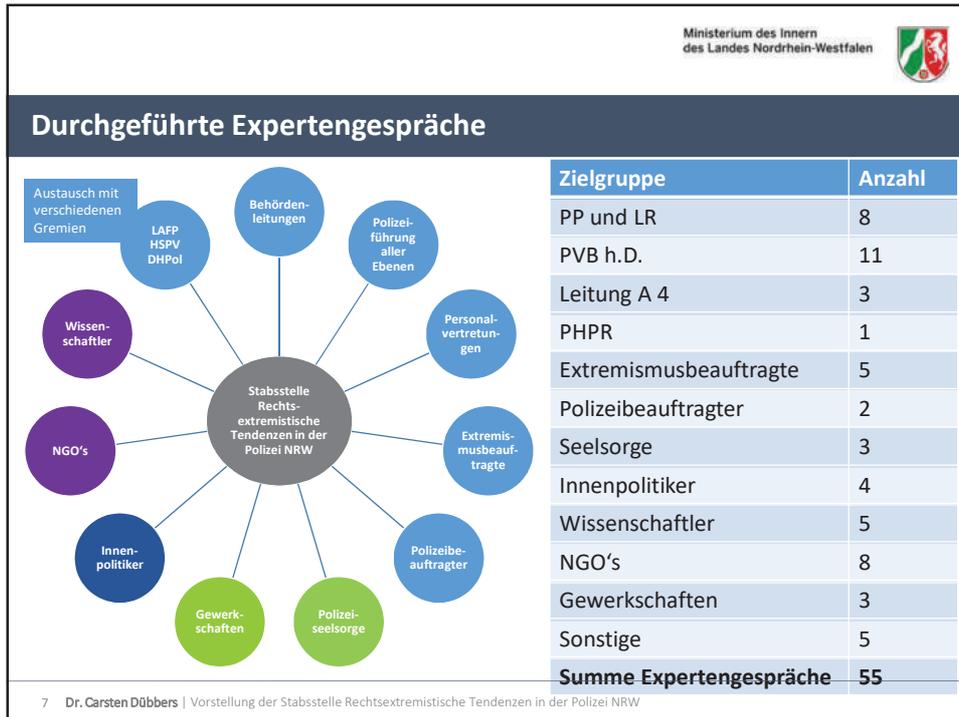
Ermittlung von Einflussfaktoren für die Entstehung
rechtsextremistischer Tendenzen



Experteninterviews
zur Einbindung
in- und externer Akteure



Teilnehmende Beobachtung
und Interviews



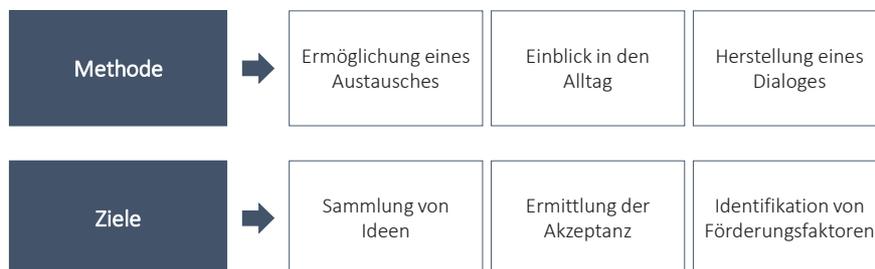


Erste Erkenntnisse über Förderungsfaktoren rechtsextremistischer Tendenzen

Dr. Elena Isabel Zum-Bruch



Methode und Ziele der teilnehmenden Beobachtung





Datengrundlage

... 7 Monate

... 5 köpfiges Team

... 15 Polizeibehörden

... über 50 Dienststellen

... über 400 Gesprächspartner

... alle Direktionen



Besuchte Behörden

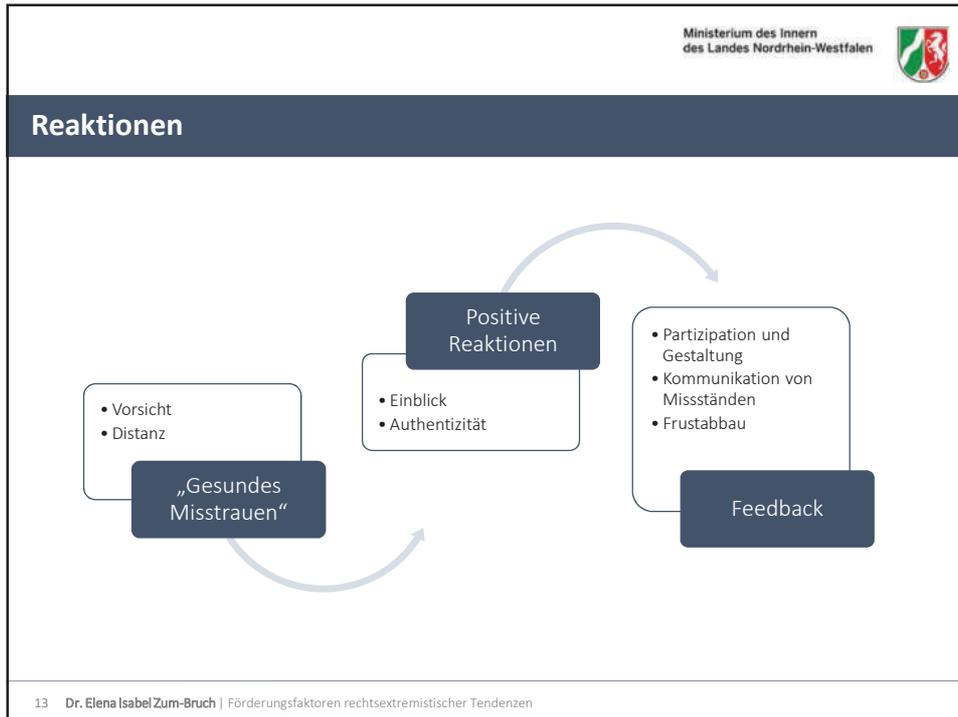
Polizeipräsidien und
Landratsbehörden

Dienststellenstruktur

Bevölkerungsdichte

Einsatzaufkommen und
Einsatzbelastung







Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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

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

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

Anlage 14



Förderungsfaktoren und Präventionsansätze rechtsextremistischer Tendenzen

Dr. Elena Isabel Zum-Bruch



Allgemeines

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Rechtsextremismus

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Ziele der Stabsstelle

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

↓ ↓ ↓

Förderungsfaktoren Präventionsansätze Frühindikatoren

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

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Methode der teilnehmenden Beobachtung

Einblick in den Alltag Dialog auf Augenhöhe flexible
Schwerpunktsetzung

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

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Datengrundlage

Nicht nur [Kreispolizeibehörde], sondern ...

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

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

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Förderungsfaktoren

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

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

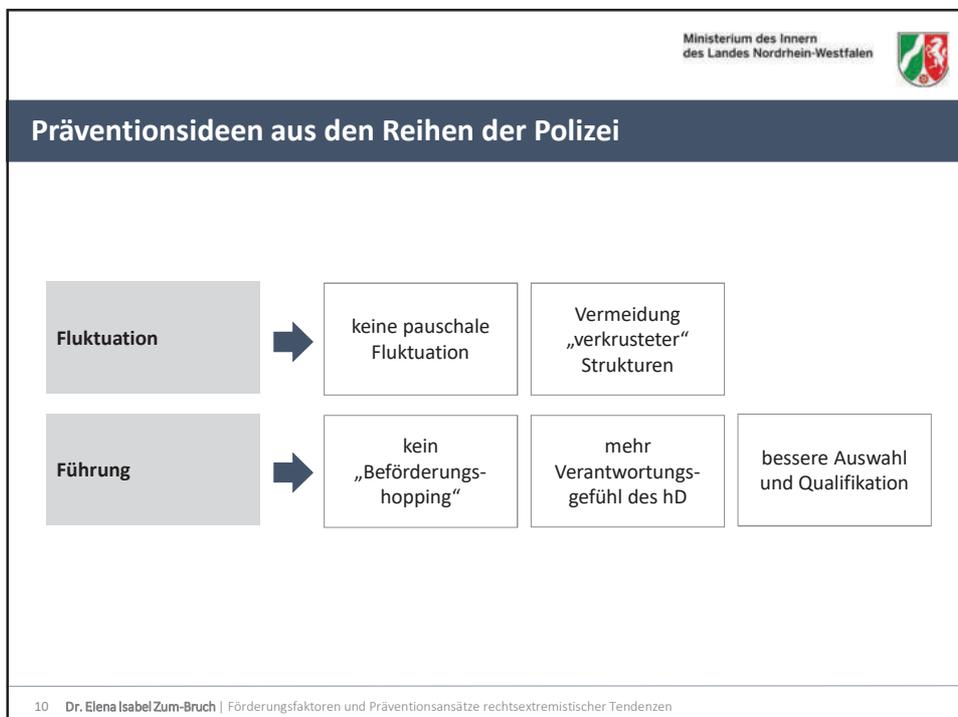
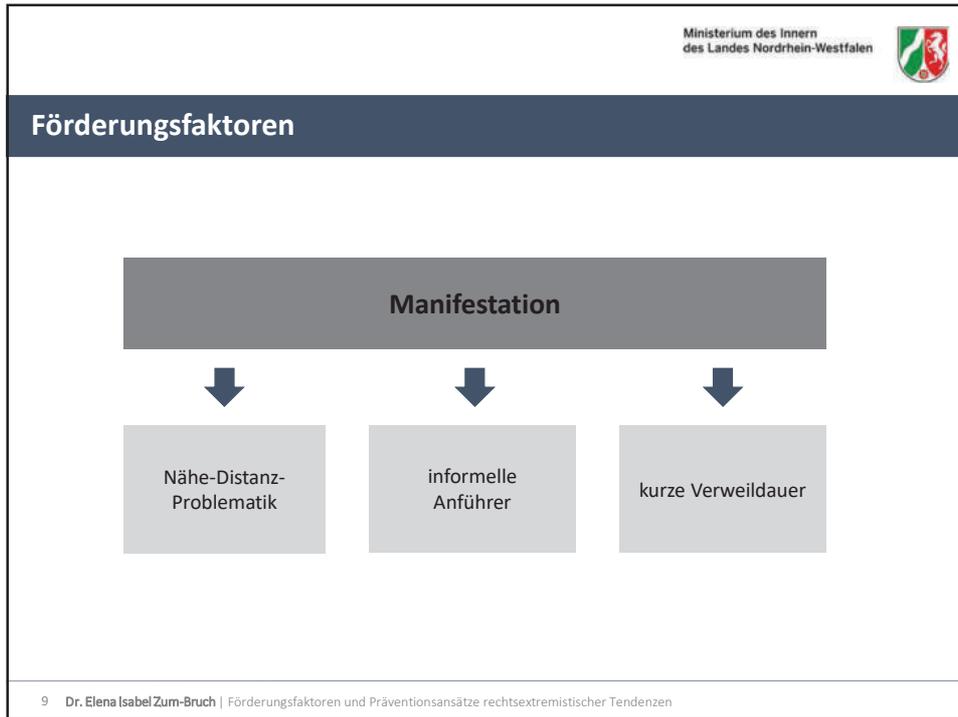


Förderungsfaktoren



Präventionsideen aus den Reihen der Polizei



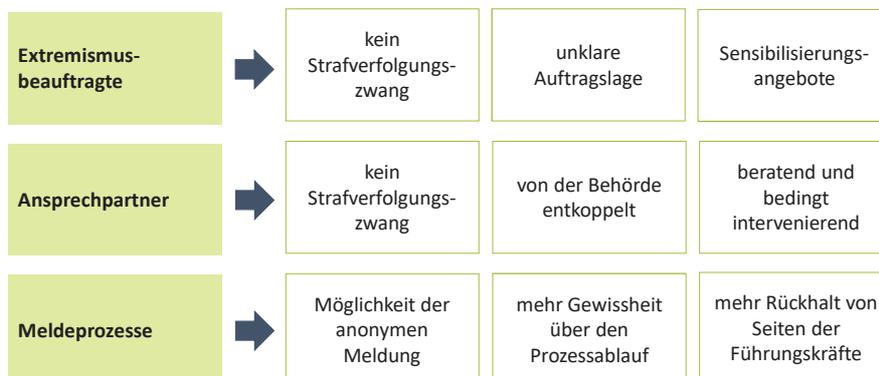




Förderungsfaktoren



Präventionsideen aus den Reihen der Polizei





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Elena Isabel Zum-Bruch

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

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

Anlage 15

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen
in der Polizei NRW

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

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen



Wissenschaftliche Erhebungen der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

Datenschutzkonzept

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

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

1 Einführung

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

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

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

2 Projektorganisation

2.1 Personal und Vergabe von Dienstleistungen

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

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

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

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

2.2 Einhaltung rechtlicher Bestimmungen

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

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

3 Durchführung der Erhebungen

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

3.1 Entwicklung des Erhebungsinstrumentes

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

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

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

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

3.2 Erhebung, Aufbereitung und Verarbeitung der Daten

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

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

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

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

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

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

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

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

Die wissenschaftlichen Erhebungen werden bis Ende Mai 2021 durchgeführt.

3.3 Datenauswertung und Berichtslegung

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

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

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

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

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

3.4 Zugriff und Aufbewahrung der Projektdaten

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

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

Anlage 1:

Hinweise zum Datengeheimnis

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen

Hinweise zum Datengeheimnis

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

Ich _____
(Vorname und Familienname)

wurde darauf hingewiesen, dass es nach Artikel 29 DSGVO sowie nach § 41 DSG NRW und nach § 31 Abs. 2 VSG NRW i.V.m. § 53 BDSG untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekanntzugeben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen, und dass die Pflicht zur Wahrung des Datengeheimnisses auch nach Beendigung der Tätigkeit fortbesteht. Ich wurde darüber unterrichtet, dass Verstöße gegen das Datengeheimnis insbesondere nach § 34 DSG NRW mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden können; Disziplinarmaßnahmen oder arbeitsrechtliche Maßnahmen werden dadurch nicht ausgeschlossen. Eine Verletzung des Datengeheimnisses wird in den meisten Fällen gleichzeitig eine Verletzung der Amtsverschwiegenheit bzw. einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Schweigepflicht darstellen, auch kann in ihr zugleich eine Verletzung spezieller Geheimhaltungspflichten liegen.

(Ort, Datum und Unterschrift)

Merkblatt zum Datengeheimnis

Das Datengeheimnis schützt personenbezogene Daten vor unbefugter Verarbeitung und Offenbarung durch öffentliche Stellen oder ihre Auftragnehmer. Was genau personenbezogene Daten sind, was mit Verarbeitung gemeint ist und wer öffentliche Stellen sind, definieren die Vorschriften des Artikel 4 der DSGVO und § 36 DSG NRW. Wann eine Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig ist, regeln Art. 4 DSGVO und § 3 DSG NRW. Innerhalb der auch in NRW direkt geltenden DSGVO werden spezifische Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten geregelt. Das DSG NRW trifft dabei die zur Durchführung der DSGVO notwendigen ergänzenden Regelungen und setzt die EU-Richtlinie 95/46/EG um. Auf die Bestimmungen in Artikel 5 (Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten) und insbesondere Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe f) DSGVO, Artikel 24 (Verantwortung des für die Verarbeitung Verantwortlichen), Artikel 29 (Verarbeitung unter der Aufsicht des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters) sowie Artikel 32 (Sicherheit der Verarbeitung) DSGVO wird dabei besonders hingewiesen. Für den Zuständigkeitsbereich der Verfassungsschutzbehörde ist die für das Datengeheimnis einschlägige Vorschrift § 31 VSG NRW i.V.m. § 53 BDSG. Vorsätzliche Verstöße gegen das Datengeheimnis können gemäß § 33 DSG NRW als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro, bei nachgewiesener Bereicherungs- oder Schädigungsabsicht gemäß § 34 DSG NRW auch mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe geahndet werden. Daneben sind disziplinar- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht ausgeschlossen. Eine Verletzung des Datengeheimnisses wird in den meisten Fällen gleichzeitig eine Verletzung der Amtsverschwiegenheit bzw. einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Schweigepflicht darstellen, auch kann in ihr zugleich eine Verletzung spezieller Geheimhaltungspflichten liegen.

Anlage 2: Einverständnis und Angaben zur Zuverlässigkeitsprüfung

Name, Vorname: _____

ERKLÄRUNG

Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten (siehe Anlage zur Zuverlässigkeitsüberprüfung) mit polizeilichen Dateien zum Zwecke der Zuverlässigkeitsüberprüfung abgeglichen werden. Diese Angaben erfolgen freiwillig. Wenn im Rahmen des Datenabgleichs festgestellt wird, dass kriminalpolizeiliche Erkenntnisse über mich vorliegen, ist eine Mitarbeit im Projekt nicht möglich. Dieser o. a. Datenabgleich zum Zwecke der Zuverlässigkeitsüberprüfung wird nötigenfalls unter Einbindung anderer Landeskriminalämter durchgeführt.

(Datum)

Unterschrift

Hinweis: Ihre Daten werden nach Abschluss des Projektes oder im Fall der Nichtberücksichtigung umgehend vernichtet.

Angaben zur Zuverlässigkeitsüberprüfung (Bitte genau und sorgfältig eintragen)

Familienname:
Geburtsname:

Vornamen:
(Rufname unterstreichen)

Dienstgrad:

Geburtsdatum:

Geburtsort:

Staatsangehörigkeit:

Wohnort:

Straße:

Nachstehend ist in jedem Fall Ihre genaue Wohnanschrift der letzten **5 Jahre** anzugeben.

Monat	Jahr	Ort	Straße	Land

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung bestätige ich, dass keine Vorstrafen und/oder Verurteilungen gegen mich vorliegen bzw. aktuelle Strafverfahren anhängig sind. Andernfalls werde ich mich hierzu gesondert erklären.

