



N i e d e r s c h r i f t
über die 90. - öffentliche - Sitzung
des Ausschusses für Inneres und Sport
am 1. Oktober 2020
Hannover, Landtagsgebäude

Tagesordnung:

Seite:

1. a) **Entwurf eines Gesetzes zur Feststellung des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021 - HG 2021 -)**
Gesetzentwurf der Landesregierung - [Drs. 18/7175](#)

b) **Mittelfristige Planung des Landes Niedersachsen 2020 - 2024**
Unterrichtung durch die Landesregierung - [Drs. 18/7330](#)

Beratung des Entwurfs des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021

Einzelplan 03 - Ministerium für Inneres und Sport
(ohne Kapitel 0390 - Verfassungsschutz)

Einzelplan 20 - Hochbauten
(Kapitel 2011 TGr. 64, lfd. Nrn. 6 - 12 sowie 41 - 42)

Einzelberatung 7

2. a) **Entwurf eines Gesetzes zur Feststellung des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021 - HG 2021 -)**
Gesetzentwurf der Landesregierung - [Drs. 18/7175](#)

b) **Mittelfristige Planung des Landes Niedersachsen 2020 - 2024**
Unterrichtung durch die Landesregierung - [Drs. 18/7330](#)

Beratung des Entwurfs des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021

Einzelplan 17 - Landesbeauftragte für den Datenschutz
Einzelberatung 9

3. Moria mahnt: Geflüchtete aufnehmen und Lager auflösenAntrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - [Drs. 18/7511](#)*Einbringung und Verfahrensfragen* 11**4. Unterrichtung durch die Landesregierung zum Thema „Förderung der demokratischen Widerstandskraft / der demokratischen Resilienz der Beschäftigten der Polizei Niedersachsen“***Unterrichtung* 13*Aussprache* 19

Anwesend:

Ausschussmitglieder:

1. Abg. Thomas Adasch (CDU), Vorsitzender
2. Abg. Karsten Becker (SPD)
3. Abg. Dunja Kreiser (SPD)
4. Abg. Deniz Kurku (SPD)
5. Abg. Rüdiger Kauroff (i. V. d. Abg. Bernd Lynack) (SPD)
6. Abg. Doris Schröder-Köpf (SPD)
7. Abg. Ulrich Watermann (SPD)
8. Abg. Eike Holsten (i. V. d. Abg. André Bock) (CDU)
9. Abg. Rainer Fredermann (CDU)
10. Abg. Bernd-Carsten Hiebing (CDU)
11. Abg. Sebastian Lechner (CDU)
12. Abg. Uwe Schünemann (CDU)
13. Abg. Susanne Menge (GRÜNE)
14. Abg. Dr. Marco Genthe (FDP)

Von der Landtagsverwaltung:

Regierungsrätin Armbrecht.

Niederschrift:

Regierungsrätin March-Schubert,
Redakteurin Harmening, Stenografischer Dienst.

Sitzungsdauer: 10.45 Uhr bis 12.47 Uhr.

Außerhalb der Tagesordnung:*Billigung von Niederschriften*

Der **Ausschuss** billigte die Niederschrift über den öffentlichen Teil der 85. und 86. Sitzung.

Tagesordnungspunkt 1:

a) **Entwurf eines Gesetzes zur Feststellung des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021 - HG 2021 -)**

Gesetzentwurf der Landesregierung - [Drs. 18/7175](#) neu

b) **Mittelfristige Planung des Landes Niedersachsen 2020 - 2024**

Unterrichtung durch die Landesregierung - [Drs. 18/7330](#)

Zu a) *erste Beratung: 83. Plenarsitzung am 15.09.2020
federführend: AfHuF; mitberatend: ständige Ausschüsse*

Zu b) *gemäß § 62 Abs. 1 GO LT überwiesen am 09.09.2020
federführend: AfHuF; mitberatend: ständige Ausschüsse*

zuletzt gemeinsam beraten: 89. Sitzung am 24.09.2020

Beratung des Entwurfs des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021

Einzelplan 03 - Ministerium für Inneres und Sport

Einzelplan 20 - Hochbauten

Einzelberatung

Der **Ausschuss** führte die Einzelberatung durch.

Tagesordnungspunkt 2:

a) **Entwurf eines Gesetzes zur Feststellung des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021 - HG 2021 -)**

Gesetzentwurf der Landesregierung - [Drs. 18/7175](#) neu

b) **Mittelfristige Planung des Landes Niedersachsen 2020 - 2024**

Unterrichtung durch die Landesregierung - [Drs. 18/7330](#)

Zu a) *erste Beratung: 83. Plenarsitzung am 15.09.2020*

federführend: AfHuF; mitberatend: ständige Ausschüsse

Zu b) *gemäß § 62 Abs. 1 GO LT überwiesen am 09.09.2020*

federführend: AfHuF; mitberatend: ständige Ausschüsse

zuletzt gemeinsam beraten: 89. Sitzung am 24.09.2020

Beratung des Entwurfs des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2021

Einzelplan 17 - Landesbeauftragte für den Datenschutz

Einzelberatung

Zum Einzelplan 17 ergaben sich keine Nachfragen.

Der **Ausschuss** betrachtete die Einzelberatung damit als abgeschlossen.

Tagesordnungspunkt 3:

Moria mahnt: Geflüchtete aufnehmen und Lager auflösen

Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - [Drs. 18/7511](#)

Direkt überwiesen am 24.09.2020
AfluS

Einbringung und Verfahrensfragen

Abg. **Susanne Menge** (GRÜNE) brachte den Antrag ein, erläuterte ihn im Sinne der schriftlichen Begründung und bat um Unterstützung dafür.

Zum Verfahren schlug die Abgeordnete vor, sich durch die Landesregierung darüber unterrichten zu lassen, welche Position Niedersachsen und die anderen Bundesländer in der Frage, wie man zukünftig mit den Lagern umgehen wolle, einnehmen.

Abg. **Sebastian Lechner** (CDU) unterstütze den Verfahrensvorschlag und regte an, die Unterrichtung zu erweitern und sich auch über die Vorhaben im Bereich Migrations- und Asylpolitik im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft informieren zu lassen.

Der **Ausschuss** beschloss einstimmig, die Landesregierung um eine entsprechende Unterrichtung zu bitten.

Tagesordnungspunkt 4:

Unterrichtung durch die Landesregierung zum Thema „Förderung der demokratischen Widerstandskraft / der demokratischen Resilienz der Beschäftigten der Polizei Niedersachsen“

Unterrichtung

LPP **Brockmann** (MI): Sehr gern komme ich dem von den Fraktionen der SPD und der CDU beantragten Unterrichtswunsch nach. Vor dem Hintergrund, dass das aktuell ein sehr bedeutsames politisches Thema ist, haben wir die Unterrichtung so schnell wie möglich eingerichtet. Mir war es wichtig, sie persönlich vorzunehmen, weil das Thema für die Polizei Niedersachsen von großer Bedeutung ist. Das findet sich auch in unserer Strategie wieder. Wir unternehmen alles, um Rassismus in der Polizei auszuschließen. Rassismus hat keinen Platz in der Polizei.

Ich werde im Folgenden zunächst etwas zu den unterschiedlichen Instrumenten sagen, die wir bei der Polizei haben, um rassistische Tendenzen bzw. Auswüchse bei der Polizei zu verhindern. - Das fängt im Prinzip schon damit an, dass wir unser Auswahl- und Einstellungsverfahren entsprechend ausgerichtet haben. Wir stellen keine Personen ein, von denen wir vermuten, dass bei ihnen rassistische Tendenzen vorhanden sind.

