

**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 („Berechtigungsscheinen bei der Identitätsfeststellung“ (§ 27)),
- regelmäßige, hierarchieübergreifende Angebote zur Supervision und Reflexion zur Schulung von Kritikfähigkeit und dem Umgang mit berufsfeldspezifischer, belastender Prägung (Selbstschutz/ Psychohygiene),
- Ausbau und Verstetigung des Austauschs mit behördeninternen Stellen (z.B. Integrationsbeauftragter, Anti-Diskriminierungsstellen) und externen Netzwerken mit religiösen, ethnischen und kulturellen Gruppen,
- Intensivierung und Verstetigungskooperationen mit externen Stellen (Yad Vashem, Villa ten Hompel u.a.) und Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis,
- Vertiefung des Austauschs mit anderen Bundesländern und der DHPol zu Methoden und Bildungsangeboten,
- Einrichtung eines behördenübergreifenden Arbeitskreises „AK demokratischen Rechtsstaat“ an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung.

4.3 Handlungsfeld Präventionsarbeit und Früherkennung

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

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

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

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

Maßnahmen:

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

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

Handlungsempfehlungen

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

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

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

4.4 Umgang mit Fehlverhalten

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

4.4.1 Erfassung von Fehlverhalten

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

Maßnahmen:

- **Meldestellen für Externe**

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

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

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

- **Meldestelle für Interne**

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

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

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

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

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

Handlungsempfehlungen

- **Aufklärung zu Rechtsgrundlagen und Verfahrenswegen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Einrichtung eines anonymen Hinweisgebersystems**

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

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

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

- **Beratungsangebote für Führungskräfte**

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

4.4.2 Verfolgung von Fehlverhalten

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

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

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

Maßnahmen

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

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

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

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

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

¹⁶ Ebd. Seite 10.

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

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

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

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

Handlungsempfehlungen

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

4.4.3 Nachbereitung von Fehlverhalten

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

Handlungsempfehlungen

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

4.5 Handlungsfeld Führung

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

¹⁷ Siehe § 35 BremDG.

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

Handlungsempfehlungen

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