(Unterschrift)

Anlage 3: Verpflichtungserklärung StGB (Muster)

Niederschrift über die Verpflichtung

Ort und Datum

Vor dem Unterzeichner erschien heute zum Zwecke der Verpflichtung nach § 1 des Gesetzes über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen vom 02. März 1974 (BGBl. I S. 547), geändert durch Gesetz vom 15.08.74 (BGBl. I, S. 1942)

Herr/Frau _____

Der/Die Erschienene wurde auf die gewissenhafte Erfüllung seiner/ihrer Obliegenheiten verpflichtet. Ihm/Ihr wurde der Inhalt der folgenden Strafvorschriften des Strafgesetzbuches (StGB) bekannt gegeben:

§ 133 Abs. 3	Verwahrungsbruch
§ 201 Abs. 3	Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes
§ 203 Abs. 2, 4, 5	Verletzung von Privatgeheimnissen
§ 204	Verwertung fremder Geheimnisse
§§ 331, 332	Vorteilsannahme und Bestechlichkeit
§ 353 b	Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht
§ 358	Nebenfolgen
§§ 97 b Abs. 2 i. V. m. §§94 bis 97	Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses
§ 120 Abs. 2	Gefangenenbefreiung
§ 355	Verletzung des Steuergeheimnisses

Der/Die Erschienene wurde darauf hingewiesen, dass die vorgenannten Strafvorschriften auf Grund der Verpflichtung für ihn/sie anzuwenden sind.

Er/Sie erklärt, nunmehr von dem Inhalt der genannten Bestimmungen unterrichtet zu sein. Er/Sie unterzeichnet dieses Protokoll nach Vorlesung zum Zeichen der Genehmigung und bestätigt gleichzeitig den Empfang einer Abschrift der Niederschrift und der oben genannten Vorschriften.

v. g. u.

**Gesetz über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen
(Verpflichtungsgesetz)**

§ 1

(1) Auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten soll verpflichtet werden, wer, ohne Amtsträger (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 des Strafgesetzbuches) zu sein,

1. bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, beschäftigt oder für sie tätig ist,
2. bei einem Verband oder sonstigen Zusammenschluss, einem Betrieb oder Unternehmen, die für eine Behörde oder sonstige Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung ausführen, beschäftigt oder für sie tätig ist oder
3. als Sachverständiger öffentlich bestellt ist.

(2) Die Verpflichtung wird mündlich vorgenommen. Dabei ist auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung hinzuweisen.

(3) Über die Verpflichtung wird eine Niederschrift aufgenommen, die der Verpflichtete mit unterzeichnet. Er erhält eine Abschrift der Niederschrift; davon kann abgesehen werden, wenn dies im Interesse der inneren oder äußeren Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland geboten ist.

(4) Welche Stelle für die Verpflichtung zuständig ist, bestimmt

1. in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 bei Behörden oder sonstigen Stellen nach Bundesrecht die jeweils zuständige oberste Dienstaufsichtsbehörde oder, soweit eine Dienstaufsicht nicht besteht, die oberste Fachaufsichtsbehörde,
2. in allen übrigen Fällen diejenige Behörde, die von der Landesregierung durch Rechtsverordnung bestimmt wird.

§ 2

(1) Wer, ohne Amtsträger zu sein, auf Grund des § 1 der Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nicht beamteter Personen in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 351) förmlich verpflichtet worden ist, steht einem nach § 1 Verpflichteten gleich.

(2) Wer, ohne Amtsträger zu sein,

1. als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nach einer tarifrechtlichen Regelung oder
2. auf Grund eines Gesetzes oder aus einem sonstigen Rechtsgrund

zur gewissenhaften Erfüllung seiner Obliegenheiten verpflichtet worden ist, steht einem nach § 1 Verpflichteten gleich, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 erfüllt sind.

§ 3

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin.

§ 4

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft. § 1 Abs. 4 tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

(Unterschrift des/der Verpflichtenden)

(Unterschrift des/der Verpflichteten)

Anlage 4:

Einwilligungserklärung zur Aufnahme von Experteninterviews

Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten für Experteninterviews der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

A. Gegenstand des Erhebungsprojekts und Grundlage der Einwilligungserklärung

1. Erhebungsprojekt:

Entwicklung eines Maßnahmenkonzeptes gegen Rechtsextremistische Tendenzen und GMF (Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit)

2. Beschreibung des Erhebungsprojekts:

Rechtsextremistische Tendenzen in Sicherheitsbehörden sind im Oktober dieses Jahres erstmals im Lagebericht „Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden“ des Bundesamtes für Verfassungsschutz umfassend dokumentiert worden. Auch wenn die Zahl der Vorfälle in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten bei Sicherheitsbehörden gering ist, so können sie doch den Ruf und die Arbeit der Sicherheitsbehörden beeinträchtigen. Die Gesellschaft muss sich darauf verlassen können, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sicherheitsbehörden, die mit weitgehenden Befugnissen ausgestattet sind, unzweifelhaft auf dem Boden der freiheitlichen-demokratischen Grundordnung stehen. Personen mit rechtsextremistischen Weltbild gehören nicht in die Polizei NRW. Wir wollen mit unserer Arbeit aber schon weit früher einsetzen, den jede Form von Extremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, egal ob in der Sprache und in Chats, aber natürlich auch im konkreten Handeln gegenüber den Bürgern, wird von uns nicht toleriert.

Die Vorfälle mit rechtsextremistischen Chatgruppen in Essen-Mülheim haben Herrn Minister Reul veranlasst, noch intensiver gegen diese Tendenzen vorzugehen. Zum 15.10.2020 wurde der bisherige stellvertretende Leiter des Verfassungsschutzes, Uwe Reichel-Offermann, zum Sonderbeauftragten „Rechtsextremistische Tendenzen in der nordrhein-westfälischen Polizei“ bestellt und eine Stabsstelle im Ministerium des Innern eingerichtet. Der Sonderbeauftragte und die Stabsstelle haben den Auftrag, innerhalb eines Jahres ein Handlungskonzept zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW zu erarbeiten.

3. Durchführende Institution:

Ministerium des Innern des Landes NRW, Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei

4. Projektleitung:

LMR Uwe Reichel-Offermann

5. Interviewerin / Interviewer:

KD Dr. Carsten Dübbers

6. Interviewdatum:

7. Art der personenbezogenen Daten des Betroffenen (der interviewten Person) / besondere Kategorien personenbezogener Daten:

Name und Funktion

Aufnahmen, nämlich

Videoaufzeichnungen

Tonaufnahmen

B. Einwilligungserklärung und Information über die Erhebung personenbezogener Daten

1. Einwilligungserklärung

Hiermit willige ich ein, dass die im Rahmen des unter A. beschriebenen Erhebungsprojekts erhobenen personenbezogenen Daten meiner Person, in der StabsstelleR für die Erstellung des Maßnahmenkonzeptes und Veröffentlichungen im Rahmen der Arbeit der Stabsstelle gemäß Ziff. 2 verarbeitet werden dürfen. Sofern ich besondere Kategorien von personenbezogenen Daten angebe bzw. angegeben habe, sind diese von der Einwilligungserklärung umfasst.

Ihre Einwilligung ist freiwillig. Sie können die Einwilligung ablehnen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

Ihre Einwilligung können Sie jederzeit gegenüber der StabsstelleR widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe Ihrer Widerrufserklärung, durch diesen für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Veröffentlichungen von Inhalten des Interviews unter Nennung des Namens des Interviewten werden nur nach dessen Freigabe erfolgen.

Relevante Definitionen der verwendeten datenschutzrechtlichen Begriffe sind in der Anlage Begriffsbestimmungen enthalten.

2. Zweck der Datenverarbeitung / Ziel des Projekts

Erstellung von Lageberichten, Erstellung eines Abschlussberichts mit Handlungsanweisungen, Vorbereitung und Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums des Innern des Landes NRW.

3. Kontaktdaten der Datenschutzbeauftragten

Datenschutzbeauftragte des Ministeriums des Innern des Landes NRW

Frau Mulch 0211 871 2378

datenschutzbeauftragter@im.nrw.de

4. Rechtsgrundlage

Die StabsstelleR verarbeitet die von Ihnen erhobenen personenbezogene Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a DSGVO. Sofern besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, verarbeitet die StabsstelleR die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO.

5. Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden / Kriterien für die Festlegung der Dauer

Bis zur Erstellung des Abschlussberichtes, längstens aber bis zum 31.12.2021

6. Ihre Rechte

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben haben Sie gegenüber der StabsstelleR grundsätzlich Anspruch auf:

- Bestätigung, ob Sie betreffende personenbezogenen Daten durch die StabsstelleR verarbeitet werden,
- Auskunft über diese Daten und die Umstände der Verarbeitung,
- Berichtigung, soweit diese Daten unrichtig sind,
- Löschung, soweit für die Verarbeitung keine Rechtfertigung und keine Pflicht zur Aufbewahrung (mehr) besteht,
- Einschränkung der Verarbeitung in besonderen gesetzlich bestimmten Fällen und

Darüber hinaus haben Sie das Recht, Ihre Einwilligung jederzeit gegenüber der StabsstelleR zu widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe Ihrer Widerrufserklärung, durch diesen für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Schließlich möchten wir Sie auf Ihr Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde „Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (LDI NRW)“ hinweisen.

7. Keine automatisierte Entscheidungsfindung (inklusive Profiling)

Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß Art. 22 Abs. 1 und Abs. 4 DSGVO findet nicht statt.

Vorname, Nachname in Druckschrift

Ort und Datum

Unterschrift

Anlage: Begriffsbestimmung

- „Personenbezogene Daten“ sind gemäß Art. 4 Nr. 1 DSGVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind. Das kann z.B. die Angabe sein, wo eine Person versichert ist, wohnt oder wie viel Geld er oder sie verdient. Auf die Nennung des Namens kommt es dabei nicht an. Es genügt, dass man herausfinden kann, um welche Person es sich handelt.
- „Besondere Kategorien“ personenbezogener Daten sind gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO Daten, aus denen die politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person.
Genannt werden außerdem *„rassische und ethnische Herkunft“*, auf die Anwendung solcher Datenkategorien wird in diesem Projekt explizit verzichtet.
- „Gesundheitsdaten“ sind gemäß Art. 4 Nr. 15 DSGVO personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen.
- „Verarbeitung“ ist gemäß Art. 4 Nr. 2 DSGVO jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

Herausgeber

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen
Friedrichstraße 62-80
40217 Düsseldorf

Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen der Polizei NRW

Stand: 27.11.2020

Anlage 16

„Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“**Stichworte „Pilotvorhaben Alltagsreflexion“**

Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW geben Anlass, mögliche Förderfaktoren genauer in den Blick zu nehmen. So können spezifische Belastungssituationen, denen Polizeivollzugsbeamtinnen/-beamten (PVB) ausgesetzt sind, im Kontext individueller Vulnerabilität und Resilienz eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von unerwünschten Stereotypen, Vorurteilen und im „worst case“ extremistischen Haltungen spielen.

Eine Reflexion des „polizeilichen Alltags“ soll eine Möglichkeit bieten, dem vorurteilsbelastenden Erfahrungswissen sowie dem Entstehen unbewusster Stereotype vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken.

Zielsetzung:

Den PVB der ausgewählten Dienststellen soll die Möglichkeit einer „Alltagsreflexion“ geboten werden, um Grenzen besser zu erkennen sowie Grenzverschiebungen und Grenzüberschreitungen (rote Linie) rechtzeitig etwas entgegenzusetzen. Das Einüben von Reflexionsmechanismen soll die Resilienz stärken, ein Bewusstsein über die eigene Vulnerabilität schaffen und die Beibehaltung einer professionellen, ethisch fundierten Identität stützen. Die eigene Handlungs- und Entscheidungskompetenz soll stabilisiert werden.

Mögliche Inhalte:

- Eigenreflexion zur eigenen Einstellung und inneren Haltung, dem Wording, sowie Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Stärkung im Umgang mit erlebter Gewalt, Anfeindungen und Aggressivität
- Umgang mit Macht und Ohnmacht sowie Stärkung der eigenen Persönlichkeit
- Verinnerlichung des professionellen Selbstverständnisses und der beruflichen Identität
- Stärkung der Medienkompetenz

Anlage 17

Rückmeldebogen Alltagsreflexion für Teilnehmer/-innen

Weiblich	<input type="checkbox"/>
Männlich	<input type="checkbox"/>

Dienstalter ab Eintritt in die Polizei	unter 3 Jahre	3-10 Jahre	11-20 Jahre	über 20 Jahre
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Direktion (bitte im Feld ankreuzen)	GE (außer BP)	K	V	ZA
	BP	Sonstige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie war die Gruppenkonstellation während der Veranstaltung? Und wie bewerten Sie sie?

Angehörige meiner Basisorganisationseinheit ohne Leiter/-in

Mit Leiter/-in der Basisorganisationseinheit (z.B. DGL/KKL/FüStL usf.)

Angehörige mehrerer Basisorganisationseinheiten

Nur Leiter/-innen von Basisorganisationseinheiten

Bitte nur ein Feld ankreuzen	Das empfinde ich eher...	
	positiv	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wo fand die Veranstaltung statt und wie bewerten Sie das?

Eigene Räume der Dienststelle

Räume meiner Behörde außerhalb der Dienststelle

Andere Polizeiliegenschaft

Räume außerhalb der Polizei

Bitte nur ein Feld ankreuzen	Das empfinde ich eher ...	
	positiv	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche Situationen im Polizeialltag belasten Sie?

- Wiederkehrende Einsatzanlässe
- Umgang mit häufig gleichen Milieu
- Anfeindungen durch polizeiliches
Gegenüber
- Körperliche Angriffe
- Verbale Angriffe
- Gruppenbildung gegen
Polizeieinsatz gerichtet

ja	eher ja	eher nein	nein

Welche polizeiinternen Themen belasten Sie?

- Personalsituation
- Mangelnde Kollegialität im Team
- Haltungen und/oder Verhalten von
Teammitgliedern
- Beurteilungsverfahren
- Fehlende berufliche
Veränderungsmöglichkeiten
- Fehlende
Fortbildungsmöglichkeiten
- Führungsleistung der direkten
Führungskräfte
- Führungsleistung der nicht direkten
(höheren) Führungskräfte
- Mangelnde Vorbereitung oder
Schulung auf Einsätze
- Fehlende Nachbereitung der
Einsätze
- Raumsituation/fehlende
Sozialräume
- Pressearbeit der Polizei

ja	eher ja	eher nein	nein

Gibt es auch externe Einflüsse, die Sie belasten?

- Politik
- Justiz
- Berichterstattung Presse
- Einsatzdarstellung und Diskussion in
sozialen Medien

ja	eher ja	eher nein	nein

Erwartungen:

Meine Erwartungshaltung zu
Beginn der Veranstaltung war
eher...

Meine Erwartungshaltung nach der
Veranstaltung war...

positiv	eher positiv	eher negativ	negativ

Bewertung:

Ich bin mit der Veranstaltung
zufrieden

Das Arbeitsklima der Veranstaltung
empfand ich als angenehm

Die Teilnahme hilft der Gruppe
besser zusammenzuarbeiten

Die Teilnahme hilft mir meine
Aufgaben besser wahrzunehmen

ja	eher ja	eher nein	nein

Zukünftiger Veranstaltungsrhythmus:

Sollte die Alltagsreflexion
regelmäßig durchgeführt werden?

1/2 jährlich	jährlich	alle 2 Jahre	gar nicht

Trainer/-innen - Moderation:

Sollten Trainer
Polizeivollzugsbeamte/-innen sein?

Sollten Trainer bei der Polizei fest
angestellt sein?

Sollte das Trainerteam gemischt
(intern/extern) sein?

Sollte das Trainerteam extern sein?
(z.B. Polizeiseelsorge, Psychologen)

ja	eher ja	eher nein	nein

Anlage 18

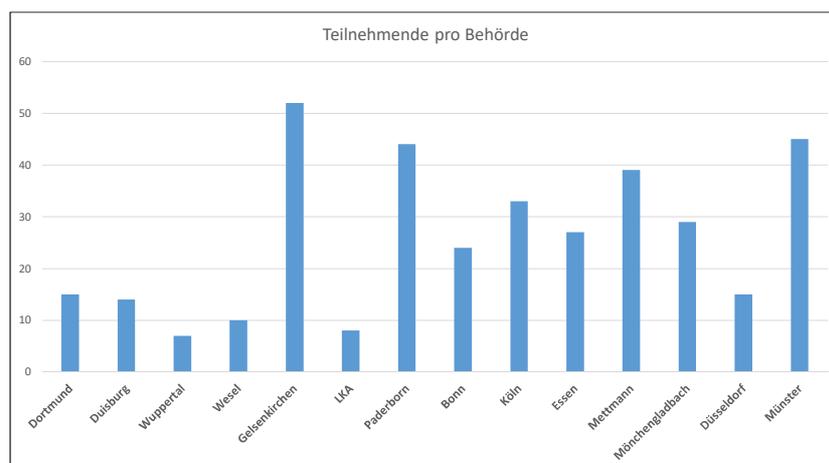


Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW

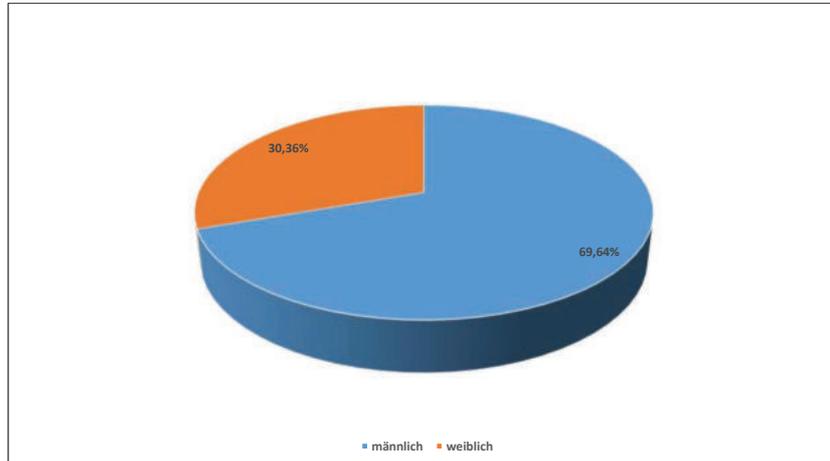
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung

Düsseldorf, 05. August 2021

Beteiligung

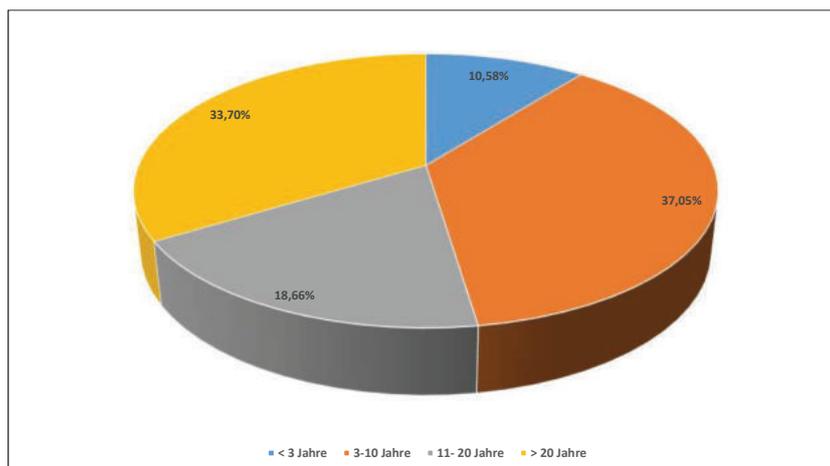


Geschlechterverteilung



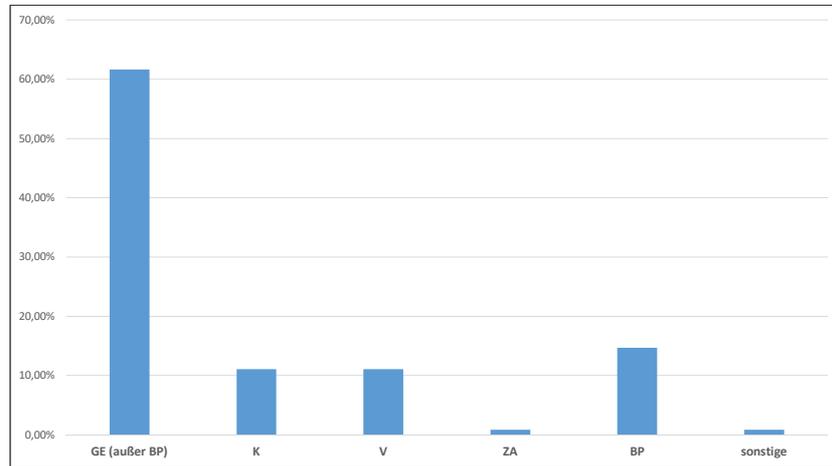
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Verteilung nach Dienstalder



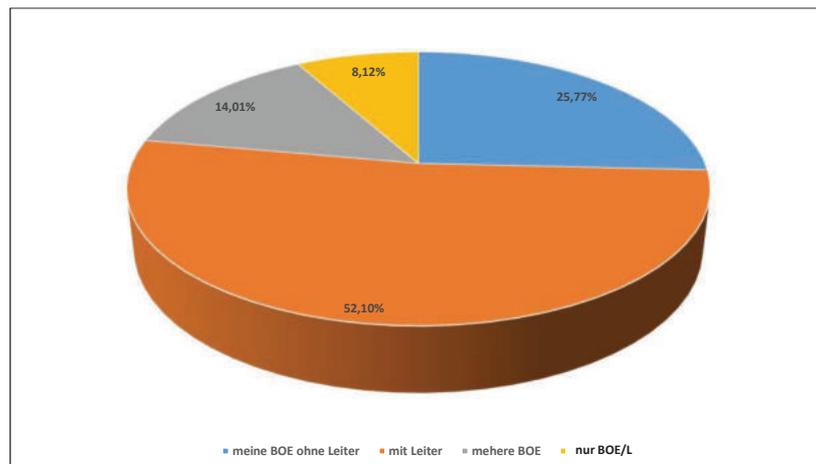
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Verteilung nach Direktionen



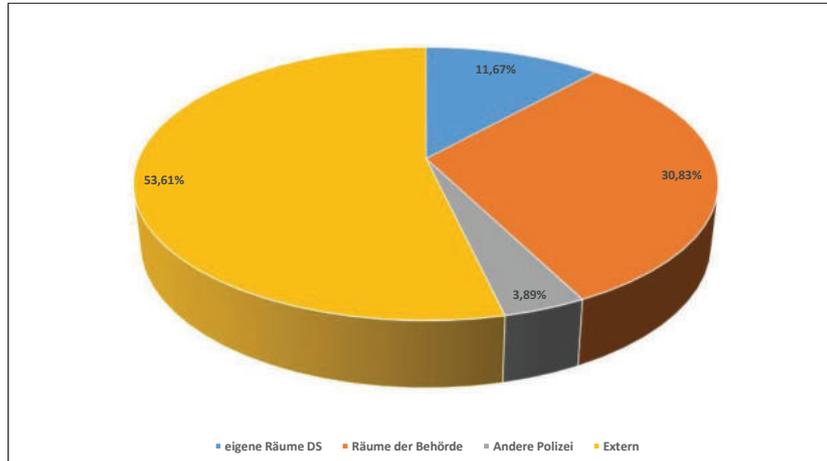
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Gruppenkonstellation



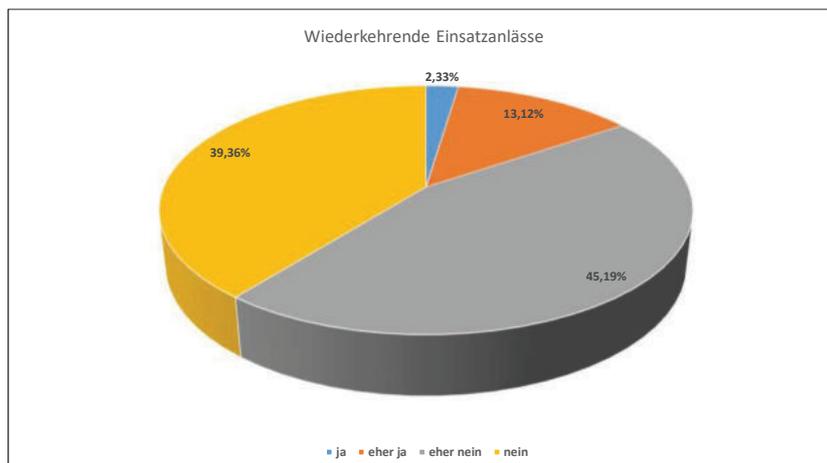
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Veranstaltungsort



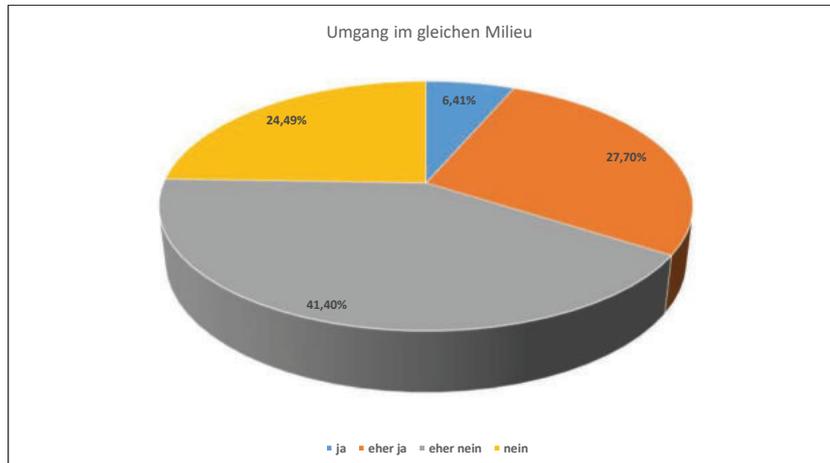
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



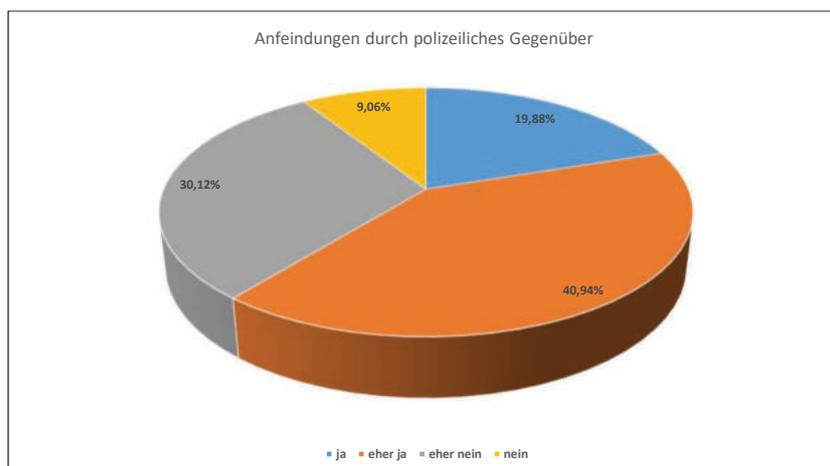
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



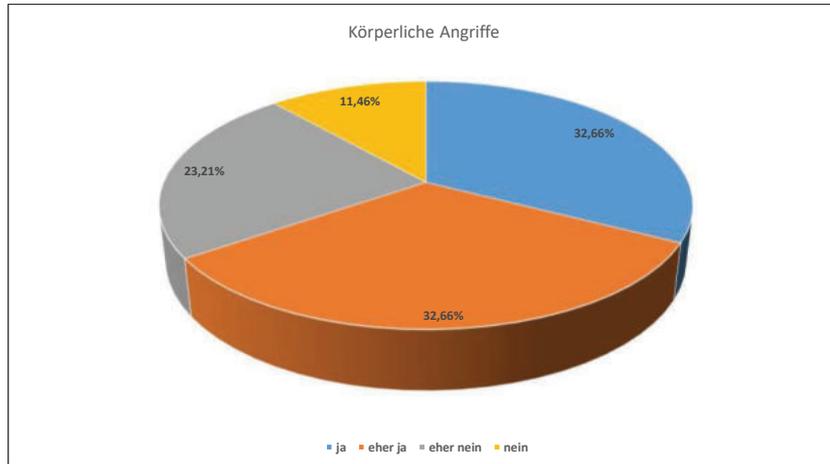
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



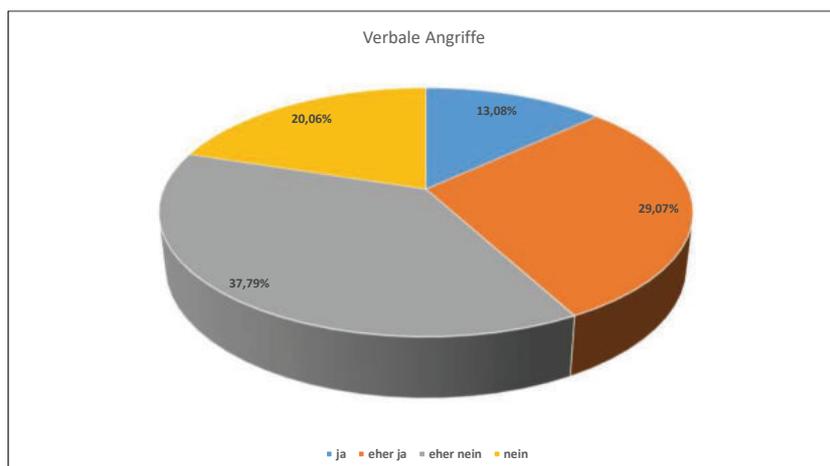
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



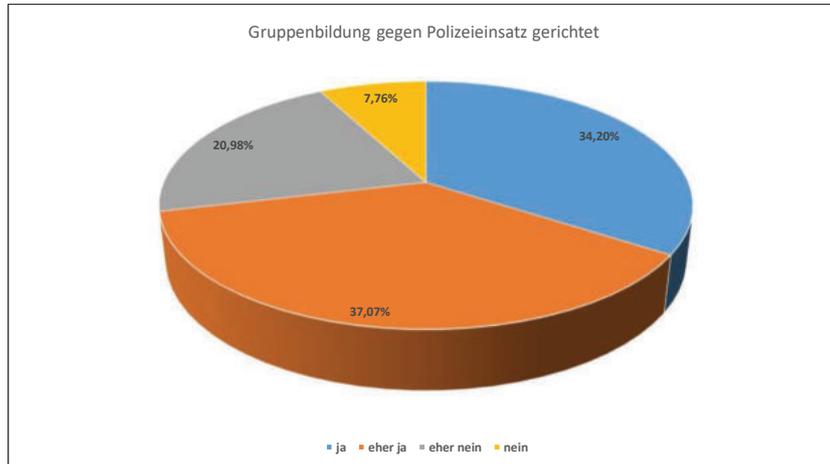
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



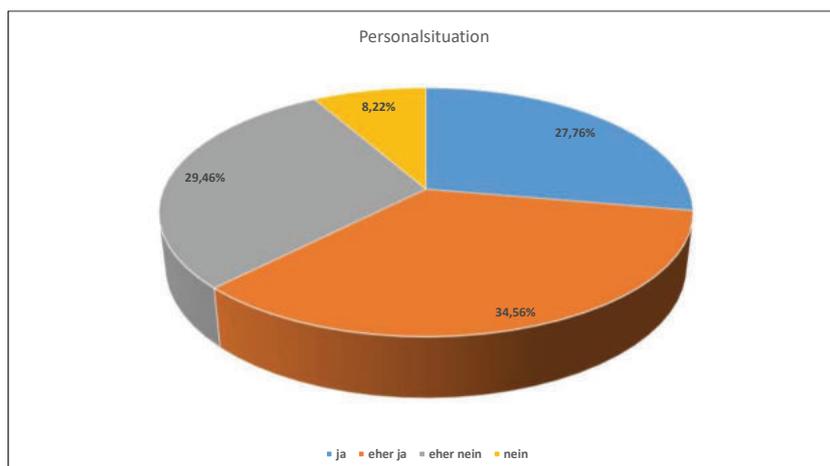
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen im Polizeialltag



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

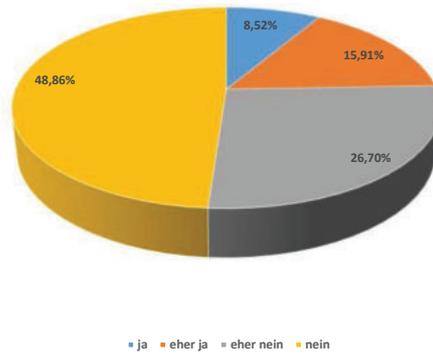
Belastungssituationen polizeiintern



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern

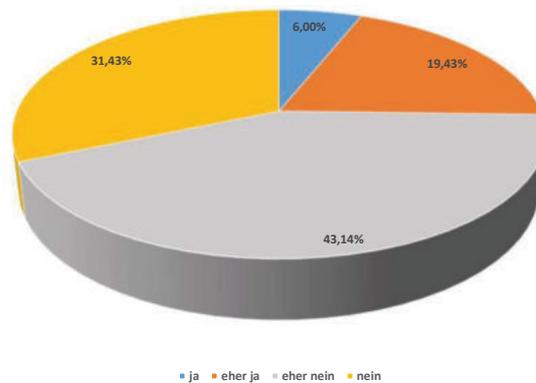
Mangelnde Kollegialität



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

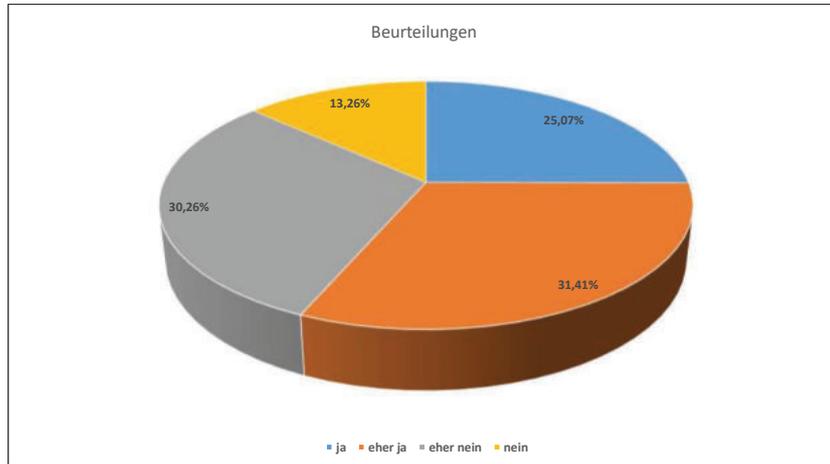
Belastungssituationen polizeiintern

Haltung/Verhalten von Teammitgliedern



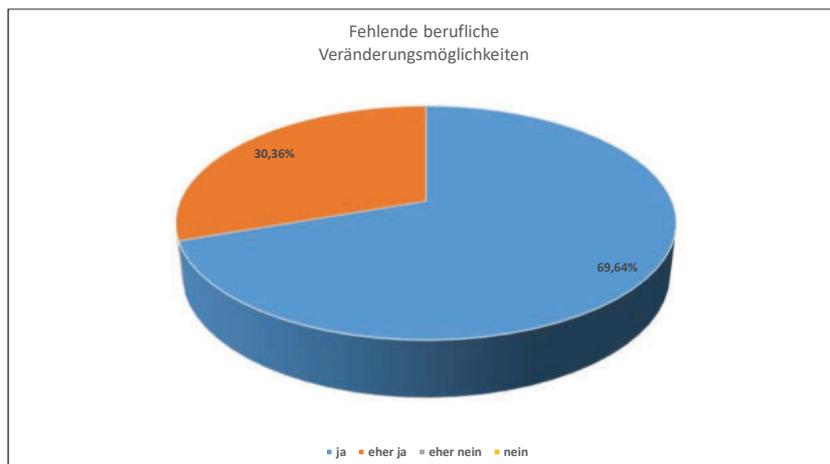
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



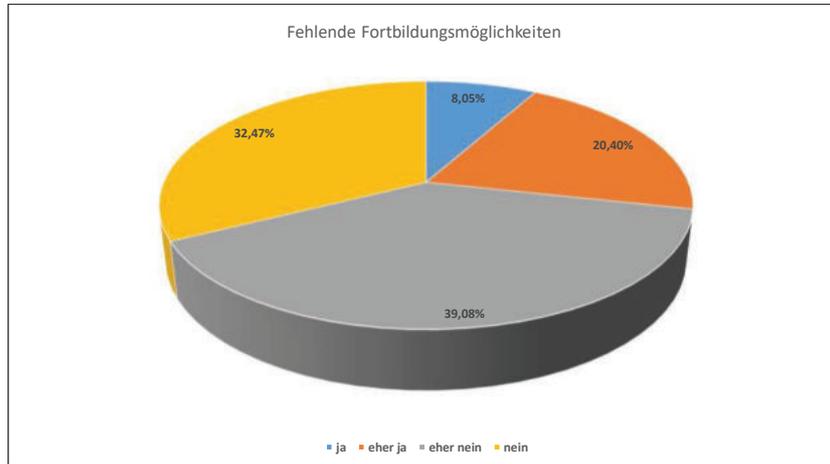
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