Dann werde ich einen Bogen schlagen zu den Inhalten unseres Bachelorstudiums. - Gerade gestern sind ja mehr als 700 neue Kolleginnen und Kollegen fertig geworden. - Was unternehmen wir im Studium bzw. in der Ausbildung, damit Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Vorurteile verhindert werden? Und was gibt es im Anschluss an das Studium an Fortbildungsmaßnahmen? - Das betrifft insbesondere Führungskräfte und Vorgesetzte, aber natürlich auch die Polizei insgesamt.

Schließlich komme ich zum eigentlichen Kern, unserem Programm „Polizeischutz für die Demokratie“, mit dem wir in Niedersachsen beispielgebend sind für die anderen Polizeien hier in Deutschland. Ich will zudem kurz auf die Strategie 2027 eingehen, in der es auch darum geht, welche Organisationskultur wir bei der Polizei erreichen wollen bzw. was uns wichtig ist. Ich werde in diesem Zusammenhang auch das Thema Beschwerdestelle streifen.

Ich möchte Ihnen vorab versichern, dass ich von den schon länger bekannten Vorfällen in der Polizei Hessen und von den kürzlich bekanntgewordenen Fällen aus Nordrhein-Westfalen, wo Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte rechtsextreme Bilder und Ähnliches ausgetauscht haben, sowie von den Fällen in Berlin, über die heute berichtet wurde und wo es rechte Chatgruppen gegeben haben soll, sehr erschrocken bin. Zwischen den Polizeien der unterschiedlichen Bundesländer und des Bundes findet ein regelmäßiger Austausch statt, und solche Vorfälle sind in den polizeilichen Gremien - beispielsweise auf Ebene der Landespolizeipräsidentinnen und Landespolizeipräsidenten - selbstverständlich ein Thema.

Zu den aktuellen Entwicklungen in Berlin kann ich noch nichts sagen. Zu den Fällen in Nordrhein-Westfalen kann ich allerdings sagen, dass es bislang keine Bezüge in Richtung Niedersachsen gibt.

Mir ist natürlich gleichwohl bewusst, dass sich trotz aller Gegenmaßnahmen auch bei der Polizei Niedersachsen einzelnes Fehlverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gänzlich ausschließen lässt. Von entscheidender Bedeutung ist in diesem Zusammenhang aber, dass jeder entsprechende Verdachtsfall umfassend und nachhaltig untersucht wird. Sofern relevante Verhaltensweisen bei Beschäftigten der Polizei festzustellen sind, werden die rechtlich zulässigen, erforderlichen und angemessenen - auch dienstrechtlichen - Maßnahmen ergriffen.

Zu der Frage, wie solche Fälle denn überhaupt öffentlich bekannt werden, möchte ich schon an dieser Stelle darauf hinweisen, dass in Niedersachsen bereits zum 1. Juli 2014 eine Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger und Polizei im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport eingerichtet wurde. Bei dieser Beschwerdestelle haben nicht nur alle Bürgerinnen und Bürger, sondern auch alle Polizeibeamtinnen und -beamten die Möglichkeit, auf Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen aufmerksam zu machen. Sie ist eine dem Staatssekretär zugeordnete Stabsstelle und steht außerhalb der Linienorganisation des MI, d. h. dass sie keiner Zentral- oder Fachabteilung zugeordnet ist. Auf diesem Weg wird ihre Unabhängigkeit gewährleistet und das Beschwerde- und Ideenmanagement als Institution betont.

Im Koalitionsvertrag ist zudem festgehalten, die Beschwerdestelle in ein Qualitätsmanagement der gesamten Landesverwaltung zu überführen. Derzeit gibt es dazu noch letzte Abstimmungen, wie das konkret umgesetzt wird. Zu diesem Thema wird im Innenausschuss in Kürze noch einmal gesondert unterrichtet.

Bitte seien Sie versichert, dass mich jeder einzelne Fall innerhalb und außerhalb Niedersachsens betrübt, mich zugleich aber auch motiviert, mit vollem Einsatz eventuellen Tendenzen in der Polizei unseres Bundeslandes entgegenzuwirken. Ich bin mir sicher, dass ich dahingehend für die gesamte Polizei Niedersachsens sprechen kann.

Die Polizei Niedersachsens versteht sich als eine echte Bürgerpolizei - als Vertreterinnen und Vertreter aller Menschen in Niedersachsen. Vielfach belegt und erkennbar ist, dass wir offenkundig ein eigenes vitales Interesse daran haben, Diskriminierungen durch die niedersächsische Polizei auszuschließen und Stereotypisierungstendenzen z. B. im Rahmen von Ermittlungstätigkeiten von Beginn an entschieden und wirkungsvoll entgegenzutreten.

Nach der Überzeugung der Polizei Niedersachsens gehört zu den grundlegenden Anforderungen an eine Polizeivollzugsbeamtin und einen Polizeivollzugsbeamten die Fähigkeit, Menschen unterschiedlicher Herkunft mit der notwendigen Sensibilität, Wertschätzung und Aufgeschlossenheit zu begegnen, sowie die Bereitschaft, sich kulturspezifisches Wissen anzueignen und anzuwenden. Nach unserer Auffassung bildet das unvoreingenommene Vorgehen und respektvolle Handeln unabhängig von dem gesellschaftlichen Stand und der ethnischen Zugehörigkeit die Basis für eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung der niedersächsischen Polizei. Vor diesem Hintergrund möchte ich Ihnen nun erläutern, welche Initiativen und Anstrengungen die Polizei Niedersachsen unternommen hat, um ihre demokratische Resilienz zu stärken.

Eine wichtige Grundlage zur Vorbeugung von Vorurteilen und Rassismus in der Polizei Niedersachsen stellt das Rahmenkonzept „Interkulturelle Kompetenz in der Polizei Niedersachsen“ dar, welches bereits vor zehn Jahren in einem landesweiten Projekt erarbeitet wurde.

Bei der von der Polizei Niedersachsen angestrebten interkulturellen Öffnung handelt es sich um einen zielgerichteten Prozess der Personal- und

Organisationsentwicklung, welcher sich faktisch parallel zur Entwicklung der Bevölkerungszusammensetzung ständig weiterentwickelt. Der Polizei des Landes Niedersachsen ist bewusst, dass Offenheit für Verbesserungen und Selbstreflexion zwingend notwendig sind, um den bisher erreichten hohen Standard aufrechtzuerhalten. Wichtig ist uns in diesem Zusammenhang auch die eindeutige Botschaft an die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, dass alles getan wird, um Diskriminierung von staatlicher Stelle auszuschließen.

Durch dieses Rahmenkonzept wurde die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten der niedersächsischen Polizei gestärkt und weiterentwickelt. Wesentliche Teile des Konzeptes sind u. a. die zielgruppenorientierte Nachwuchswerbung mit dem Ziel einer erhöhten Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zur Einstellung in den Polizeivollzugsdienst, aber auch die Vermittlung von Wissen über unterschiedliche kulturelle Hintergründe innerhalb der Aus- und Fortbildung zur Erweiterung der interkulturellen Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

So konnte die Anzahl der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund seit Gründung der Polizeiakademie Niedersachsen im Jahr 2007 von 4,22 % auf 14,42 % im Jahr 2019 gesteigert werden. Damit wurde auch der Anteil der Polizeibeamtinnen und -beamten mit einer eigenen Zuwanderungsgeschichte signifikant erhöht. Darüber hinaus ist das Berufsbild bei der niedersächsischen Polizei durch Beachtung und Wahrung der Grundrechte geprägt. Dies impliziert eine ausdrückliche Bürgerorientierung und Toleranz und ist insofern gesamtheitlich auf das Verhindern von Diskriminierung ausgerichtet.