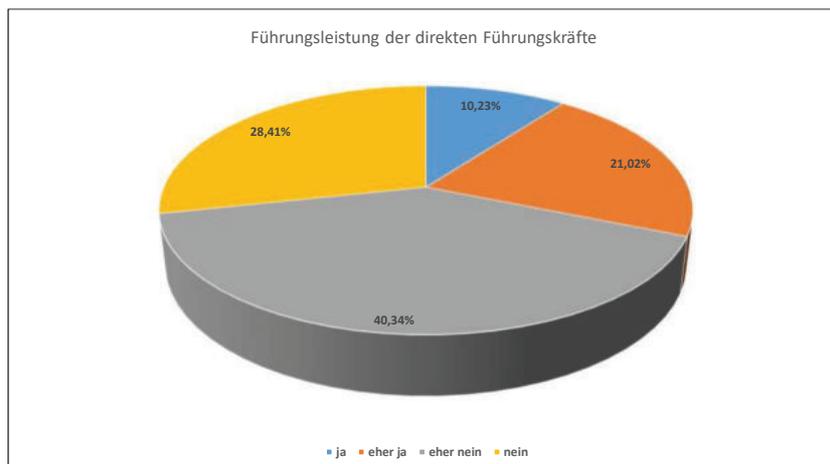
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



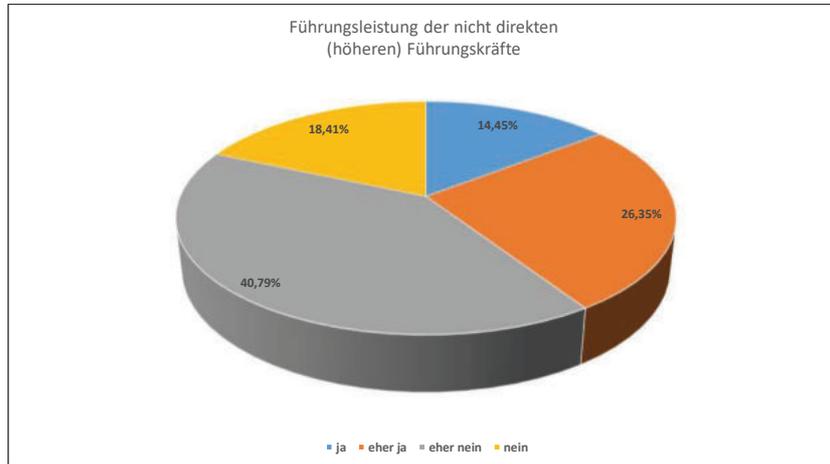
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



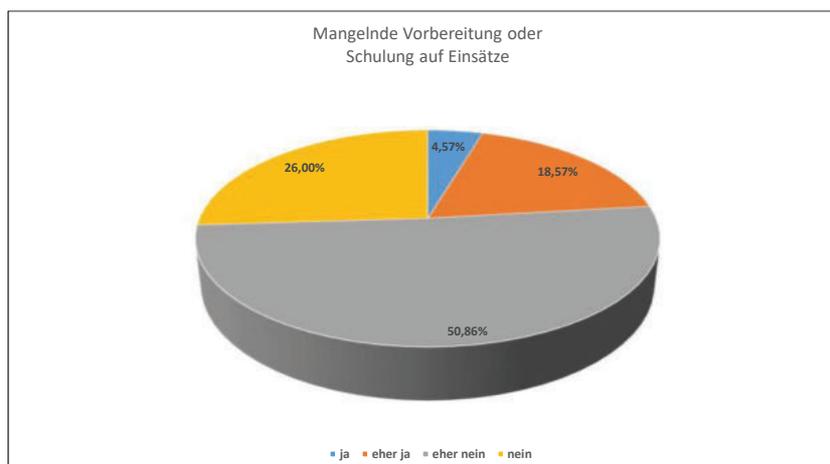
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



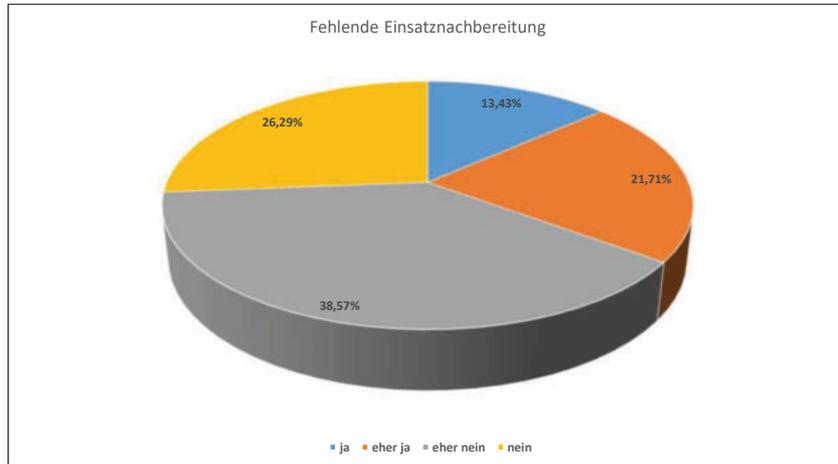
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



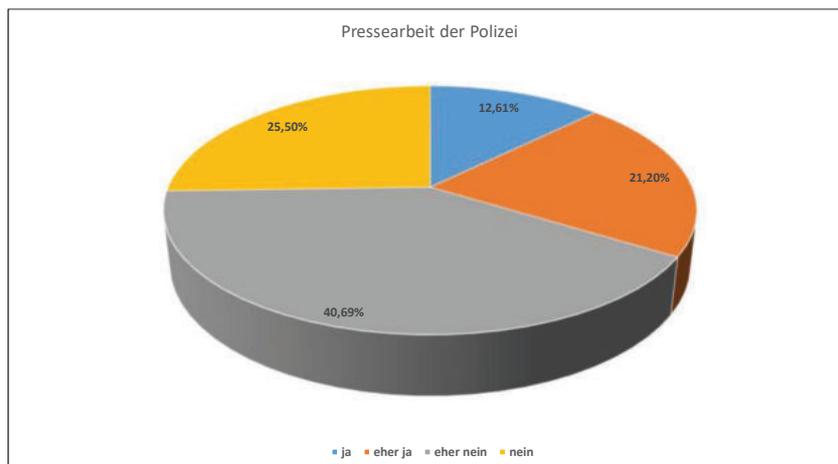
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



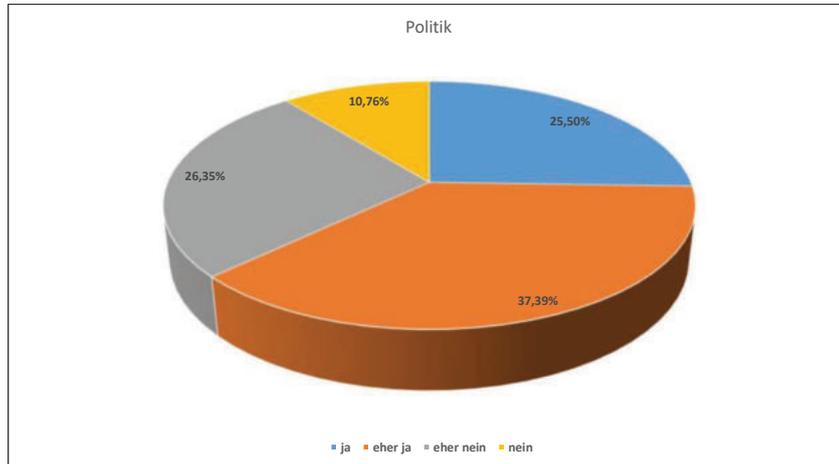
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen polizeiintern



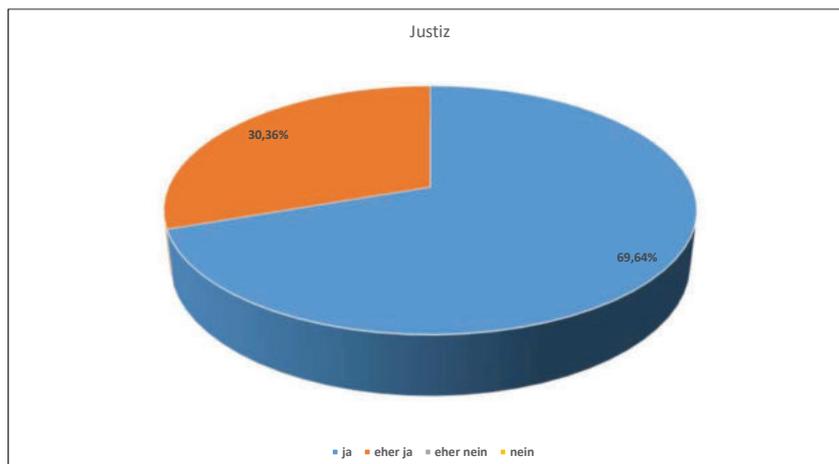
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen durch externe Einflüsse



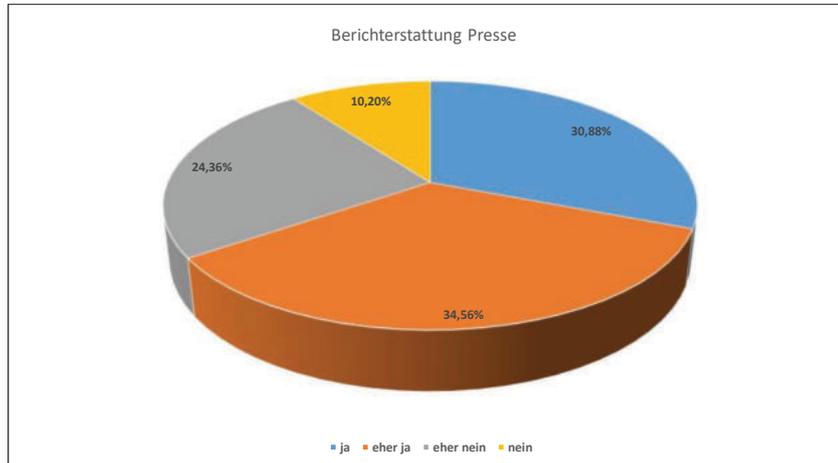
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen durch externe Einflüsse



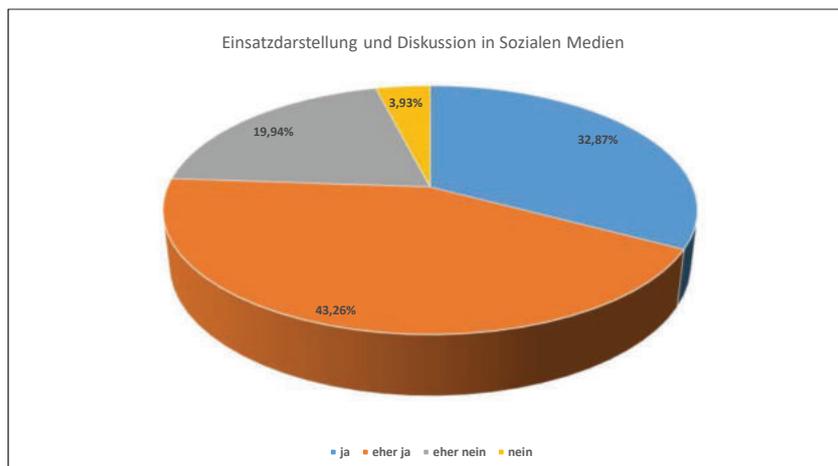
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen durch externe Einflüsse



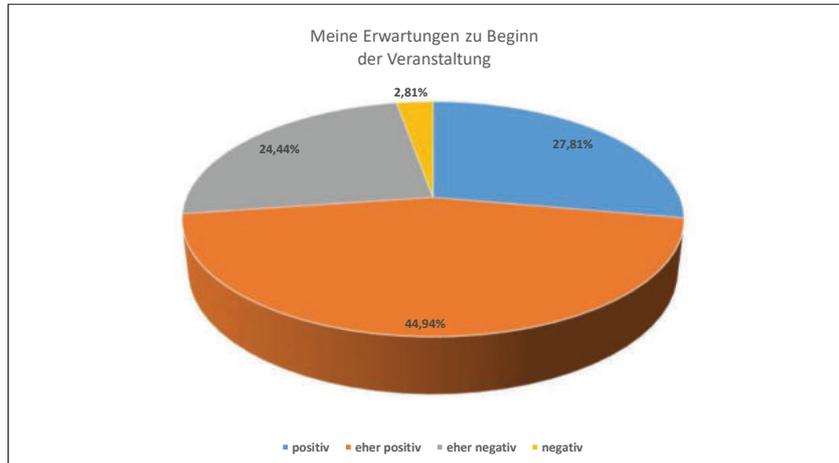
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Belastungssituationen durch externe Einflüsse



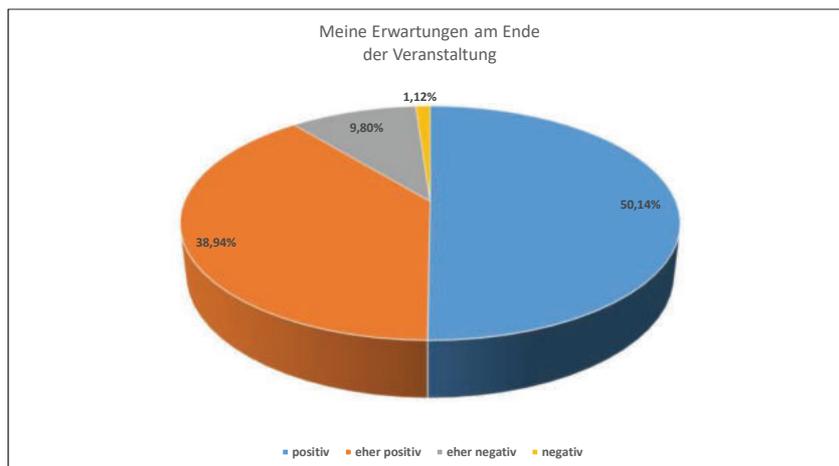
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Teilnehmererwartungen



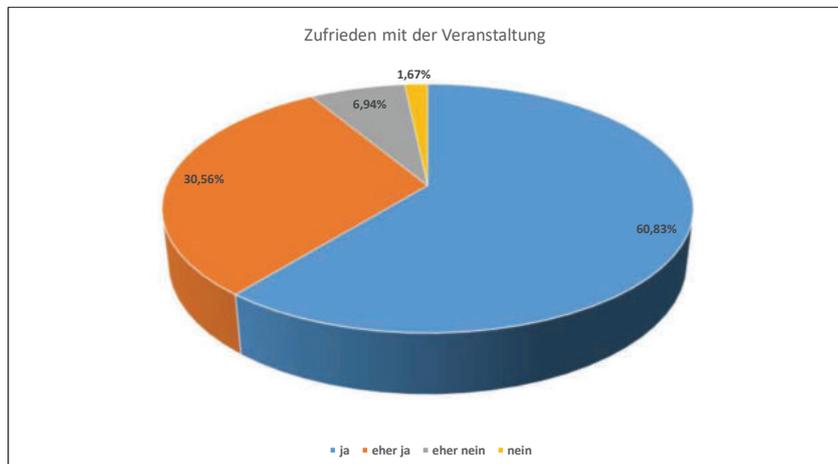
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Teilnehmererwartungen



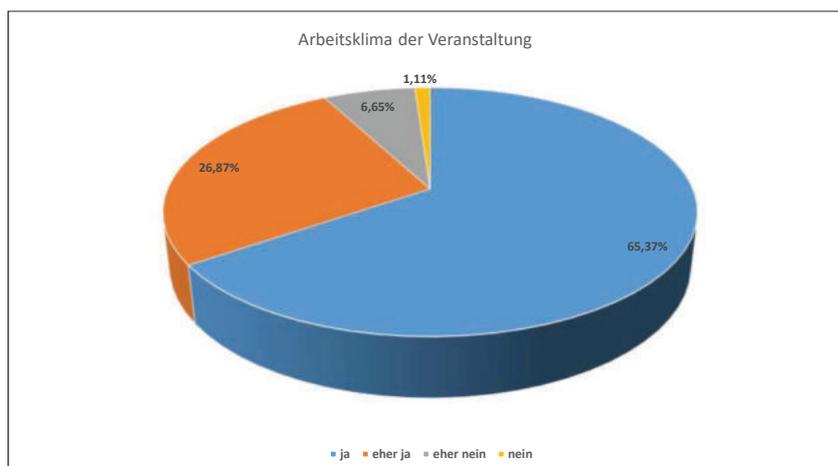
Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Teilnehmererwartungen

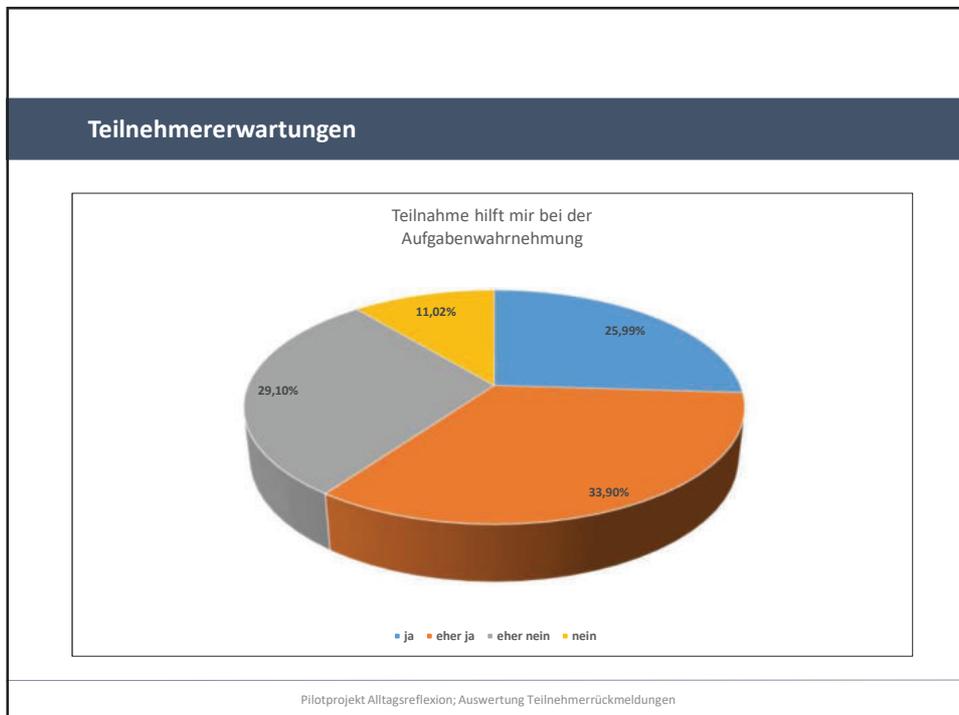
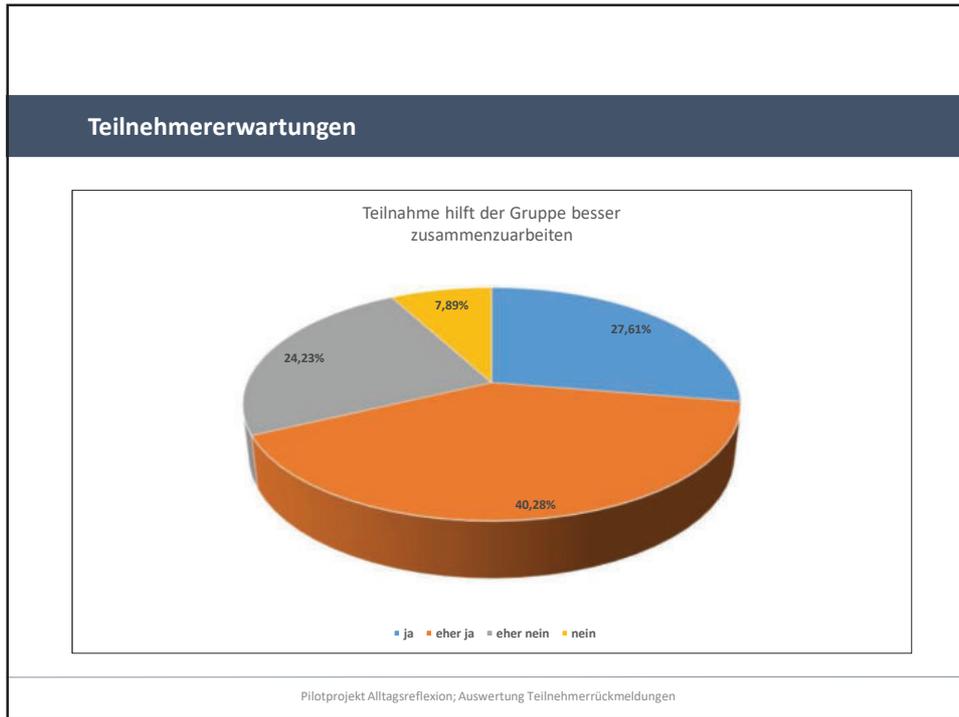


Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

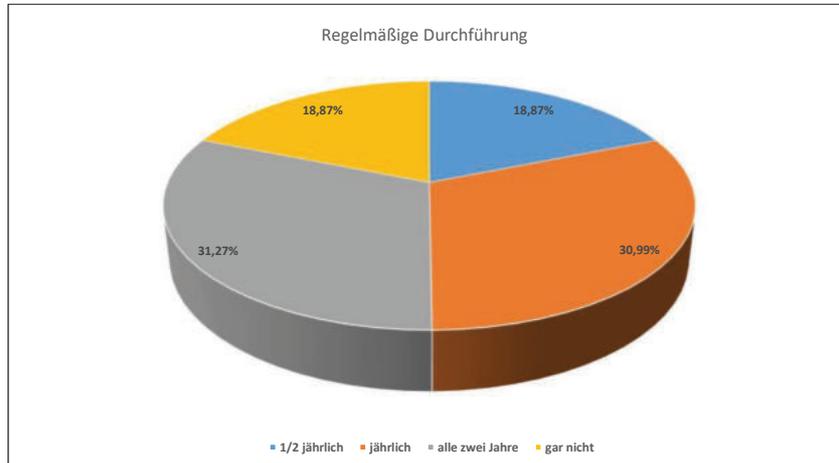
Teilnehmererwartungen



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

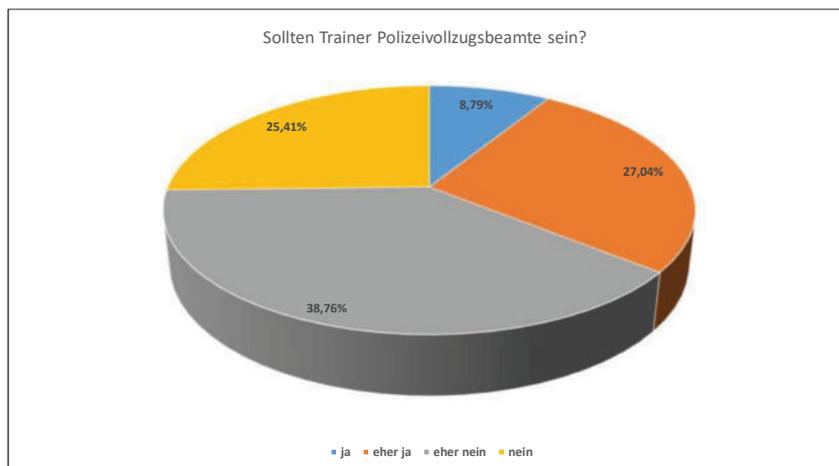


Zukünftiger Veranstaltungsrhythmus



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

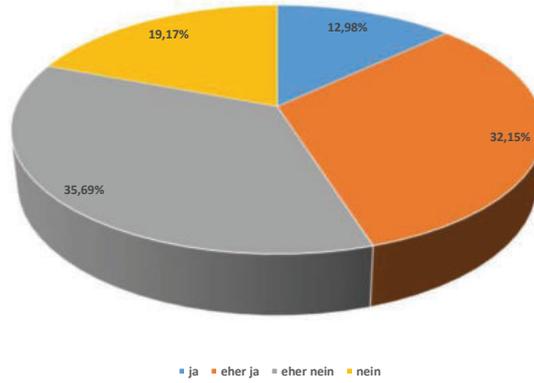
Trainer/-innen - Moderation



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Trainer/-innen - Moderation

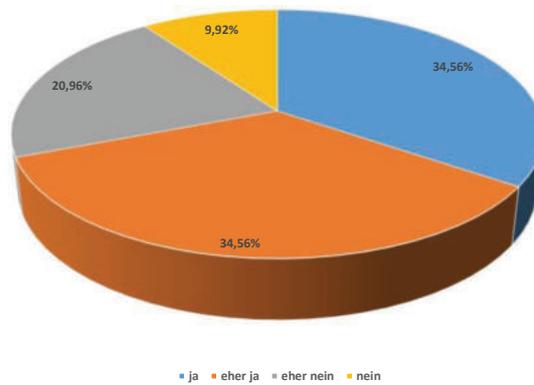
Sollten Trainer bei der Polizei fest angestellt sein?



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Trainer/-innen - Moderation

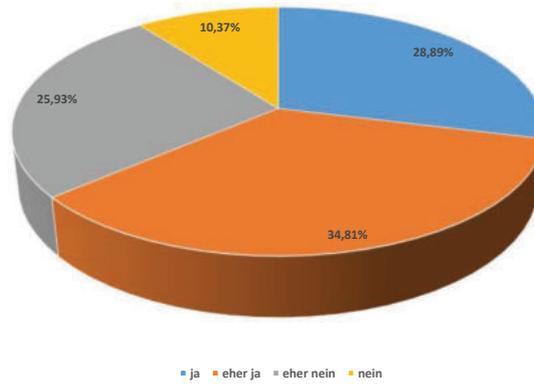
Sollte das Trainerteam gemischt (intern/extern) sein?



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Trainer/-innen - Moderation

Sollte das Trainerteam extern sein (z.B. Polizeiseelsorge, Psychologe)



Pilotprojekt Alltagsreflexion; Auswertung Teilnehmerrückmeldungen

Anlage 19

Sammlung
der zur Veröffentlichung freigegebenen Beschlüsse
der Beratung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder
am 10.12.20

TOP 6: Rechtsextremismus in der Polizei

in Verbindung mit

TOP 7: Resilienz gegen verfassungsfeindliche Tendenzen in der Polizei

Beschluss:

1. Die Innenministerin, die Innenminister und -senatoren stehen fest an der Seite der Polizistinnen und Polizisten der Länder und des Bundes, die sich tagtäglich mit größtem Einsatz für die Sicherheit der Menschen in unserem Land engagieren. Sie bekräftigen ihre auf der Frühjahrskonferenz in Erfurt abgegebene Erklärung zur Polizei in Deutschland und stellen klar, dass die Polizei eine wesentliche Stütze des Rechtsstaates ist und bei der Bevölkerung ein hohes Vertrauen genießt.
2. Die IMK nimmt den Lagebericht "Rechtsextremismus in Sicherheitsbehörden" (Stand: September 2020) als erste wertvolle Bestandsaufnahme zur Kenntnis. Die Fälle, in denen Polizistinnen und Polizisten sich verfassungs- und menschenfeindlich verhalten haben werden verurteilt und die IMK bekräftigt die Notwendigkeit, weiter entschieden dagegen vorzugehen.
3. Sie stellt ferner fest, dass jeder rechtsextremistische (Verdachts-) Fall in den Sicherheitsbehörden das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Exekutive und damit in einen Grundpfeiler unseres demokratischen Rechtsstaats beeinträchtigt.
4. Die IMK bekräftigt daher ihre eindeutige Haltung, dass Extremisten in Sicherheitsbehörden und im gesamten öffentlichen Dienst keinen Platz haben.
5. Sie stellt fest, dass sich der Bund und die Länder umfassend mit dieser Thematik befasst und diverse Maßnahmenpakete erarbeitet haben, die bereits umgesetzt werden. Diese betreffen insbesondere Personalgewinnung und -auswahl, Aus- und Fortbildung, Führung, Präventionsarbeit und Früherkennung, Umgang mit Fehlverhalten sowie Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen.

Sammlung
der zur Veröffentlichung freigegebenen Beschlüsse
der Beratung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder
am 10.12.20

noch TOP 6 und 7

6. Die IMK hält es für dringend erforderlich, in der Auseinandersetzung mit rechtsextremistischen Tendenzen in der Polizei neben der konsequenten repressiven Reaktion die Maßnahmen zur Verbesserung der Früherkennung und der nachhaltigen Prävention umfassend fortzuentwickeln. Eine Grundlage für diese Fortentwicklung sieht die IMK in der Fortsetzung des Best-Practice-Ansatzes des AK II unter Berücksichtigung einer bereits initiierten Bund-Länder-Abfrage und der Fortschreibung des Lageberichts "Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden".
7. Die IMK nimmt zur Kenntnis, dass derzeit der UA FEK ein Strategiepapier "Demokratische Resilienz" erarbeitet und beauftragt den AK II, dieses zur Frühjahrskonferenz 2021 vorzulegen.
8. Das BMI hat am 07.12.20 die DHPol mit der Durchführung einer unabhängigen Polizeistudie beauftragt. Die IMK hält es für erforderlich, dass im Rahmen der Studie gerade auch der Arbeitsalltag der Polizei und damit einhergehende Erfahrungen explizit betrachtet werden. Im Kern soll untersucht werden, inwiefern es im polizeilichen Alltag Rahmenbedingungen gibt, die unter Umständen Vorurteile begünstigen. Darüber hinaus begrüßt die IMK, dass die Studie der DHPol je ein Modul zur Frage der Berufsmotivation von Polizistinnen und Polizisten sowie zur Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten beinhalten soll. Die Polizeigewerkschaften sind bei der Erarbeitung und bei der Auswertung der Studie zum Beispiel über den Beirat eng einzubinden.
9. Die IMK begrüßt die Möglichkeit einer Beteiligung der Länder an der Durchführung der Studie der DHPol. Sie werden dafür Sorge tragen, dass die DHPol, wo dies tatsächlich und rechtlich möglich ist, die nötige Unterstützung erfährt, um die Studie auf eine möglichst breite Datengrundlage zu stellen. Darüber hinaus erkennt die IMK die Bedeutung länderbezogener Forschungsvorhaben sowie unterschiedlicher wissenschaftlicher Herangehensweisen und Schwerpunkte an.

Anlage 20



Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

04. März 2020

Seite 1 von 2

- Elektronische Post -

An die

Polizeibehörden des Landes NRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Aktenzeichen

(bei Antwort bitte angeben)

403-42.03.03

Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen

Bestellung zentraler Extremismusbeauftragter in den Polizeibehörden und der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung

Erlass vom 19.12.2018 (Az. 403/42; nur an die Behördenleitungen der LOB und KPB)

Mit Erlass vom 19.12.2018 „*Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen*“ habe ich mitgeteilt, dass Verhaltensweisen von Bediensteten der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, die auf extreme Einstellungen oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken schließen lassen, stets nachzugehen und im Falle der Verifizierung nicht zu dulden und den Aufsichtsbehörden zu melden sind. Mögliches Fehlverhalten ist mit dem notwendigen Nachdruck aufzuklären und erwiesenes Fehlverhalten wirksam zu ahnden und nicht zu verharmlosen.

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Um dem weiterhin aktuellen Anliegen größtmögliche Wirkung zu verleihen, bitte ich in jeder Polizeibehörde sowie in der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) NRW

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

eine Extremismusbeauftragte / einen Extremismusbeauftragten

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

nebst dauerhafter Vertretung zu benennen. Diese sind sowohl im Behördenorganigramm als auch im Intranet namentlich auszuweisen, entsprechende Hinweise auf diese Ansprechpartner sind stets aktuell zu halten.

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736,
836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz

Die Extremismusbeauftragten sollen als unmittelbare Ansprechpartner - außerhalb des Dienstwegs - für Hinweise auf Verhaltensweisen fungieren, die eine extreme Einstellung oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken für möglich erscheinen lassen. Ihnen soll ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung eingeräumt werden.

Die behördliche Extremismusbeauftragte / der behördliche Extremismusbeauftragte nebst Vertretung soll mit Blick auf die Sensibilität der Aufgabe und die hieraus resultierende notwendige Vertrauenswürdigkeit durch die jeweilige Behördenleitung im Rahmen einer sorgfältigen Prüfung bestimmt werden.

Ich bitte, die Beauftragten schnellstmöglich zu bestimmen und bis zum Ende der 10. KW dem LAFP NRW (poststelle.lafp@polizei.nrw.de) zu melden.

Das LAFP NRW bitte ich, mir die Liste am 09.03.2020 (Referat403@im.nrw.de) vorzulegen.

Im Auftrag

gez.

Dr. Lesmeister

Anlage 21



Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

Polizeibehörden des Landes NRW

nachrichtlich:

HSPV NRW
PHPR
Gleichstellungsbeauftragte der Polizei
HSBV

16. Juni 2020

Seite 1 von 5

Aktenzeichen

(bei Antwort bitte angeben)

403-42.03.03

Extremismusbeauftragte in der Polizei NRW

1. Erlass IM NRW vom 19.12.2018 -403/42-
2. Vfg. LAFP NRW vom 25.06.2019 –TD51.1-42.03- (Prüfvermerk BMI)
3. Erlass IM NRW vom 04.03.2020 -403-42.03.03-
4. Bericht LAFP NRW vom 09.03.2020 -LStab2-42.03.03-

Mit Bezugserlass zu 3. wurden die Polizeibehörden des Landes gebeten, zentrale Extremismusbeauftragte und ständige Vertretungen zu bestellen. Die Bestellungen sind mit Bezugsbericht zu 4. erfolgt.

Allgemeines

Extremismus gleich welcher Form, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit sowie Diskriminierungen werden bei der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen in keiner Weise geduldet. Beschäftigte der Polizei müssen über jeden Verdacht erhaben sein, fremdenfeindliche und/oder diskriminierende Anschauungen zu vertreten und auch nur zu dulden. Die unbedingte Verfassungstreue von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes ist ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Rechtsstaates und Grundvoraussetzung für unser demokratisches Gemeinwesen. Sie ist zugleich Grundlage für die unbedingte Neutralität

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736,
836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz



der Polizei und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Polizeiarbeit.

Seite 2 von 5

Für Polizeibeamtinnen und –beamte als Inhaber des Gewaltmonopols des Staates gilt dies in ganz besonderem Maße. Diese haben sich durch ihren Eid insbesondere der verfassungsmäßigen Ordnung verpflichtet. Anschauungen, die den wesentlichen Kernelementen der freiheitlich demokratischen Grundordnung, insbesondere der Achtung der Menschenwürde, dem Demokratieprinzip und dem Rechtsstaatsprinzip entgegenstehen, sind daher mit den Beamtenpflichten unvereinbar. Diese besondere Pflicht zur Verfassungstreue ist u.a. im § 33 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ausdrücklich normiert.

Hinweisen und Anzeichen auf extremistische Handlungen, Einstellungen, Duldungen oder auf Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken und/oder Gruppen ist daher niederschwellig, unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dies ist vorrangig Führungsaufgabe (Bezugserlass zu 1.).

Darüber hinaus sind alle Beschäftigten in der Polizei gehalten, mit Aufmerksamkeit und Sensibilität solche Hinweise und Anzeichen aufzunehmen und diese unverzüglich zu melden

Neben präventiven Maßnahmen und Maßnahmen der Führung sind, soweit erforderlich, die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten umfassend und konsequent auszuschöpfen. Die erforderlichen Maßnahmen und Entscheidungen obliegen ausschließlich den zuständigen Organisationseinheiten, insbesondere den Direktionen bzw. Abteilungen „Zentrale Aufgaben“ in den Kreispolizeibehörden (KPB) und den Landesoberbehörden der Polizei (LKA NRW; LZPD NRW; LAFP NRW) unter lageangepasster Einbeziehung der Kriminalinspektionen Staatsschutz und der Kommissariate für Beamtendelikte.



Aufgaben der Extremismusbeauftragten

Die zentralen Extremismusbeauftragten sind unabhängig vom Dienstweg – ergänzend zu den o.g. zuständigen Stellen – unmittelbare Ansprechpartner für Hinweise, die Rückschlüsse auf eine extreme Handlung, Tolerierung, Einstellung oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken möglich erscheinen lassen. Dazu haben diese ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung.

Die Aufgabe wird im Nebenamt wahrgenommen.