Diese Haltung wird im Rahmen der Einstellung in den Polizeivollzugsdienst intensiv hinterfragt. Das gesamte Auswahlverfahren ist so angelegt. Schon vor einer Einstellung in den Polizeivollzugsdienst wird im Rahmen des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens in den einschlägigen polizeilichen Datenbanken überprüft, ob aktuell oder in der Vergangenheit polizeiliche, staatsanwaltschaftliche, gerichtliche oder sonstige Ermittlungen gegen die Bewerberinnen und Bewerber geführt wurden oder werden. Wenn solche Erkenntnisse vorliegen, wird neben einer Befragung der betroffenen Bewerberinnen und Bewerber im Hinblick auf die charakterliche Eignung selbstver-

ständig auch der gerichtliche Aktenbestand ausgewertet.

Besonders wichtig in diesem Zusammenhang ist die Feststellung, dass beginnend mit dem Bewerbungs- und Auswahlverfahren 2020 im Rahmen der Überprüfung der Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeivollzugsdienst über die oben angeführten Abfragen in den polizeilichen Auskunftssystemen hinaus auch eine Überprüfung durch das Bundesamt für Verfassungsschutz bzw. die Landesbehörden für Verfassungsschutz durchgeführt wird. Bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage, die sich derzeit in konkreter Vorbereitung befindet, erfolgt diese Abfrage zurzeit auf Basis einer Einwilligung der Bewerberinnen und Bewerber. Obligatorisch ist darüber hinaus, dass jede Bewerberin und jeder Bewerber vor einer Einstellung auch ein Führungszeugnis vorlegen muss.

Herrn Minister Pistorius und mir ist es wichtig, an dieser Stelle deutlich zu machen, dass die Polizei Niedersachsen hier keine allgemeine Gesinnungsprüfung vornimmt, sondern das Feststellen konkreter Anhaltspunkte für eine verfassungsfeindliche Haltung im Vordergrund steht. Wenn ein solcher Fall vorliegt, wird die Bewerberin bzw. der Bewerber selbstverständlich nicht eingestellt.

Während des sich anschließenden Bachelorstudiums werden die zukünftigen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten tiefgreifend und ganzheitlich mit den Grundwerten der freiheitlichen demokratischen Grundordnung, der Rolle der Polizei in einem demokratischen Rechtsstaat sowie mit berufsethischen Aspekten der Berufsausübung vertraut gemacht.

Alle eingestellten Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärter nehmen von Beginn an im Rahmen ihres Studiums an der Polizeiakademie Niedersachsen an Unterrichtseinheiten zum Thema „Demokratiefähigkeit“ teil. Die Thematik wird in den drei Studiengebieten Kriminalwissenschaften, Rechtswissenschaften und Sozialwissenschaften bzw. Führung interdisziplinär aus unterschiedlichen Blickwinkeln behandelt.

So wird den Studierenden beispielsweise vermittelt, dass die gegenwärtigen und zukünftigen polizeilichen Tätigkeiten in einem europäischen Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts zu sehen sind und von daher die interkulturelle Kompetenz unentbehrliche Voraussetzung für ei-

ne professionelle Aufgabenwahrnehmung darstellt.

Die Absolventinnen und Absolventen entwickeln im Bachelorstudiengang an der Akademie ein differenziertes Kulturverständnis. Sie wissen um die Existenz unterschiedlicher Kulturen / Ethnien in Deutschland und kennen die daraus folgenden wesentlichen Anforderungen an polizeiliches Handeln. Die Anwärterinnen und Anwärter lernen die wertsetzende Bedeutung der historischen und auch der verfassungsrechtlichen Grundlagen, können rechtliche Spannungsfelder erkennen, bewerten und in folgerichtige Entscheidungen unter Berücksichtigung gesellschaftswissenschaftlicher und ethischer Aspekte in polizeiliches Handeln umsetzen.

Darüber hinaus wird in Form von Impulsvorträgen die Darstellung der polizeilichen Erfahrungen aus der Zeit des Verlustes der Demokratie in der Weimarer Republik vermittelt, mit einem sich anschließenden aktuellen Diskurs über die Gefährdung der freiheitlichen Demokratie in der Gegenwart.

Neben diesen Inhalten wird auch auf die gesellschaftliche und speziell polizeiliche Wahrnehmung von Zuwanderern und vermeintlicher Fremdheit sowie deren Auswirkungen auf Kriminalisierungsprozesse - wie z. B. Racial Profiling und Anzeigeneigung - eingegangen. Dadurch werden den Studierenden die Ursachen von Racial Profiling nähergebracht, und sie erkennen bzw. reflektieren, wie ein solches eigenes Verhalten verhindert werden kann.

Das Studium an der Polizeiakademie hat neben dem rechtlichen und einsatztaktischen auch einen psychologischen Schwerpunkt. In diesem wird Demokratiekompetenz an verschiedenen Stellen angesprochen. Teilweise entwickeln sich entsprechende Themen in den Diskussionen innerhalb der Studiengruppen, welche ein wichtiger Bestandteil der Lehrgespräche sind. Die Themen soziale Kognition, soziale Wahrnehmung, Aggression und prosoziales Verhalten spielen hier eine hervorgehobene Rolle, u. a. weil das Thema Vorurteile bzw. Vermeidung von vorurteilsbehaftetem Verhalten wesentlicher Gegenstand der Lehrgespräche ist. Zielsetzung ist, den Studierenden ein möglichst vorurteilsfreies polizeiliches Arbeiten zu ermöglichen.

Darüber hinaus absolvieren die Studierenden während des dreijährigen Bachelorstudiums ein

Verhaltens- und Kommunikationstraining. Dabei lernen sie insbesondere, bürgerorientiert und kooperativ zu kommunizieren. Sie erwerben auf diesem Wege eine auf Problemlösung ausgerichtete Konflikt-handhabung, welche als wesentlicher Bestandteil der Deeskalationsstrategien und -taktiken gilt.

Des Weiteren werden die Anwärterinnen und Anwärter intensiv hinsichtlich der Notwendigkeit des Schutzes unserer Gesellschaft und der freiheitlichen demokratischen Grundordnung und ihrer diesbezüglichen Rolle sensibilisiert. Die zukünftigen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten stärken ihre Demokratiekompetenz, indem sie sich insbesondere mit den Demokratieprinzipien sowie mit der Wahrung und Achtung der Grundrechte intensiv beschäftigen. Die herausragende Rolle der Grundrechte im Grundgesetz wird u. a. durch historische Vergleiche und durch die Erörterung der verfassungsrechtlichen Sicherungsmechanismen unterstrichen. Neben der Menschenwürde liegt ein besonderer Fokus auf den klassischen Freiheitsrechten, also den Abwehrrechten der Bürgerinnen und Bürger gegenüber dem Staat.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang die Feststellung, dass sich bei der Polizei Niedersachsen die Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz nicht nur auf die Vermittlung von kulturspezifischem Wissen beschränkt. Im Mittelpunkt steht vielmehr die spezifische Erweiterung der sozialen Kompetenz im interkulturellen Kontext, damit ein adäquates Einschreitverhalten der zukünftigen Polizeibeamtinnen und -beamten sichergestellt wird.