Insbesondere nehmen die Beauftragten folgende Aufgaben wahr:

- Entgegennahme von Hinweisen mit extremistischem Bezug zu Personen und Sachverhalten
- Unverzögliche Information und Beratung der Behördenleitung
- Dokumentation im Rahmen der Hinweisaufnahme
- Anonymisierte statistische Erfassung der Hinweise
- Unterstützung von Beratungs- und Präventionsmaßnahmen
- Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen

Über Hinweise, die an anderen Stellen einer Behörde eingehen, ist der Extremismusbeauftragte zu informieren.

Die Extremismusbeauftragten werten umfassend u.a. themenbezogene Berichte und Unterlagen, insbesondere des Bundesamtes für Verfassungsschutz, des Verfassungsschutzes NRW, des Bundeskriminalamtes, des Landeskriminalamtes NRW, parlamentarische Befassungen, z.B. Berichte von Parlamentarischen



Untersuchungsausschüssen und Enquete-Kommissionen sowie wissenschaftliche bzw. öffentliche Publikationen aus. Seite 4 von 5

Zentrale Ansprechstelle und Berichtswesen

Bei bestätigten Verdachtslagen sind die zuständigen Aufsichtsbehörden unverzüglich über die bestehenden Meldewege zu unterrichten.

Der/die Extremismusbeauftragte des LAFP NRW steht als zentrale Ansprechstelle zur Verfügung, nimmt Hinweise und Anregungen, insbesondere zur zentralen Fortbildung der Extremismusbeauftragten entgegen.

Die Polizeibehörden übermitteln dem LAFP NRW die anonymisierte statistische Erfassung jeweils zum 01.03. eines Jahres.

Das LAFP NRW berichtet mir zum 01.04. eines Jahres.

Übrige Zuständigen, Rechte und Pflichten

Die Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten, insbesondere im Rahmen des Gefahrenabwehr- und Strafverfolgungsauftrages der Polizei sowie des Disziplinarrechts und der Personalführung bleiben unberührt.

Ermittlungstätigkeiten oder abschließende Bewertungen zu bekanntgewordenen oder übermittelten Sachverhalten obliegen ausschließlich den zuständigen Organisationseinheiten in den Behörden.

Datenschutz

Die im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung der Beauftragten erforderliche Datenverarbeitung erfolgt insbesondere unter Beachtung



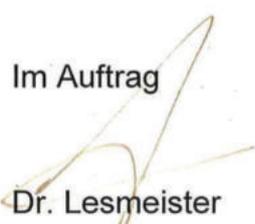
des § 18 Datenschutzgesetz NRW (DSG NRW) sowie der einschlägigen Regelungen, insbesondere des Polizeigesetzes NRW (PolG NRW), der Strafprozessordnung (StPO) und des Landesdisziplinargesetzes NRW (LDG NRW).

Die Datenverarbeitung ist auf der Grundlage des durch das LAFP NRW erstellten Muster-Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten M-VVT vorzunehmen. Die statistische Erfassung erfolgt gemäß dem durch das LAFP NRW erstellten Mustermeldebogens.

Fortbildung

Das LAFP NRW führt für die Zielgruppe der Extremismusbeauftragten und ihrer benannten Vertreter die zweitägige Fortbildungsmaßnahme „Extremismusbeauftragte - Einführung“ zur Erlangung grundsätzlicher Kenntnisse für die Aufgabenwahrnehmung durch. Weiterhin wird einmal jährlich eine eintägige Arbeitstagung („Seminartitel Extremismusbeauftragte - Anpassungsfortbildung“) für die Zielgruppe angeboten. Diese dient u.a. dem Erfahrungsaustausch, insbesondere zu aktuellen Entwicklungen des Phänomenbereiches sowie aktueller Rechtsentwicklung.“

Im Auftrag


Dr. Lesmeister

Anlage 22

2.
/

« C

Landesintegrationsrat



NtW

Landesintegrationsrat NRW • Haroldstr. 14 • 40213 Düsseldorf

info@landesintegrationsrat-nrw.de
www.landesintegrationsrat.nrw

Haroldstr. 14
40213 Düsseldorf

Tel.: 0211-994160
Fax: 0211-9941615

An
Herrn Uwe Reichel-Offermann Stabsstelle
Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei
NRW
Ministerium des Innern Nordrhein-Westfalen
Friedrichstraße 62-80 40217 Düsseldorf

Düsseldorf, 19.05.2021

Vorschläge des Landesintegrationsrates NRW zum Handlungskonzept der Stabsstelle

Sehr geehrter Herr Reichel-Offermann,

ich bedanke mich zunächst sehr herzlich für unser erneutes Treffen am vergangenen Mittwoch. In unserem Gespräch haben Sie sich offen gezeigt für die Vorschläge des Landesintegrationsrates zu dem von der Stabsstelle auszuarbeitenden Handlungskonzept zur Vermeidung rechtsextremer und rassistischer Denk- und Handlungsstrukturen in der nordrhein-westfälischen Polizei. Im Folgenden möchte ich Ihnen die Ansätze, die wir für besonders wichtig halten, auführen:

Regelmäßiger Austausch zwischen der Polizei und dem örtlichen Integrationsrat Bereits unter den aktuellen rechtlichen Bedingungen ist es auf freiwilliger Basis möglich, dass ein Mitglied des Integrationsrates vom Rat in den Polizeibeirat entsendet wird. Allerdings wird diese Möglichkeit bisher nicht in Anspruch genommen. Die Kommunalpolitik besetzt den Polizeibeirat nach den Mehrheiten in den Räten bzw. Kreistagen. Um eine verbindliche Beteiligung der Integrationsräte in den Polizeibeiräten aller kreisfreien Städte und Kreise zu gewährleisten, muss § 17 des Polizeiorganisationsgesetzes NRW entsprechend angepasst werden. Des Weiteren sollte der wechselseitige Austausch auch durch regelmäßige Teilnahme einer Polizeibeamtin / eines Polizeibeamten an den Sitzungen des Integrationsrates erfolgen. Wünschenswert wäre, dass in jeder Kreispolizeibehörde eine Stabsstelle für interkulturelle Kommunikation und Vielfalt eingerichtet wird, die eine Kontaktbeamtin / einen Kontaktbeamten in den Integrationsrat entsendet. Diese Person würden die bisherige Position des Kontaktbeamten Muslimische

Institutionen (KMI) ablösen. Als wichtige Schnittstelle zwischen den Communities der Menschen mit internationaler Familiengeschichte und der Polizei sollte es sich um eine volle Stelle handeln.

Erhöhung des Anteils der Menschen mit internationaler Familiengeschichte bei Neueinstellungen und Anpassung der Einstellungsvoraussetzungen

Die Polizei NRW setzt schon seit langem auf die verstärkte Einstellung von Menschen mit internationaler Familiengeschichte. Diesen Weg gilt es weiterzugehen und die Bemühungen zu intensivieren. Es gilt, besondere Fähigkeiten, die Bewerberinnen und Bewerber mit internationaler familiengeschichte mitbringen, bei der Einstellung positiv zu berücksichtigen. So könnten beispielsweise interkulturelle Kompetenzen oder Kenntnisse in einer der meistgesprochenen Migrantensprachen als zusätzliche Qualifikation gelten, die die jeweilige Person von Mitbewerber/innen abhebt. Außerdem sollten diese Qualifikationen dann auch im Dienst gefördert werden und gezielt zum Einsatz kommen.

Weiterentwicklung des Aus- und Fortbildungsbereichs

Das von Ihnen, Flerr Reichel-Offermann, erwähnte Vorhaben, wissenschaftliche, insbesondere soziologische Erkenntnisse zum Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft stärker in den Aus- und Fortbildungsbereich einzubinden, ist meiner Ansicht nach unterstützenswert. Für besonders wichtig halte ich die Vermittlung von Wissen über die Heterogenität der Bevölkerung mit internationaler Familiengeschichte, also die Diversität von Werteinstellungen und Lebensentwürfen, um Vorurteilen zu begegnen. Die Milieu-Studien zu den Lebenswelten von Menschen mit internationaler Familiengeschichte bieten hierfür eine hervorragende Grundlage. Sie zeigen anschaulich, dass sich die unterschiedlichen Milieus, denen sich Menschen mit internationaler Familiengeschichte zuordnen lassen, vor allem mit den entsprechenden Milieus von Menschen ohne internationale Familiengeschichte vergleichen lassen. Das bedeutet, dass sich Menschen mit und ohne internationaler Familiengeschichte mit gleicher Milieuzugehörigkeit oftmals ähnlicher sind (aufgrund von vergleichbaren Lebenseinstellungen, Werten, Wünschen und Zukunftserwartungen) als Menschen mit internationaler Familiengeschichte aus unterschiedlichen Milieus.

Entscheidend ist auch, dass Polizistinnen und Polizisten von den oftmals schlechteren Lebensumständen der Menschen mit internationaler Familiengeschichte wenig Kenntnis haben. Dazu gehören u.a. Diskriminierungen im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich und vor allem bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit massive aufenthaltsrechtliche Beschränkungen und damit verbundenen schlechte Zukunftsperspektiven.

Einführung von Reflexionsmechanismen

Straftaten, die von Menschen mit internationaler Familiengeschichte verübt werden, sind aus unterschiedlichen Gründen oft sichtbarer als Straftaten, die von Menschen mit deutschen Wurzeln verübt werden. Eine Rolle spielt zum Beispiel, dass sie häufiger im öffentlichen Raum stattfinden (u.a. Diebstahl, Beförderungerschleichung) und dass sie mehr Aufmerksamkeit in der

Berichterstattung finden. Zudem begegnen Polizistinnen und Polizisten in ihrem beruflichen Alltag häufig dem gleichen Personenkreis mit internationaler Familiengeschichte, der strafrechtlich auffällig ist. Hinzu kommen Einsätze in bestimmten Stadtteilen oder Milieus. Diese Erfahrungen prägen bei einigen Beamtinnen und Beamten die Einstellung zu Menschen mit internationaler Familiengeschichte insgesamt. Es muss unbedingt verhindert werden, dass sich durch derartige „begünstigende“ Umstände Bilder festsetzen oder bestätigt werden. Deshalb braucht es regelmäßige Reflexionsmechanismen, die dafür sorgen, dass persönliche Erlebnisse nicht verallgemeinert werden.

Abbau von Racial Profiling

Auch wenn Racial Profiling aufgrund der Tatsache, dass es eine rassistische Diskriminierung darstellt, im Grunde verboten ist, sind anlasslose Kontrollen aufgrund äußerer Merkmale doch alltägliche Realität. Die Polizeigesetze auf Bundes- und Landesebene schaffen hierfür teilweise die notwendigen Handlungsspielräume. Um die Praxis des Racial Profiling deutlich zu reduzieren, braucht es sowohl klare rechtliche Regelungen als auch ganz praktische Ansätze und Strategien. Die in der Regel wahrgenommene Abwehrhaltung der Polizei muss einem lösungsorientierten Problembewusstsein weichen, das die fatalen individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen von Racial Profiling in den Blick nimmt.

Die oben skizzierten Vorschläge stellen die nach meiner Ansicht wichtigsten Ansätze für Maßnahmen dar, um dem Problem von rechtsextremen und rassistischen Tendenzen in der Polizei zu begegnen. Zentraler Gedanke dabei ist, präventiv vorzugehen, damit sich menschenfeindliches Gedankengut gar nicht erst in unseren polizeilichen Sicherheitsbehörden ausbreiten kann. Ich würde mich freuen, wenn möglichst viele der Vorschläge ins von der Stabsstelle ausgearbeitete Handlungskonzept einfließen könnten.

Bei Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Mit

freundlichen Grüßen

Anlage 23

POSITIONSPAPIER

EINSATZBEREIT GEGEN RASSISMUS?

**Sechs Schritte hin zu einer
rechtsstaatlichen Polizei, die
alle Menschen schützt.**

AMNESTY INTERNATIONAL DEUTSCHLAND E. V.
Zinnowitzer Straße 8 · 10115 Berlin
T: +49 30 420248-0 · F: +49 30 420248-488 · E: info@amnesty.de

**AMNESTY
INTERNATIONAL**





EINSATZBEREIT GEGEN RASSISMUS?

Sechs Schritte hin zu einer
rechtsstaatlichen Polizei, die
alle Menschen schützt.

ein Positionspapier von

**AMNESTY
INTERNATIONAL**



AMNESTY INTERNATIONAL DEUTSCHLAND E.V.

Zinnwitzer Straße 8 · 10115 Berlin

T. +49 30 420248-0 · F. +49 30 420248-488 · E. info@amnesty.de

EINSATZBEREIT GEGEN RASSISMUS?

Sechs Schritte hin zu einer rechtsstaatlichen Polizei, die alle Menschen schützt.

Die Zahl gemeldeter rassistischer Gewalttaten steigt in Deutschland seit einigen Jahren kontinuierlich an. 2019 und 2020 haben die tödlichen rassistischen, antisemitischen und rechts-extremen Anschläge in Halle und Hanau das ganze Land erschüttert. **Der Polizei kommt bei der Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Gewalt eine besonders wichtige Rolle zu. Die staatliche Pflicht, Menschen vor Rassismus zu schützen, liegt zu weiten Teilen in ihren Händen.** Es gehört zu den polizeilichen Aufgaben, gewaltbereite Netzwerke frühzeitig aufzudecken und rassistische Angriffe nach Möglichkeit zu verhindern. Im Themenfeld Rassismus und Diskriminierung müssen Polizeibeamt_innen sicher und professionell agieren können. Dazu gehört, die Ängste der Betroffenen und Opfer bei der Strafverfolgung ernst zu nehmen – sonst steht das Vertrauen in den Schutz durch Staat und Polizei auf dem Spiel. Die Polizei muss rassistische Straftaten als solche erkennen und umsichtig ermitteln.

Für all diese anspruchsvollen Aufgaben müssen Polizist_innen ausreichend diskriminierungssensibel geschult werden. Auch wenn die Mehrzahl der Polizist_innen gute Arbeit leistet und leisten will, gibt es insbesondere bei der Ermittlung rassistischer Straftaten und beim diskriminierungssensiblen Umgang mit Betroffenen von Rassismus Defizite. **Darüber hinaus erschüttern immer wieder Nachrichten über rassistische Vorfälle oder rechtsextreme Chatgruppen von Polizist_innen das Vertrauen in die Polizei.** Dass diese Ausfälle nur einen Bruchteil der Beamt_innen betreffen, kann den Vertrauensverlust nicht aufhalten.

Weitere Voraussetzungen für das Vertrauen in die Polizei sind – gerade angesichts der umfangreichen Befugnisse bis hin zur Anwendung von Zwang – Transparenz und Kontrolle von polizeilichem Verhalten. Dabei geht es nicht um ein Misstrauensvotum, sondern um die rechtsstaatliche Handhabung polizeilicher Befugnisse und ihrer Grenzen. Das Vertrauen in eine rechtsstaatliche Polizei wird z. B. erschüttert, wenn der Anschein entsteht, dass rechtswidrige Gewalt durch Polizist_innen toleriert wird und straflos bleibt. Tatsächlich münden nur sehr wenige Anzeigen gegen Polizist_innen wegen Körperverletzung im Amt in eine Anklage. Deshalb müssen die Strukturen ausgebaut werden, die diese menschenrechtlich und rechtsstaatlich gebotene Kontrolle der Polizei ermöglichen.

1. Verpflichtende Antirassismustrainings

In der deutschen Einwanderungsgesellschaft, in der 20 Prozent der Bevölkerung eine Migrationsgeschichte haben oder sich als People of color definieren, **gehört Vielfaltskompetenz zu den zentralen Werkzeugen einer antirassistischen, rechtsstaatlichen Polizei**. Gerade weil die überwiegende Mehrzahl der Polizist_innen sich mit den Grundwerten der Verfassung identifiziert, Diskriminierung vermeiden will und den Vorwurf von Rassismus als sehr belastend empfindet, haben die Innenbehörden hier eine Verantwortung, ihre Beamt_innen ausreichend zu schulen. Ohne Schulzuweisungen geht es darum, Hintergrundwissen zu Rassismus zu vermitteln und für verschiedene Facetten von Rassismus wie unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren. Interkulturelle Schulungen reichen nicht aus. Sie verstärken vielfach den Eindruck, dass es um den Umgang mit dem „Fremden, Anderen“ geht.

Mithilfe von – regelmäßig stattfindenden – Antirassismustrainings können Polizist_innen nicht nur dem Rassismusvorwurf vorbeugen und die Anliegen der Betroffenen von Rassismus professioneller aufnehmen. Die gewonnene Handlungssicherheit hilft auch dabei, sich klar gegen rassistische Äußerungen von Kolleg_innen zu positionieren und diese der zuständigen Stelle zu melden.

→ **Der Bund und die Bundesländer müssen verpflichtende Antirassismustrainings in Aus- und Fortbildung von Polizist_innen verankern. Die Trainings müssen einerseits Grundlagenwissen über die verschiedenen Facetten von Rassismus und Diskriminierung vermitteln. Darüber hinaus müssen die besondere Verantwortung der Polizei als Schutzinstanz gegen Rassismus in den Blick genommen und eine persönliche Reflektion des eigenen Standpunkts und der eigenen Rolle ermöglicht werden. Die Trainings sollten von Antirassismusexpert_innen unter Einbeziehung der Betroffenenperspektive durchgeführt werden. Eine periodische Wiederholung innerhalb eines Zeitraums, der fünf Jahre nicht überschreiten sollte, muss festgelegt werden.**

2. Konsequentes Vorgehen gegen Rassismus und Rechtsextremismus in den eigenen Reihen

Die Innenbehörden müssen nach innen und außen deutlich machen, dass sie Rassismus und Rechtsextremismus in den Reihen der Sicherheitsbehörden nicht tolerieren. Die Behördenleitungen müssen für die Bereiche Prävention, Aufklärung und Sanktionierung konkrete Maßnahmen ergreifen. Zur Prävention gehört neben umfassenden Schulungen im Bereich Antirassismus auch die Arbeitskultur einer stetig dazulernenden Organisation, in der Hinweise auf Vorfälle und Probleme ernst genommen und bearbeitet werden. Für eine effektive Aufklärung müssen Polizist_innen wissen, bei welchen Stellen sie sich – ggf. anonym – melden können, um Hinweise auf rassistisches oder rechtsextremes Verhalten von Kolleg_innen zu geben. Bekannt gewordene Vorwürfe müssen zügig, effektiv und unabhängig aufgeklärt und konsequent sanktioniert werden. Nur dann entsteht eine klare Signalwirkung, dass für Rassismus und Rechtsextremismus bei der Polizei kein Raum ist.