Ich habe gestern bei der Verabschiedung der Bachelorstudierenden in meiner Festrede auch noch einmal darauf hingewiesen, dass ich von den vielen jungen Menschen, die jetzt in die Polizei strömen - wir tauschen ja im Prinzip jetzt und in den nächsten Jahren ein Fünftel unseres Personalbestands aus -, couragiertes Verhalten erwarte und dass ein Korpsgeist im negativen Sinne nicht toleriert wird. Wir wollen eigenständige Beamtinnen und Beamte haben, die ihre Meinung vertreten und die, wenn sie erkennen, dass es in ihrem Umfeld rassistische Entwicklungen gibt, das nicht decken, sondern dann auch aktiv werden, den Betroffenen ansprechen, Vorgesetzte oder Personalvertretung informieren, die Beschwerdestelle einschalten - was auch immer. Es gibt da ganz unterschiedliche Möglichkeiten. Ziel ist, dass nicht so etwas passiert wie in Nordrhein-Westfalen, wo

ganz offensichtlich über einen längeren Zeitraum bzw. über Jahre derartige Chatgruppen bestanden haben und das Ganze nicht bekannt wurde.

Ein weiterer wesentlicher Baustein ist die Befassung mit Diversität und deren positiven Auswirkungen innerhalb und außerhalb der Polizei Niedersachsen. Dem polizeilichen Nachwuchs wird dabei vergegenwärtigt, dass Diversität die eigene Organisation und die in ihr wirkenden Menschen voranbringt und Respekt und Verständnis im zwischenmenschlichen Umgang fördert. Auch aus diesem Grund war das Thema Diversität bereits Gegenstand einer strategischen Zielsetzung in der polizeilichen Strategie 2020, und es wird auch in der Fortschreibung derselben bis zum Jahr 2027 weiter enthalten sein.

Das strategische Ziel „WIR ermöglichen und leben Diversität“ ist mit der strategischen Maßnahme „Steigerung der Akzeptanz und proaktive Unterstützung von Diversität unter den Mitarbeitenden und in der - nach außen gerichteten - Aufgabenwahrnehmung erreichen“ hinterlegt. Ergänzt um den schon in der Strategie 2020 und nun auch mit der Strategie 2027 fortgesetzt bestehenden Wert „Achtung. Im Mittelpunkt steht der Mensch“ wird das handlungsleitende positive Menschenbild in der Polizei Niedersachsen nachhaltig betont und gestärkt. Dieser Wert fand bereits in der periodischen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung 2015 bei ca. 11 000 Befragungsteilnehmenden Zustimmungswerte von deutlich über 80 % und wurde im Kontext von Wertediskussionen zunehmend in der Organisation verwurzelt.

Neben den Aspekten Diversität und Werteverständnis kommt in der Polizei Niedersachsen aber auch dem Thema Führung - nicht zuletzt mit dem strategischen Ziel „WIR führen auf der Basis von Offenheit und Vertrauen partnerschaftlich, mitarbeiter- und aufgabenorientiert“ - eine übergeordnete Bedeutung zu. Offenheit und Vertrauen, aber auch die Auseinandersetzung mit einer sich wandelnden Fehlerkultur, sind hierbei wichtige Eckpfeiler, aus denen vor dem Hintergrund sich permanent ändernder Umweltbedingungen globalen Ausmaßes sowie sich generationenbedingt wandelnder Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein zukunftsfähiges Verständnis von Führung entwickelt. Die Weiterentwicklung der Organisation ist damit im Fluss, und mit ihr sind es die in dieser Organisation tätigen Menschen, die damit für Zukunft und Weltoffenheit einstehen. Wichtig ist also, dass wir eine wei-

tere Entwicklung bei der Organisationskultur erreichen, einen offenen, transparenten Umgang.

In diesem positiven und von Vertrauen geprägten Binnenklima innerhalb der Polizei Niedersachsen wird den Beamtinnen und Beamten bereits während des Studiums und auch danach aktiv vermittelt, dass jede bzw. jeder das Recht und auch die Verpflichtung hat, erkannte Missstände aufzuzeigen und sich gegebenenfalls bei festgestellten Verfehlungen jederzeit vertrauensvoll an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, die Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte oder sonstige Ansprechpersonen wenden kann, ohne persönliche Nachteile befürchten zu müssen.

Eine weitere wichtige Grundlage zur Vorbeugung von Vorurteilen und Rassismus in der Polizei stellt die Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten im Rahmen von Fortbildungen dar, welche die Inhalte des Bachelorstudiums ergänzt. Das heißt, das Studium ist quasi die Grundausbildung, und im weiteren Verlauf der polizeilichen Karriere gibt es dann auch immer wieder Fortbildungsmaßnahmen zu diesem Thema.

Seit Jahren werden zentral in der Polizeiakademie Niedersachsen, aber auch dezentral in den Polizeibehörden zahlreiche themenbezogene Fortbildungen - z. B. „Interkulturelle Kompetenz für Führungskräfte“, „Interkulturelles Kompetenztraining“, „Umgang mit kultureller Vielfalt“, „diskriminierungsfreier Umgang mit interkulturell bedingten Denk- und Verhaltensweisen“, „Offenheit und Wertschätzung kultureller Vielfalt“, „Unvoreingenommenheit und Respekt vor jedem Menschen“ - erfolgreich durchgeführt.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist der Schutz der Polizistinnen und Polizisten vor rechtsextremistischen und rechtspopulistischen Einstellungen. Es geht darum, unsere Polizei noch widerstandsfähiger zu machen, weil Rechtsextremisten und Rechtspopulisten ihre Fühler eben auch verstärkt in Richtung Polizei ausstrecken - und das nicht zufällig, sondern sehr gezielt. Diese Menschen suchen vorrangig nach echten oder vermeintlichen Problemen oder Sachverhalten im Umfeld der Polizei, die sie dann gern zu einer vermeintlichen Verschwörung aufbauen. Sie hetzen auf und versuchen, Misstrauen zu säen. Sie versuchen, die Polizei für ihre Zwecke - und das sind andere, als die, für die wir eintreten, nämlich Demokratie, Freiheit und Rechtsstaatlichkeit - zu instrumentalisieren.

Auch um unsere Polizistinnen und Polizisten davor zu schützen, wurde am 15. November 2019 das Bildungsprogramm „Polizeischutz für die Demokratie“ ins Leben gerufen, welches ebenfalls in der polizeilichen Strategie 2027 verankert ist und dort eine zentrale Rolle spielt. Wörtlich heißt es dort: „WIR bewahren unser freiheitlich-demokratisches Selbstverständnis und stärken unsere Widerstandskraft gegen demokratiegefährdende Erscheinungen.“ Diesem Ziel sind damit alle Angehörigen der Polizei Niedersachsen besonders verpflichtet - alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alle Führungskräfte.

„Polizeischutz für die Demokratie“ setzt vor allem im Bereich der Fortbildung neue Akzente und basiert auf dem dreiteiligen sogenannten SMQ-Konzept. Dieser Begriff steht dafür, dass zunächst die Sensibilisierung, anschließend eine Motivationssteigerung und darauffolgend eine Qualifizierung durchgeführt wird. Mit der Sensibilisierung soll ein Problembewusstsein in Bezug auf populistische Erscheinungen und ihre Folgen verstärkt werden. Auf diese Art und Weise kann ein demokratischer Diskurs über die Demokratie als wertvolles und schützenswertes Gut, die eigene Haltung und Position und die Herausforderungen für die Polizei Niedersachsen insgesamt angestoßen werden.

Aufbauend auf diese Sensibilisierungsmaßnahme und für diejenigen konzipiert, die sich intensiver mit Demokratiegeschichte und den Erscheinungsformen von Populismus auseinandersetzen möchten, wird eine Veranstaltung zur politischen Bildung angeboten.

Das Besondere an der Qualifizierung ist, dass wir innerhalb der Polizei Freiwillige suchen - und wir finden diese Freiwilligen auch. Dabei soll es sich um Personen handeln, die hohe Akzeptanz genießen und die auch Wirkung in die Polizei entfalten. Wir setzen das zusammen mit den Personalvertretungen um, d. h. wir haben dieses Konzept so ausgerichtet, dass eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht. Dieses Tandem an Freiwilligen und jeweils einem Teilnehmenden aus dem Bereich der Personalvertretungen erhält dann diese Qualifizierung wie eben dargestellt.

Durch die Qualifizierung werden die Teilnehmenden zu „Strategiepatinnen und -paten für Demokratie“ qualifiziert und erwerben Handlungskonzepte, um (rechts-)populistischen Tendenzen und Beeinflussungen auf Dauer kompetent und kon-

sequent begegnen zu können. Im Anschluss treten die Patinnen und Paten als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auf und geben ihr neuerworbenes Wissen an unsere Kolleginnen und Kollegen, aber auch an unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger außerhalb der Polizeiorganisation weiter.

Das erste von insgesamt vier Modulen hat im zurückliegenden Monat September stattgefunden und wird bereits im November mit dem zweiten Modul fortgesetzt. Am Ende dieses Prozesses werden etwa 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Rolle als Strategiepatinnen und -paten für Demokratie in den Dienststellen vor Ort wahrnehmen. Ein Großteil der Teilnehmenden setzt sich hierbei aus Führungskräften und Angehörigen der Personalvertretungen zusammen, die anschließend als Tandem in den Dienststellen vor Ort eine konstruktive Befassung im Sinne der strategischen Zielsetzung zur Stärkung der demokratischen Resilienz fördern sollen, wollen und können.

Schnell wurde bereits bei der ersten Veranstaltung deutlich, dass die Teilnehmenden diese Rolle aus Überzeugung annehmen und durch ihr Wirken möglichem populistischen Gebaren durch eine sachgerechte Auseinandersetzung den Raum entziehen werden. Um das hierfür notwendige Vertrauen in der Mitarbeiterschaft nicht zu gefährden, darf hinter diesem Fortbildungsprogramm nicht das Bestreben verstanden werden, Probleme zu finden, wo keine sind, sondern vielmehr Handlungssicherheit in einer vom Grundgesetz getragenen und im Sinne einer weltoffenen Organisation ausdrücklich gewünschten Meinungsbildung und dem entsprechenden Austausch zu vermitteln.

Damit soll klargestellt werden, dass sich rechtspopulistische Einstellungen nicht mit dem gelebten Selbstverständnis der Angehörigen der Polizei Niedersachsen vertragen.

Mit dem skizzierten dreiteiligen (Fort-)Bildungsprogramm wollen wir als niedersächsische Polizei nicht nur auf die Herausforderungen des Populismus reagieren, sondern in diesem Themenfeld auch als eine Art Impulsgeber für andere Verwaltungsbereiche in Niedersachsen und darüber hinaus wirken. Das gesamte Programm wird auch zivilgesellschaftlich begleitet und unterstützt durch den Verein „Gegen Vergessen - Für Demokratie“.

Vor diesem Hintergrund freut es mich sehr, dass die Akademie der Polizei Hamburg - das war in den vergangenen Tagen auch der Presseberichtserstattung zu entnehmen - die Tagung „Mit Sicherheit für die Demokratie - Strategien gegen Radikalisierung“ im Rahmen der Tagungsreihe „Zukunft der Polizei 2030“ Ende September 2020 ausgerichtet hat. An dieser Veranstaltung haben auch Angehörige der Polizei Niedersachsen teilgenommen und sich dort aktiv eingebracht - u. a. der Direktor der Polizeiakademie Niedersachsen, Carsten Rose, und der Wissenschaftliche Direktor, Dr. Dirk Götting. Herr Dr. Göttings Vortrag zu unserer Initiative ist auf sehr großes Interesse gestoßen, und in der dazu öffentlich geführten Podiumsdiskussion, an der auch durchaus kritische Wissenschaftler teilgenommen haben, hat Dr. Rafael Behr - der Name wird sicherlich allen ein Begriff sein - zum Ausdruck gebracht, dass die Überlegungen, die in Niedersachsen umgesetzt werden, beispielhaft und vorbildlich sind und dass mit dem Weg, das quasi gemeinsam breit in die Organisation zu tragen, eine hohe Akzeptanz gewährleistet ist. Wir stülpen auch kein festes Konzept über, sondern man kann mit den Akteuren vor Ort an die jeweiligen Gegebenheiten angepasste, individuelle Programme entwickeln und Veranstaltungen anbieten. Herr Rose hat auch noch einmal deutlich gemacht, dass wir damit bundesweit Vorreiter und ein positives Beispiel sind für viele andere, die sich jetzt natürlich auch in dieser politischen Diskussion zum Thema Rassismus in der Polizei befinden.

Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Stärkung der Demokratiefähigkeit ein wesentlicher Bestandteil der polizeilichen Strategie 2027 ist, werden wir auch zukünftig unsere Bemühungen in diesem Bereich mit größtmöglichem Einsatz fortführen.

Ich hoffe, durch meine Ausführungen - sie waren etwas umfangreicher, aber ich denke, es ist wichtig, dass man einmal ein Gesamtbild vermittelt - ist deutlich geworden, dass die Polizei Niedersachsen sich dieser Problematik bereits seit längerer Zeit intensiv widmet und insbesondere in den vergangenen Jahren in beispielhafter Art einen strategisch-konzeptionellen Schwerpunkt gesetzt hat. Bestehende Konzepte werden konsequent umgesetzt und weiterentwickelt, auch im Zusammenwirken mit anderen Bundesländern. Wir widmen uns diesem Thema ganzheitlich. Ich hoffe, dass das im Rahmen dieses Vortrags deutlich geworden ist.

Aussprache

Abg. **Dr. Marco Genthe** (FDP): Vielen Dank für die umfangreichen Informationen. Ich denke, wir alle sind erschrocken, wenn wir in den Zeitungen lesen, was in den Polizeien anderer Bundesländer geschehen ist, und wir atmen wahrscheinlich alle ein bisschen durch, dass Niedersachsen nicht davon betroffen ist. Mir geht es jedenfalls so, und ich hoffe, dass so etwas bei uns nie vorkommen wird.

Sie haben die einzelnen Projekte aufgezählt. Es macht wirklich Sinn, einmal in einem Block zu hören, was da alles gemacht wird. Ich habe Ihrem Vortrag aber auch entnommen, dass da einiges im Fluss ist, insbesondere auch, was die Beschwerdestelle betrifft. In dem Zusammenhang möchte ich daran erinnern, dass wir einen Antrag zu einer Vertrauensstelle eingebracht haben. Dieser Antrag ([Drs. 18/5856](#)) ist ein bisschen umfangreicher aufgebaut - er hat auch mit dem Thema Extremismus zu tun, aber nicht nur.