→ **Eine Null-Toleranz-Politik für Rassismus in den eigenen Reihen erfordert klare Signale von der Behördenleitung, anonyme Meldemöglichkeiten für Whistleblower aus der Polizei, eine schnelle und effektive Aufklärung bekannt gewordener Vorfälle und eine konsequente Sanktionierung.**

3. Konkrete Schritte gegen Racial Profiling

Bund und Bundesländer müssen konkrete Schritte ergreifen, um diskriminierende Polizeikontrollen (Racial Profiling) zu verhindern.¹ Für alle Betroffenen sind auf dem Aussehen und der angenommenen Herkunft basierende Kontrollen im öffentlichen Raum eine entwürdigende Erfahrung – die viele Menschen regelmäßig machen. Die Kontrollpraxis hat außerdem eine große Öffentlichkeitswirkung und trägt so dazu bei, gesellschaftliche Vorurteile und rassistische Stereotype gegenüber den kontrollierten Personengruppen zu verstärken. Schließlich verlieren die häufig kontrollierten Personengruppen das Vertrauen in die Polizei als Schutzinstanz und zögern entsprechend, sich z. B. im Falle eines rassistischen Angriffs an die Polizei zu wenden. Fahndungsergebnisse werden wiederum selten erzielt, wie Polizeistatistiken zeigen.

Häufig findet Racial Profiling auf der Grundlage von Vorschriften statt, die anlasslose und verdachtsunabhängige Kontrollen erlauben – z. B. in bestimmten als „gefährliche Orte“ ausgewiesenen Gebieten oder im Grenzgebiet durch die Bundespolizei zur Verhinderung illegaler Einreise. Weil keine konkreten Verdachtsmomente und kein Anknüpfen an ein bestimmtes Verhalten notwendig sind, berufen sich Polizist_innen bei der Auswahl der kontrollierten Personen auf ihre polizeiliche Erfahrung und ihr „Bauchgefühl“.² Nötig ist eine ausreichende Sensibilisierung von Polizeibeamt_innen für unbewussten und bewussten Rassismus und die Beseitigung von Vorurteilen wie dem, dass die deutsche Staatsangehörigkeit äußerlich erkennbar sei.

→ **Rechtsgrundlagen für anlasslose und verdachtsunabhängige Kontrollen wie § 22a Abs. 2 BPolG müssen abgeschafft werden. Sie provozieren diskriminierende Personenkontrollen.**

4. Wissenschaftliche Untersuchungen

Der Handlungsbedarf im Bereich Polizei und Rassismus ist offensichtlich. Gerade deshalb ist eine unabhängige, wissenschaftlich aufgesetzte **quantitative und qualitative Erhebung von Daten zum Ausmaß einzelner Problembereiche wie Racial Profiling und rassistischen Einstellungen bei der Bundespolizei und den Länderpolizeien** für zielgerichtete Gegenmaßnahmen unabdingbar. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz forderte die Bundesregierung im März 2020 auf, eine Studie zu Racial Profiling in Deutschland durchzuführen. Das Bundesinnenministerium lehnte eine Studie mit der Begründung ab, dass Racial Profiling verboten sei. Stattdessen beauftragte das Bundesinnenministerium im Dezember 2020 eine Untersuchung bei der Deutschen Hochschule der Polizei, die den Alltag von Polizeibeamt_innen in den Blick nimmt. Strukturellen Rassismus und Rechtsextremismus bei der Polizei thematisieren die Forschungsfragen nicht.

→ **Wissenschaftliche Forschungsprojekte zu rassistischen Einstellungen bei der Polizei und zum Ausmaß von Racial Profiling sind überfällig. Sie müssen unabhängig, also frei von politischer Einflussnahme durchgeführt werden, die Arbeitsweise im Rahmen eines solchen Projekts muss transparent und die Forschungsfragen müssen aussagekräftig sein. Diese Studien liegen auch im Interesse der Polizei: Mit den Ergebnissen wäre eine gezielte Verantwortungsübernahme möglich, generalisierenden Beschuldigungen könnte entgegengetreten werden.**³

1 Ausführlich zu den menschenrechtlichen Gefahren von Racial Profiling und den Forderungen von Amnesty International siehe Positionspapier, <https://www.amnesty.de/informieren/positionspapiere/amnesty-positionspapier-zu-racial-profiling-september-2014>.

2 Bremen hat 2020 aus diesem Grund anlasslose Kontrollen an sogenannten „gefährlichen Orten“ abgeschafft, vgl. Stellungnahme von Amnesty International, S. 5 f., <https://www.amnesty.de/sites/default/files/2020-09/Amnesty-Stellungnahme-Gesetz-zur-Aenderung-des-Bremischen-Polizeigesetzes-August-2020.pdf>.

3 <https://www.amnesty.de/allgemein/pressemitteilung/deutschland-kein-bedarf-fuer-studie-zu-institutionellem-rassismus-der>.

5. Unabhängige Untersuchungsmechanismen

Wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass staatliche Stellen rechtswidrig Gewalt angewendet haben, besteht ein **menschenrechtlicher Anspruch darauf, dass dieser Verdacht untersucht und aufgeklärt wird**. Derzeit gibt es in keinem Bundesland einen **unabhängigen Untersuchungsmechanismus, der den rechtsstaatlichen und menschenrechtlichen Anforderungen vollständig genügt**.⁴ Dies wird schon seit Jahren von internationalen Gremien und Organisationen (UN-Antifolterausschuss, EGMR, Europarat etc.) als Verstoß gegen internationale Verpflichtungen der Bundesrepublik gerügt.

In mehreren Bundesländern (Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Baden-Württemberg, demnächst Berlin) **gibt es inzwischen sogenannte Unabhängige Polizeibeauftragte**. Die Ernennung durch den jeweiligen Landtag garantiert ihre Unabhängigkeit von den Innenbehörden, es fehlt ihnen jedoch an ausreichenden Ermittlungsbefugnissen und an Beschwerdemöglichkeiten gegenüber der Staatsanwaltschaft. Daher schaffen die Polizeibeauftragten keine Abhilfe für das Problem strafloser Körperverletzungen im Amt.

Nur wenige Betroffene wenden sich an die jeweiligen Polizeibeauftragten, weil sie sich keine Hoffnungen auf Aufklärung ihres Falles machen. **In Bayern und Hamburg sind wiederum zentrale Ermittlungsstellen für Ermittlungen gegen Polizeibeamt_innen eingerichtet**. Sie sind zwar durch ihre zentrale Ansiedlung direkt unterhalb der Landeskriminalämter aus dem regulären Behördenaufbau herausgenommen, haben aber keine vollständige Unabhängigkeit, was sich negativ auf die Neutralität der Ermittlungsergebnisse auswirkt.⁵

→ **Bund und Bundesländer müssen Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen etablieren, die zum einen unabhängig von den Innenbehörden agieren können und diesen nicht unterstehen. Zum anderen müssen sie eigene Ermittlungsbefugnisse haben, mithilfe derer sie Sachverhalte unabhängig von der polizeilichen Ermittlung aufklären können.**

6. Individuelle Kennzeichnungspflicht

Die Möglichkeit, rechtswidrig handelnde Polizist_innen – auch bei Auftreten in Hundertschaften – überhaupt identifizieren zu können, ist die unabdingbare Voraussetzung für ein Strafverfahren wegen Körperverletzung im Amt. Derzeit (Stand Mai 2021) verweigern nur noch sechs Bundesländer sowie der Bund die Einführung einer individuellen Kennzeichnungspflicht, häufig mit dem Argument, die Kennzeichnung sei ein Misstrauensvotum gegen die Polizei.

Tatsächlich ist eine Kennzeichnungspflicht eine rechtsstaatliche Selbstverständlichkeit, die anonymisiert durch Zahlenkombinationen gestaltet werden kann und keine Nachteile für Polizist_innen mit sich bringt. In den fast zehn Jahren, in denen die Kennzeichnungspflicht in immer mehr Bundesländern eingeführt wurde, hat dies nie zu Übergriffen oder anderen Nachteilen geführt.

→ **Der Bund und die sechs verbliebenen Bundesländer Sachsen, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen müssen eine individuelle Kennzeichnungspflicht für Polizist_innen einführen.**⁶

⁴ Ausführlich zu den Anforderungen an unabhängige Untersuchungsmechanismen: Positionspapier von Amnesty International, <https://www.amnesty.de/sites/default/files/2019-03/Amnesty-Positionspapier-unabhaengige%20Untersuchungsmechanismen-21.11.2018.pdf>.

⁵ Trotz der über 150 Ermittlungsverfahren des Hamburger Dezernats für Interne Ermittlungen (DIE) wegen mutmaßlicher Polizeigewalt während der G20-Proteste 2017 ist bislang keine Anklage wegen Körperverletzung im Amt erfolgt, https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/70790/verfahren_gegen_polizeibedienstete_im_rahmen_des_g20_gipfels_und_der_gipfelproteste.pdf.

⁶ Ausführlich zur Kennzeichnungspflicht: Positionspapier von Amnesty International, <https://www.amnesty.de/informieren/positionspapiere/deutschland-amnesty-positionspapier-zur-kennzeichnungspflicht-fuer>.

Anlage 24

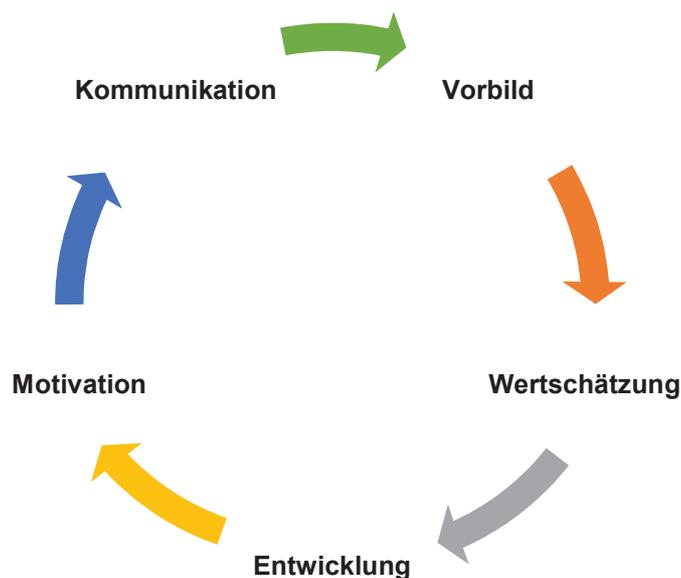
Mögliche Inhalte einer Handreichung für Führungskräfte zur Früherkennung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

-Empfehlungen der Stabsstelle-

Zu den Zielen guter Führung gehört die Früherkennung von Tendenzen, die mit dem Grundrecht der Menschenwürde nicht vereinbar sind sowie die konsequente Intervention.

Maßgeblich dabei sind:

- ⇒ Frühzeitige Reaktion auf unprofessionelle und unethische Äußerungen, Einnahme einer klaren Gegenposition.
- ⇒ Unterbrechung von Annäherungsprozessen an rechtsextremistische Positionen.
- ⇒ Unterstützung bei der Verarbeitung belastender Erfahrungen, durch die Stereotype und Vorurteile gefördert werden können.
- ⇒ Förderung der Fähigkeit, konstruktiv mit schwierigen Situationen umzugehen, erschließen von Alternativen.
- ⇒ Förderung eines gesunden Teamgeistes.
- ⇒ Vorleben einer positiven Fehlerkultur und eines offenen Umgangs mit Fehlern.
- ⇒ Bewusstes Hinschauen und eine klare, konsequente, nach außen wahrnehmbare Reaktion.



Handlungsfelder, die zur Orientierung für Führungskräfte dienen können

Im Folgenden werden verbale, individuelle und gruppenbezogene Indikatoren aufgeführt, die erste Hinweise auf eine Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit geben könnten. Diese dienen lediglich einer ersten Orientierung für Führungskräfte und sind individuell zu bewerten.

Verbale Indikatoren¹

Nationalsozialismus

Verharmlosung des Nationalsozialismus, indem ihm positive Seiten attestiert werden: Die Verbrechen sind weit übertrieben worden, der Nationalsozialismus hatte schließlich auch seine guten Seiten.

Rassismus

Schwarze Menschen sollten dankbar sein, hier sein zu dürfen. Die Weißen sind zurecht führend in der Welt.

Chauvinismus

Wir sollten endlich wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl haben, was unser Land braucht ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.

Antisemitismus

Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß. Wir sollten uns lieber gegenwärtigen Problemen widmen als Ereignissen, die mehr als 70 Jahre vergangen sind.

Muslim-/Islamfeindlichkeit

Durch die vielen Muslime fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land. Der Islam gehört nicht zu Deutschland.

Antiziganismus

Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten. Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.

Homophobie

Ich finde es ekelhaft, wenn sich Homosexuelle küssen.

Sexismus

Der Feminismus stört die gesellschaftliche Ordnung und Harmonie.

¹ Bei den verbalen Indikatoren handelt es sich um Beispiele aus der Studie: „Die geforderte Mitte“. Vgl. hierzu Zick, A.; Küpper, B. (2021): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. Abrufbar unter: <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=65543&token=be951e80f3f538cca04a67567b9da4b995a93c64>. (letzter Zugriff am 04.08.2021).

Individuelle Indikatoren

Hat sich die Beamtin/der Beamte optisch verändert, beispielsweise durch Kleidung, Zeichen, Symbole/Patches?

Empfehlung: Führungskräfte sollen vor diesem Hintergrund eine Übersicht von Symbolen/Kleidung/Patches an die Hand bekommen, die erste Anzeichen für eine rechtsextremistische Einstellung darstellen könnten.

Ist die Beamtin/der Beamte auffällig häufig in Widerstandshandlungen involviert, wurden vermehrt gegen sie oder ihn Anzeigen gefertigt oder Beschwerden eingereicht?

- Herausragenden Sachverhalte wie beispielsweise von wiederholten Widerstandshandlungen könnten als ein erster Indikator dienen, um mögliche Auffälligkeiten frühzeitig erkennen zu können.
- Gibt es Hinweise auf einen fragwürdigen Sprachgebrauch/ Denkweisen oder ein kritikwürdiges Einschreitverhalten?

Empfehlung: Regelmäßige Vorgangskontrollen, bei Auffälligkeit muss im Anschluss daran das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konsequent und unmittelbar angesprochen werden.

Die alltäglichen Erfahrungen mit menschlichen Schattenseiten, kann Wahrnehmungsverzerrungen und Stereotype fördern. Gibt es Hinweise beispielsweise durch vermehrte Äußerungen oder erkennbare Frustration bei Kolleginnen oder Kollegen, die auf eine derartige Verzerrung hinweisen?

- Negative Erfahrungen mit bestimmten Personengruppen können die Wahrnehmung prägen und Einfluss auf Haltung und Einstellung nehmen.

Empfehlung: Der erste Ansatz, diese Effekte zu verhindern besteht darin, Reflektions- und Gesprächsangebote zur Verfügung zu stellen, in denen alltägliche Erfahrungen angesprochen und nachbereitet werden können.

Gruppebezogene Indikatoren

Gibt es Hinweise auf Gruppenbildungen innerhalb der Dienstgruppe (z.B. Chatgruppen), das Vorhandensein eines negativen Korpsgeistes oder ungeschriebene Gesetze?

- Gibt es Hinweise auf die Etablierung von abgeschotteten Gruppen, an denen nur bestimmte ausgewählte Kolleginnen und Kollegen partizipieren?
- Welche Push und Pull Faktoren werden hierfür sichtbar?
- Wie ist die Stimmung innerhalb der Dienstgruppe/ des Teams?
- Was für uns möglicherweise nicht erkennbar rassistisch ist, wird aus Sicht der Kollegin/ des Kollegen mit Migrationsgeschichte vielleicht anders gesehen ⇒ Deutungshoheit.

Empfehlung:

Durch regelmäßige, hierarchieübergreifende und anlassunabhängige Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, können frühzeitig Stimmungen und Entwicklungen erkannt werden. Neben Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Dienstgruppe sollten insbesondere mit Tutorinnen und Tutoren aber auch Praktikantinnen und Praktikanten gesprochen werden, die noch relativ unvoreingenommen einen Einblick in die jeweilige Dienstgruppe haben. Kolleginnen und Kollegen mit Migrationsgeschichte sollten verstärkt in eine Reflexion mit einbezogen werden. Für die Gespräche bieten sich geschützte Räume an, um entsprechende Frühwarnmechanismen unterstützen und forcieren zu können. Es können zudem gemeinsame Leitbilder formuliert werden, die ein gemeinsames Werteverständnis beinhalten und den persönlichen inneren Kompass für eine Werteorientierung justieren (Wofür stehen wir? /Wofür stehen wir nicht?). Ziel sollte es sein, einen positiven Teamgeist zu schaffen, der für Offenheit, Toleranz und Kooperation steht und die Entstehung eines negativen Korpsgeistes verhindert.

Anlage 25

NRW

ANSTOSS ZUM PROZESS DER SELBSTREFLEXION

Als Mann des Verfassungsschutzes hat es Uwe Reichel-Offermann zuletzt nicht unbedingt in das Licht der Öffentlichkeit gedrängt. Vielleicht passt es ihm gerade deshalb, sich im Halbdunkel der Rotunde des Düsseldorfer Innenministeriums mit den Journalisten zu treffen. Nun wird der Sonderbeauftragte für rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW vom Minister vorgestellt. Danach zieht er sich wieder zurück mit seinem Team, um sich seinen neuen Herausforderungen zu stellen.



Fotos: Tim Wegener

Soll ein Lagebild über rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW erstellen: Ex-Verfassungsschützer und neuer Sonderbeauftragter Uwe Reichel-Offermann.

Das kommt dem 64 Jahre alten erfahrenen Verfassungsschützer auf seiner voraussichtlich letzten Station in einem abwechslungsreichen Berufsleben wohl ganz gelegen. Denn die Aufgabe ist sicherlich eine der schwersten und brisantesten, die er bisher zu erledigen hat-

te. Innenminister Herbert Reul hat den Diplom-Politologen mit Bedacht ausgewählt. Die bisherige Karriere des gebürtigen Niedersachsen begann zunächst in Hamburg und wurde seit 1989 in Nordrhein-Westfalen fortgesetzt. Seine Laufbahn ist gekennzeichnet von extrem guter Sacharbeit. Zweimal

fürte ihn der Weg zum Verfassungsschutz, zuletzt als stellvertretender Leiter, zwischenzeitlich war er drei Jahre lang Vize der Polizeiabteilung.