Wir sind hier im Ausschuss übereingekommen, zu diesem Antrag um eine Unterrichtung zu bitten. Die Unterrichtung ist noch nicht erfolgt. Sie haben ja angekündigt, dass noch weiter unterrichtet wird, gerade auch mit Blick auf die Beschwerdestelle. Ich würde mich freuen, wenn wir in dem Zusammenhang auch ein paar Worte zu unserem Antrag hören würden.

Bei der jetzigen Beschwerdestelle können sich - Sie hatten es erwähnt - nicht nur Bürgerinnen und Bürger melden, sondern auch Polizeibeamtinnen und -beamte. Wenn man sich die Zahlen anguckt, geschieht das allerdings nicht sehr oft. Offensichtlich ist das Angebot innerhalb der Polizei nicht so angesehen, oder es wird nicht so wahrgenommen, wie man sich es wünschen würde. Wenn es aber - wie in den Fällen, die Sie angesprochen hatten - um geschlossene Chatgruppen geht, also um Informationen, die quasi verschlüsselt ausgetauscht werden, ist man zwingend darauf angewiesen, dass einem der Teilnehmer einer solchen Chatgruppe oder jemandem, der es mitbekommt, ein Licht aufgeht und er dann auch tatsächlich aktiv wird. Darum halte ich es für extrem wichtig, dass es dann auch einen für den Betroffenen selbst „gefahrlosen“ Weg gibt, jemanden zu unterrichten, der dann irgendwie tätig werden kann, um eine solche Angelegenheit zu klären.

Abg. **Karsten Becker** (SPD): Herr Brockmann, vielen Dank für die aus meiner Sicht beeindruckende

Darstellung der Maßnahmen innerhalb der Polizei, auch durch die Angehörigen der Organisation - ich glaube, das sollte man auch einmal ausdrücklich hervorheben -, zur Förderung der Demokratieresilienz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der niedersächsischen Polizei.

Es ist vor allen Dingen deutlich geworden - darüber freue ich mich -, dass es nicht selbstverständlich ist, dass man so etwas macht - insbesondere dann nicht, wenn man sich noch einmal vor Augen führt, dass das nicht erst vor 14 Tagen oder zwei Monaten entstanden ist, als im Zuge der Vorfälle in den USA - im Zusammenhang mit dem Tod von George Floyd - die Debatte über Rassismus in Sicherheitsbehörden bzw. in der Polizei zu uns nach Europa schwappte und mit den jüngsten Vorfällen in anderen Länderpolizeien auch hier in Niedersachsen großen Widerhall gefunden hat. Ich will ganz ausdrücklich sagen: Das hat auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Polizei sehr bewegt und betroffen gemacht - nicht zuletzt deshalb, weil sie unmittelbar betroffen sind von den Globalvorwürfen, die erhoben werden.

Darum ging es uns, als wir diesen Antrag auf Unterrichtung gestellt haben. Ich will das noch einmal auf den Punkt bringen: Wenn wir uns die gesamtgesellschaftliche Situation in Deutschland vor Augen führen, weisen Soziologiestudien nach, dass 10 % der Bevölkerung ein geschlossenes rechtsextremes Weltbild haben, eine rechtsextreme Wertehaltung, und dass bei 40 % der Bevölkerung rechtspopulistische Themen anschlussfähig sind. Dass das nicht ohne Widerhall auch in staatlichen Organisationen, auch in der Polizei sein wird, legt, glaube ich, bereits eine bloße vordergründige Überlegung nahe.

Insofern kann es keinen wundern, wenn rechtspopulistische bzw. rechtsextreme Gedankengänge auch in der Polizeiorganisation offenbar werden. Und insofern kann es nach meiner festen Überzeugung auch nicht Maßstab der Beurteilung sein, ob solche Vorfälle in Einzelfällen in einer Organisation auftreten. Damit müssen wir rechnen. Ich glaube, ein wesentlicher Punkt bei der Beurteilung ist, wie sich eine Organisation in ihrer Gesamtheit mit diesem Phänomen befasst und welche Maßnahmen sie ergreift, um dort präventiv vorzubeugen.

Ich glaube, wir haben eben gerade ein Beispiel gehört, wie man das vorbildlich gestalten kann - und zwar nicht erst seit George Floyd, nicht erst

seit dem Aufploppen der rechtsextremen Chatgruppen in Nordrhein-Westfalen, sondern schon vor zehn Jahren, also sehr frühzeitig. Diesen Weg entwickeln wir weiter in der niedersächsischen Polizei und setzen ihn konsequent fort. Ich will das ausdrücklich bekräftigen: Nach den Reaktionen aus anderen Bundesländern, die mir bekannt sind, sind wir hier vorbildlich. Ich finde, das verdient allerhöchste Anerkennung, und die möchte ich an dieser Stelle für die regierungstragenden Fraktionen zum Ausdruck bringen.

Lassen Sie mich noch einen Aspekt ansprechen, der mich sehr bewegt hat. Die SPD-Fraktion war in der vergangenen Woche im Rahmen einer Blaulichttour in Niedersachsen unterwegs, und wir haben viele Polizeidienststellen besucht, von der kleinen Polizeistation bis hin zum Landeskriminalamt. Und egal, was auf der Agenda stand: Es hat keine fünf Minuten gedauert, dann war das Thema Rechtsextremismus-Vorwürfe gegen die Polizei auf dem Tisch, weil das die Menschen im Innern bewegt - im Privaten, in ihren Familien und in der Nachbarschaft.

Was uns dabei sehr nachdenklich gemacht hat, waren konkrete Vorfälle, die uns geschildert worden sind. Herr Brockmann hat gerade ausgeführt, dass wir jedes Jahr ungefähr 14 % Anwärterinnen und Anwärter mit Migrationshintergrund einstellen. Wenn die ausgebildet sind, ziehen sie ihre Uniformen an und gehen ganz normal in den Streifendienst, auch an den Brennpunkten - u. a. in der Polizeiinspektion Mitte am Samstagabend am Steintor, wo sie dann auf Menschenmengen treffen, die mit 3 atü auf dem Kessel herumlaufen und Dummes Zeug machen bzw. erzählen. Wenn sie dann hören, wie Polizistinnen und Polizisten in Uniform, die erkennbar einen Migrationshintergrund haben, weil sie eine andere Physiognomie und eine dunklere Hautfarbe haben, verbal angegriffen werden, dann ist das Rassismus pur - aber Rassismus, unter dem Menschen in der Organisation Polizei leiden, wo Polizisten im Dienst zum Opfer werden und nicht zum Täter.

Das ist nur eine Facette des Problems. Aber ich finde, sie verdient es auch, benannt zu werden. Und ich will auch sagen, wo diese Menschen aufgefangen werden, nämlich von ihren Kolleginnen und Kollegen auf der Polizeidienststelle bzw. auf der Wache, die sagen: Hör zu, nimmt dir das nicht so zu Herzen! - Mal ganz konkret: Wenn jemand als „scheiß Türke“ bezeichnet wird, der gefälligst seine Uniform ausziehen soll, weil da nur ein Deutscher reingehört, dann macht das etwas mit

ihm. Das ist Rassismus gegenüber der Polizei, und das gehört auch in diesen Kontext.