Nun also Rechtsextremismus in der Polizei vorbeugen. Was für eine heikle Aufgabe. Nach dem

Aufspüren der Mülheimer Chatgruppe fegte zunächst quasi ein Sturm der Entrüstung durch die Wachen

Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW" vorzulegen.

sein Team beginnen mit den Zuscritten und Ideen aus der Polizei, denn es gibt gleich zu Beginn der ministeriellen Offensive ein nicht erwartetes Feedback. Die Antworten auf den Ministerbrief an alle 56.000 Beschäftigten der Polizei NRW sind beeindruckend. Die ganz große Mehrheit der Polizeibeamten im Land ist erschrocken über die Umtriebe in ihren Reihen und will mithelfen bei der Aufklärung und

» Wir sind präventiv unterwegs und orientieren uns nach vorn.

Uwe Reichel-Offermann

des Landes. Bis immer mehr und immer öfter an zu vielen Stellen neuer Wirbel entstand um Kollegen, die es mit ihrem Amtseid und ihrer rechtsstaatlichen Aufgabe nicht so ernst nehmen. Mehr als 200 Fälle sind bisher aktenkundig. Und es lässt sich nicht erkennen, dass dies schon alles ist. Der Einsatz von Uwe Reichel-Offermann und seinem Team ist mehr als gerechtfertigt. Reul unterstreicht die Wichtigkeit und betont: „Die neue Stabsstelle Rechtsextremismus ist größer als die der Kinderpornografie.“

„Ich bin aber kein Sonderermittler“, sagt der Mann auf dem neuen Posten, der sich zuletzt beim Verfassungsschutz intensiv mit Rechtsextremismus beschäftigt hatte. Er hat die Absicht, „in einem Jahr einen guten Bericht“ vorzulegen. „Wir sind präventiv unterwegs und orientieren uns nach vorn.“ Dafür muss freilich zunächst einmal erforscht, erkundet und erfahren werden, was denn eigentlich tatsächlich los ist auf den Wachen, in den Streifenwagen und in den Amtsstuben zwischen Weser und Rhein.

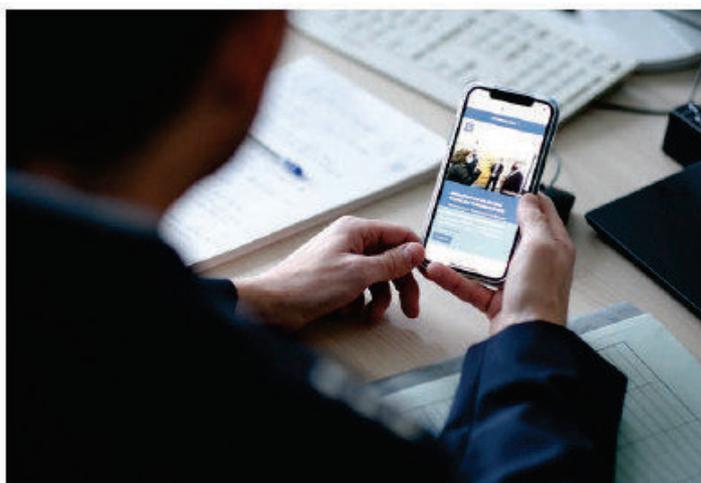
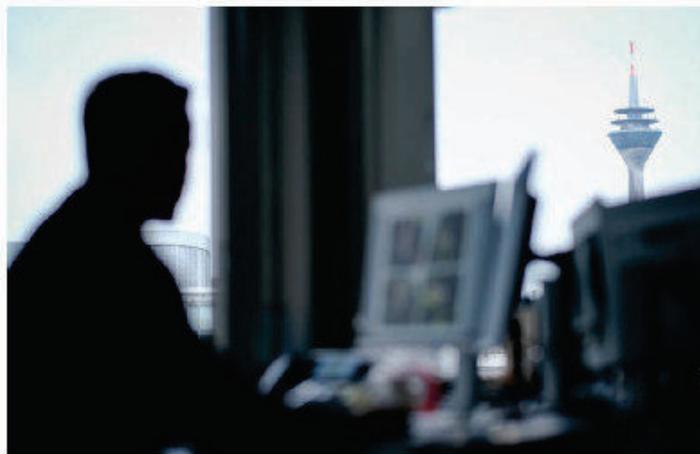
Was wird also gemacht in der neu zusammengesetzten Stabsstelle mit fünf kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen der Polizei? Seit November 2020 arbeitet das Team nun am Lagebild und hat das Ziel, zum Abschluss ein „Konzept zur Früherkennung, Entgegung und

Und wo beginnt man bei solch einer Aufgabe? Reichel-Offermann und



Obere Reihe von links nach rechts: Sarah Stein, Carsten Pokar, Dr. Carsten Dübbers
Untere Reihe von links nach rechts: Dr. Elena Isabel Zum-Bruch, Uwe Reichel-Offermann, Diana Spalek

Der Sonderbeauftragte und seine Mitarbeiter werten die Daten zu allen rechtsextremistischen Verdachtsfällen seit 2017 aus, um das Lagebild zu erstellen.



Vorbeugung (siehe auch Topstory ab Seite 4). Außerdem tragen die Ergebnisse der Videokonferenzen mit rund 4.200 Führungskräften, die der Minister gemeinsam mit Reichel-Offermann und der Leitung der Polizeiabteilung mit den 47 Kreispolizeibehörden führt, dazu bei, ein erstes objektives Bild der Lage zu skizzieren. Minister Reul ermutigen die Reaktionen aus dem Inneren der Polizei, er hofft, einen Prozess der Selbstreflexion anzustoßen.

Dafür ist es allerdings notwendig, alle mitzunehmen. Reichel-Offermanns Team will sich im Wege teilnehmender Beobachtungen zwölf Behörden exemplarisch näher ansehen. Gestartet wurde in Düsseldorf.

Die wissenschaftlichen Untersuchungen sollen außerdem von externer Kompetenz, wie durch Interviews mit NGOs (z. B. Amnesty International) und Vertretern der Wissenschaft, angereichert werden. Gewerkschaften, die Extremismusbeauftragten, der Polizeibeauftragte, die Polizeiseelsorge, Personalvertretungen und Mitglieder der verschiedenen Führungsebenen sowie LAFP, HSPV und DHPol werden eingebunden. Reichel-Offermann will überall reinhören. „Wir reden nicht über euch, sondern mit euch“, sagt er den Beamten. Das ist die zentrale Botschaft an die Dienstgruppen und Kommissariate.

Für Reichel-Offermann ist Vertraulichkeit zentral. In den internen Be-

richten werden alle Beobachtungen und alle Rückmeldungen so abgewandelt, dass keine Rückschlüsse auf die Gesprächspartner auf den Wachen möglich sind.

Ein wichtiger Ansatz, um schon präventiv rechtes Gedankengut innerhalb der Polizei zu unterbinden, liegt für Reichel-Offermann in der Überprüfung der Bewerber im Auswahlverfahren und in der anschließenden Ausbildung. In der dreijährigen Ausbildung kommt den Beteiligten eine gehörige Verantwortung zu. Hier seien am ehesten Indikatoren für rechtsextremistische Tendenzen bei jungen Kolleginnen und Kollegen zu erkennen. Er betont die Verantwortung, die insbesondere den Tutoren in der Praxisausbildung zukommt.

Das Schlusswort hat Minister Reul. Er wirbt dafür, dass auch andere Länder mitmachen bei der Aufarbeitung mutmaßlicher rechtsextremistischer Tendenzen in der Polizei. Vor allem, nachdem außerhalb der Grenzen von Nordrhein-Westfalen immer öfter ähnliche Vorkommnisse wie in Mülheim sichtbar werden.

Das Ergebnis kennt man im September. Dann will Uwe Reichel-Offermann seinen Abschlussbericht zum Rechtsextremismus in der Polizei NRW vorlegen.

KARL-HEINZ STEINKÖHLER

Anlage 26



IM NRW

Die „Stabsstelle rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ stellt sich vor

08.01.2021: Aufgaben und Ziele der "StabsstelleR"

Die Vorfälle bei der Polizei Essen/Mülheim und die damit angestoßene Rechtsextremismusdebatte veranlassten Herrn Innenminister Herbert Reul, neben der dienst- und strafrechtlichen Aufarbeitung ein präventives Maßnahmenkonzept entwickeln zu lassen. Am 15. Oktober 2020 wurde deshalb Uwe Reichel-Offermann zum Sonderbeauftragten „Rechtsextremistische Tendenzen in der nordrhein-westfälischen Polizei“ bestellt. Gemeinsam mit seiner im Ministerium des Innern eingerichteten „Stabsstelle rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ (StabsstelleR) hat er die Aufgabe, innerhalb eines Jahres ein erweitertes Lagebild sowie ein Handlungskonzept zur Früherkennung, Entgegung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW zu erarbeiten.

Stabsstelle möchte unter breiter Beteiligung Probleme analysieren und Lösungswege aufzeigen

Der bisherige stellvertretende Leiter des Verfassungsschutzes NRW bringt gemeinsam mit seinem Team aus Sozialwissenschaftlern und Polizeibeamtinnen/-beamten eine breit gefächerte Expertise mit. Bei der Beschreibung der Aufgabe und Vorstellung seines Teams ist Uwe Reichel-Offermann eine Botschaft besonders wichtig: Die StabsstelleR wird unter möglichst breiter Beteiligung der Polizei und ihrer Interessenvertretungen bestehende Probleme analysieren und Lösungswege aufzeigen. Dabei wird sie sich externem Sachverstand nicht verschließen und insbesondere Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen in den Arbeitsprozess einbinden.

Einflussfaktoren ermitteln

Um ein praxistaugliches und problemangemessenes Handlungskonzept zu entwickeln, ist es prioritäre Aufgabe der Stabsstelle, eine breite Datenbasis zu schaffen. Neben einem Lagebild aller aufgetretenen Verdachtsfälle der letzten vier Jahre, sollen Einflussfaktoren, die die Entstehung nicht verfassungskonformer Einstellungen und Verhaltensweisen begünstigen, ermittelt werden. Hierzu bedient sich die Stabsstelle eigener wissenschaftlicher Erhebungen in Form von teilnehmenden Beobachtungen in Basisorganisationseinheiten der Polizei und Experteninterviews. Bei den Experteninterviews mit internen und externen Fachleuten erhofft sich die StabsstelleR eine Vielzahl von Ansatzpunkten für die weitere Entwicklung von Maßnahmen und Lösungsansätzen. Maßgeblich für die Erstellung eines Handlungskonzepts ist besonders die Einbindung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Sie sind die Expertinnen und Experten der Praxis, die ungefilterte Einblicke in die alltäglichen Herausforderungen von Polizeiarbeit geben können.

Darüber hinaus wird sich die Stabsstelle unter den Aspekten Wertevermittlung, Aufklärung und Sensibilisierung mit der Aus- und Fortbildung der Polizei in NRW beschäftigen. Abgerundet wird die Arbeit durch den Blick über den Tellerrand: So werden zum einen die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse im Themenfeld, zum anderen die Erfahrungen und Maßnahmen in anderen Bundesländern in die Arbeit einbezogen.

Die StabsstelleR ist über das Funktionspostfach StabsstelleR@im.nrw.de zu erreichen und freut sich über Ihre Anregungen und Ideen.



Zeitplanung



StabsstelleR und die Pandemie

22.01.2021: Trotz der Corona Einschränkungen steht der Zeit- und Maßnahmenplan

IM NRW

Aktuell arbeitet die StabsstelleR mit Hochtouren an der Erstellung des Lagebildes aller rechtsextremistischen Verdachtsfälle in Polizeibehörden vom 01. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020. Der Fortschritt dieses Meilensteins wird glücklicherweise nicht durch die aktuelle Pandemielage eingeschränkt, das Datenmaterial liegt inzwischen vollständig vor und kann statistisch ausgewertet werden.

Parallel laufen bereits Experteninterviews mit in- und externen Fachleuten und die Teilnehmende Beobachtung (näherer Informationen zur Teilnehmenden Beobachtung finden Sie hier), um Einflussfaktoren für die Entstehung rechtsextremistischer Tendenzen zu ermitteln und Lösungsansätze zu erörtern. Die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen stellen für die Experteninterviews keine allzu große Hürde dar, so gehören Video- und Telefonkonferenzen mittlerweile zum normalen Büroalltag.

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen



Zeitplanung





IM NRW

Lagebild „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“

18.03.2021: Innenminister Herbert Reul und der Sonderbeauftragte Uwe Reichel-Offermann stellten im Innenausschuss des Landtages das Lagebild vor

Es umfasst 186 Verdachtsfälle, die im Zeitraum zwischen dem 01.01.2017 und 31.12.2020 in der Polizei NRW bekannt geworden sind und zur Einleitung disziplinar-, beamten oder arbeitsrechtlicher Verfahren und/oder strafrechtlicher Ermittlungsverfahren geführt haben. Die Analyse statistischer Daten wurde unter soziographischen, organisatorischen, rechtlichen und phänomenologischen Gesichtspunkten vorgenommen.

Prägendes Merkmal aller Verdachtsfälle sind Verstöße gegen die Menschenwürde. In den Chatgruppen wurden rechtsextremistische Einstellungen geteilt oder zumindest toleriert. Unterwanderungstendenzen oder Beteiligungen von Polizistinnen und Polizisten an rechtsextremistischen Netzwerken sind bei den Verdachtsfällen bisher nicht feststellbar. Ausführliche Ergebnisse sind in der Präsentation dargestellt.

Weitere Informationen

Lagebild "Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW"

Schlagworte:

Erstellt am: 18.03.2021 16:02

Geändert am: 14.04.2021 10:18



Adobe Stock Polizei NRW

Einblick in die Praxis

13.04.2021: Teilnehmende Beobachtung in 15 Kreispolizeibehörden

Zur Erstellung eines Handlungskonzepts zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei NRW legt die Stabsstelle besonders viel Wert auf einen umfangreichen Austausch und die Einbindung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Aus diesem Grund finden aktuell Teilnehmende Beobachtungen in insgesamt 15 Kreispolizeibehörden statt. Die Teilnehmende Beobachtung ist eine Methode der Sozialforschung und wird durch die Soziologin Frau Dr. Zum-Bruch von der StabsstelleR begleitet. „Die Begleitung vor Ort verschafft uns einen Einblick in die täglichen Herausforderungen des Polizeialltags und der Austausch ermöglicht die Einbindung der Praxisexperten bei der Erstellung eines akzeptierten und praktikablen Handlungskonzepts“ erklärt Frau Dr. Zum-Bruch ihre Methodik. Begleitet werden die Kolleginnen und Kollegen direktionsübergreifend und in unterschiedlichen Organisationseinheiten. Der Dialog wird aber auch mit den jeweiligen Dienststellenleitern und Dienststellenleiterinnen gesucht, um einen ganzheitlichen Eindruck zu erhalten.

Um möglichst viele Behörden besuchen zu können, greift die Stabsstelle auf externe wissenschaftliche Unterstützung zurück. Die Pandemie erschwert zwar die Durchführung, aber die Behörden Bonn, Düsseldorf, Köln, Gelsenkirchen, Minden-Lübbecke, Paderborn und Siegen wurden bereits besucht, Bielefeld, Duisburg, Mettmann und Olpe werden aktuell vor Ort begleitet und die weiteren fünf sollen bis Ende Mai folgen.

„Wir haben sehr viele engagierte Kolleginnen und Kollegen kennenlernen dürfen, denen dieses Thema sehr am Herzen liegt und die viele wertvolle Ideen und Hinweise einbringen konnten.“ resümiert Frau Dr. Zum-Bruch die ersten sechs erfolgreichen Behördenbesuche. Nach einem ersten Kennenlernen war das Eis schnell gebrochen und der Besuch wurde als Chance gesehen, bei der Erstellung des Handlungskonzepts mitgestalten zu können.

An dieser Stelle bedankt sich die Stabsstelle bereits herzlich für die bislang erlebte Offenheit, das entgegenbrachte Vertrauen und die vielen interessanten Ideen.

Nähere Informationen zur Methodik der Teilnehmenden Beobachtung finden Sie auf unserer [Themenseite im Intrapol NRW](#) oder direkt [hier](#).

Für Anregungen, Ideen oder Rückfragen steht Ihnen folgendes Funktionspostfach zur Verfügung: StabsstelleR@im.nrw.de

Schlagworte: [IM NRW](#)

Anlage 27

Termine der Stabsstelle

Präsentation der Stabsstelle bei der Führungstagung der Polizei NRW

Austausch mit der Universität Bielefeld

Präsentation der Stabsstelle beim Polizeihauptpersonalrat

Teilnahme an der Tagung der AG der Polizeipräsidentinnen und -präsidenten

Präsentation der Stabsstelle im Innenausschuss des Landtags NRW

Präsentation der Stabsstelle bei der Deutschen Polizeigewerkschaft

Informationsaustausch mit dem Sozialwissenschaftlichen Dienst Niedersachsen zum Thema „Supervision“

Präsentation der Stabsstelle bei der Gewerkschaft der Polizei

Präsentation der Stabsstelle beim Bund Deutscher Kriminalbeamter

Informationsaustausch mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Informationsaustausch mit der Vorsitzenden der Experten-Kommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft - Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten erkennen und ahnden“ in Hessen

Informationsaustausch mit dem Landesintegrationsrat

Präsentation des Lagebilds im Innenausschuss des Landtags NRW

Präsentation der Stabsstelle und des Lagebilds bei der Experten-Kommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft - Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten erkennen und ahnden“ in Hessen

Fachsymposium mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW zum Thema „Demokratische Resilienz“

Präsentation der Stabsstelle bei den Ratsbewerbern für die Laufbahngruppe 2.2
Informationsaustausch mit Amnesty International
Reflexion empirischer Befunde mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Expertengespräche
Reflexion mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte
Präsentation der Stabsstelle bei der Antisemitismusbeauftragten NRW

Die Termine wurden als Videoschaltkonferenzen oder in Präsenz unter Berücksichtigung der Coronaschutzverordnung und der entsprechenden Hygienevorschriften durchgeführt.

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für die Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme des Ministeriums des Innern Nordrhein-Westfalen zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

Friedrichstraße 62 - 80
40217 Düsseldorf
Telefon 0211 871 - 01
Telefax 0211 871 - 3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