Wir leben hier in Deutschland nicht auf einer Insel der Glückseligen und haben ein Problem mit der Polizei, sondern wir haben ein Rassismusproblem in der Gesellschaft, was möglicherweise auch ausstrahlt auf die Polizei, und in Niedersachsen hat die Polizei sehr viel unternommen, um dem präventiv gegenzusteuern. Darauf können wir stolz sein, und ich wünsche mir, dass das eine hinreichende Würdigung findet, weil wir alle gefordert sind, diese vorausschauende Handlungsweise innerhalb der Organisation und jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter, die oder der sich hinter diese strategische Ausrichtung stellt, auch zu würdigen, weil wir das bekräftigen müssen, weil wir hier deutlich machen müssen: Das, was ihr tut, ist richtig. Macht so weiter!

Wir können von hier nicht das Signal ausstrahlen: Ihr könnt machen, was ihr wollt. Wir belegen euch auf jeden Fall mit Rassismusvorwürfen, weil es uns politisch scheinbar nutzt. - Das tut es nicht. Wir müssen bekräftigen und deutlich machen: Ihr seid auf dem richtigen Weg, ihr macht das Richtige, und ihr macht es gut! Geht weiter auf diesem Weg!

Vors. Abg. **Thomas Adasch** (CDU): Herr Becker, ich denke, Sie haben die Meinung von uns allen wiedergegeben und sehr gut dargestellt, wie die Situation zum Teil ist. Ich höre auch von meinen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen, dass die Stimmung im Moment wirklich nicht gut ist und man in der Polizei das Gefühl hat, man stehe unter Generalverdacht. Ich denke, es ist unser aller Aufgabe, uns da vor und hinter die Polizei zu stellen.

Abg. **Susanne Menge** (GRÜNE): Herr Brockmann, danke schön für den ausführlichen Vortrag, insbesondere für den Einblick in die curricularen Schwerpunkte und dafür, dass Sie die Ausbildung für diesen Sicherheitsberuf so umfänglich dargestellt haben. Sehr beeindruckt hat mich der sozialgesellschaftliche bzw. kulturelle Bezug. Ich finde, das ist eine wirklich hervorragende Grundlage, um dem Anspruch einer Bürgerpolizei gerecht zu werden.

Ich möchte noch einmal betonen, dass auch die Oppositionsfraktionen - ich glaube, ich kann auch für Herrn Genthe sprechen - die Unterrichtung hervorragend und wichtig fanden. Wir haben die Entscheidung, dass zu dem Thema unterrichtet

werden soll, ja auch mitgetragen. Insofern stehen wirklich alle vier Fraktionen dahinter.

Erlauben Sie mir an dieser Stelle nur einen Hinweis: Die Begriffe Rechtspopulismus, Rechtsradikalismus und Rassismus werden ja oft in einen Topf geworfen. Allerdings kann ich auch als überzeugte Demokratin, die auf dem Boden des Rechtsstaates steht, Rassismus bei mir entdecken und feststellen, dass ich offenbar im Kern Vorurteile entwickle.

Hierzu gibt es inzwischen hervorragende Studien aus den USA. Studierende der Harvard Universität haben eine Forschungsstudie entwickelt, in der ganz besondere Fragen beantwortet werden mussten, die aber nicht auf die Fragestellung „Bin ich rassistisch?“ hindeuteten. Es ging vielmehr um Wortspielereien, um Schnelligkeit bei der Beantwortung der Fragen usw. Die Professorin, die diese Studenten unterrichtet, hat auch an der Studie teilgenommen. Sie hat vorher betont: Ich stehe als Demokratin zu den Grundlagen unserer Verfassung, ich habe eine Überzeugung, ich bin antirassistisch. - Was wahrscheinlich auch wir von uns behaupten würden. Bei der Auswertung hat sich dann aber herausgestellt, dass sie sehr wohl rassistisch denkt bzw. vorurteilsbeladen ist.

Ich habe mir persönlich auch die Frage gestellt: Wie erkennst du, ob du vorurteilsbelastet bist? Gibt es Alltagssituationen, in denen dir Menschen begegnen und du sofort ganz bestimmte Assoziationen hast? - Und wenn ich ganz ehrlich bin, dann habe ich solche Assoziationen. Ich muss mich also mit mir selbst auseinandersetzen und darüber reflektieren. Wir werden ja quasi als Weiße sozialisiert, und ich denke, es ist entscheidend, das im Bewusstsein zu haben.

Rassismus und der Umstand, dass jemand nicht hinter einem Rechtsstaat bzw. hinter der staatlichen Struktur von Demokratie und dem, was Demokratie ausmacht, steht, können zwei völlig verschiedene Dinge sein. Deshalb würde ich mir wünschen, dass das differenzierter betrachtet wird: Wo entwickle ich Vorurteile, wo habe ich sofort rassistische Überlegungen?

Herr Becker hat gerade darauf hingewiesen, dass es ja auch Kolleginnen und Kollegen gibt, die beleidigt werden. Ich möchte in diesem Zusammenhang an das Buch einer Polizistin aus Berlin erinnern, die sich unheimlich durch Attacken von Menschen mit Migrationshintergrund diskriminiert fühlt. Es geht auch darum, sich dann klarzuma-

chen, was hier passieren kann: Ich entwickle Frust und Wut, und dann entwickle ich eventuell auch Wut auf einen Rechtsstaat, der mich nicht ausreichend schützt. Und bei der Strafverfolgung sehe ich dann, dass jemand, nachdem ich so großen Einsatz gezeigt habe, bereits nach wenigen Tagen wieder aus dem Arrest entlassen wird.

Ich will das überhaupt nicht hochspielen, aber dieses Gefühl von Frustration über den Staat kann empfänglich machen für rechtsradikale Überlegungen und Überzeugungen, und das würde ich unbedingt trennen wollen von Rassismus und einem Unwohlsein vor oder einer Missachtung von anderen Kulturen. Sie hatten Diversität als Stichwort genannt. Es geht darum, das differenzierter zu betrachten und Rechtsradikalismus als etwas Gesondertes zu begreifen. Denn hier geht es um die Integrität des Rechtsstaats und demokratischer Strukturen und darum, langfristige Diskussionen und vielleicht auch Niederlagen und Kompromissfindungen aushalten zu können. Das ist etwas anderes, als sich mit Rassismus auseinanderzusetzen. Das wollte ich an dieser Stelle einmal betonen.

Abg. **Uwe Schünemann** (CDU): Ich möchte für die CDU-Fraktion im Prinzip nur bestätigen, was die anderen Fraktionen bisher schon dargestellt haben. Es ist durchaus beeindruckend, was hier an Aus- und Fortbildung durchgeführt wird, insbesondere an der Polizeiakademie.

Die Fort- bzw. Weiterbildung ist ein ganz entscheidender Punkt. Dabei ist natürlich wichtig, sicherzustellen, dass diese Angebote auch angenommen werden, und vielleicht auch zu steuern, wenn man den Eindruck hat, dass auf jeden Fall von einem solchen Angebot Gebrauch gemacht werden sollte. Vielleicht können Sie etwas dazu sagen, wie das sichergestellt werden kann und wie insbesondere das mittlere Management, dessen Aufgabe es ja ist, so etwas zu erkennen, in diesem Zusammenhang sensibilisiert wird.

Mit Blick auf die Beschwerdestelle würde ich gern noch ein paar Zahlen hören. Wenn das jetzt nicht möglich ist, können Sie es auch nachreichen. Wie viele Angehörige der Polizei haben sich in den vergangenen Jahren an die Beschwerdestelle gewandt? - Wenn ich es richtig in Erinnerung habe, ist das sehr übersichtlich, und dass es nicht ganz einfach ist, sich aus der Organisation heraus an Vorgesetzte zu wenden, ist sicherlich auch klar. Deshalb würde ich anregen, einmal darüber nachzudenken, eine Möglichkeit zu schaffen, sich

auch anonym aus der Organisation heraus melden zu können.

Im Bereich der Korruption wurde bereits vor 15 Jahren das Business-Keeper-Monitoring-System eingerichtet, über das anonym kommuniziert werden kann. Ich halte es für wichtig und für zumindest überlegenswert, ein solches System auch bezogen auf das Thema Extremismus für die allgemeine Verwaltung - also nicht allein für die Polizei - vorzusehen.

Bei all der guten Präventionsarbeit, die hier geleistet wird, muss man - das hat Frau Menge völlig richtig dargestellt - zwischen einer wirklich extremistischen Haltung und beispielsweise Vorurteilen, die man im Polizeialltag entwickelt, trennen. Es ist gut, wenn bei der Nachbetreuung von Einsätzen in der Dienststelle gewisse Vorfälle gleich aufgefangen werden können. Ich glaube aber, dass es sinnvoll wäre, hier auch eine obligatorische Betreuung vorzusehen.

Bei der Zentralen Polizeidirektion (ZPD) gibt es den Sozialwissenschaftlichen Dienst (SWD), der meines Wissens zumindest in der Vergangenheit eher theoretisch gearbeitet hat. Die Frage ist, inwieweit der SWD bei so einer Nachbetrachtung mit einzubeziehen ist, bzw. ob man den Dienststellen von dieser Seite vielleicht noch mehr Hilfestellung geben kann. Der SWD ist ja eigentlich prädestiniert für so etwas. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausgebildete Konfliktmanager, und meiner Ansicht nach wäre es eine gute Sache, sie dort einzusetzen und auf diese Weise eine Hilfestellung zu geben. Vielleicht wird das aber auch schon getan.

Prävention ist wichtig, Kontrolle muss trotzdem sein. Und soweit ich weiß - das entspricht auch dem, was ich gerade in den vergangenen Wochen aus der Organisation gehört habe - ist man bei der Polizei eigentlich sehr daran interessiert, schwarze Schafe so schnell wie möglich dingfest zu machen. Trotzdem: Sich dann zu melden, ist noch eine andere Angelegenheit.

Entsprechend § 35 Datenschutzgesetz muss die Dienststelle sicherstellen, dass die Daten rechtstreue verwaltet werden, und aus der Vorschrift heraus ist es auch notwendig, dass anlassunabhängig Kontrollen durchgeführt werden. Beim Intranet usw. ist das durchaus gang und gäbe. Bei der Messenger-App NIMes ist es mit Blick auf die Verschlüsselung zumindest nicht einfach, diese gesetzlich vorgeschriebenen Kontrollen durchzu-

führen. Meines Wissens gibt es aber auch dort eine Vereinbarung mit den Nutzern. Es geht ausdrücklich nicht um den privaten Chatverkehr über WhatsApp usw. Da gibt es keinen Zugriff. Aber auf dienstliche Vorgänge muss es laut Datenschutzgesetz einen Zugriff geben. Vielleicht können Sie auch dazu etwas sagen.

LPP Brockmann (MI): Sie hatten gefragt, wie viele Fälle seitens der Polizei in Richtung der Beschwerdestelle mitgeteilt wurden. Ich kann Ihnen die Zahl jetzt nicht ad hoc nennen, ich kann sie aber nachliefern.

Zu der Frage, welche Rolle der SWD bei der Unterstützung der Dienststellen in der Fläche spielt: In der ZPD befindet sich mit dem SWD quasi die Zentralstelle. Unabhängig davon gibt es flächendeckend in allen Behörden die sogenannten Regionalen Beratungsstellen (RBS), die in einem engen Austausch mit dem SWD stehen. Die eigentliche Beratung findet vor Ort unmittelbar durch die RBS statt. Das ist der normale Weg.

Ltd. PD Johst (MI): Der SWD wird insofern operativ tätig, als er ein Supervisionsprogramm für Führungskräfte hat - beschränkt auf Führungskräfte im ehemals höheren Polizeivollzugsdienst, weil das sonst mengenmäßig nicht zu schaffen wäre. Der SWD hat weniger als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - Psychologinnen und Psychologen, Soziologinnen und Soziologen, Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler -, und es gibt zwei Personen, die auf Anfrage Supervision machen. Dabei werden dann konkrete Führungsthemen bzw. -probleme besprochen.

Es war die Frage gestellt worden, wie wir die Führungskräfte im mittleren Management dazu bekommen, Fortbildungsmaßnahmen abzurufen bzw. daran teilzunehmen. Wir haben eine Bedarfserhebung - das läuft quasi von der Polizeiakademie, sofern es zentrale Fortbildungsmaßnahmen, die von dort organisiert werden, betrifft, in Richtung der Polizeibehörden und auch des LKA. Dort gibt es ein Seminarprogramm, themenbezogen aufgeschlüsselt, und die Führungskräfte können sich zunächst einmal freiwillig darauf melden. In diese Bedarfserhebung sind aber wiederum auch die Vorgesetzten einbezogen, bis hin zu den Dienststellenleitungen, und wenn Vorgesetzte der Meinung sind, dass eine Person im mittleren Management noch einen gewissen - vielleicht auch spezifischen - Bedarf an Fortbildung hat, dann kann diese Fortbildung vorgegeben werden, und sie wird es im Einzelfall auch.

Darüber hinaus gibt es auch die dezentrale Fortbildung, die von den Polizeibehörden selbst durchgeführt wird. Auch dort werden für den eigenen Bereich entsprechende Angebote gemacht und Fortbildungen vergeben, u. a. über die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, die auch zwischen Führungskräften untereinander - also eine mittlere Führungskraft mit der nächsthöheren - durchgeführt werden und bei denen regelmäßig der Fortbildungsbedarf abgefragt wird.

LPP **Brockmann** (MI): Mit dem Programm „Polizeischutz für die Demokratie“ erreichen wir ja auch alle Ebenen. Im Rahmen der Veranstaltungen werden diese Themen unmittelbar vor Ort angesprochen, es geht um Demokratiestärkung und darum, welche Gefahren aktuell bestehen. Das schließt natürlich auch die Führungskräfte mit ein.

Die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche sind ein Instrument, das wir im Bereich der Polizei regelmäßig einsetzen. Wenn erkennbar ist, dass es bei einzelnen Mitarbeitern einen Fortbildungsbedarf gibt, können - wie Herr Johst bereits dargestellt hat - Empfehlungen oder konkrete Vorgaben gemacht werden. Das kann sich auf die Themen Führung und interkulturelle Kompetenz beziehen, aber auch auf ganz andere Bereiche.

Ltd. PD **Johst** (MI): Die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche werden strukturiert umgesetzt - sie finden einmal im Jahr statt - und auch protokolliert. Die oder der Vorgesetzte fertigt ein Protokoll an, das beide Gesprächspartner unterschreiben, und das ist dann die Grundlage für das darauffolgende Gespräch im nächsten Jahr. Man kann also darauf zurückgreifen und die vereinbarten Ziele überprüfen.

LPP **Brockmann** (MI): Es wurde noch das Thema NIMes angesprochen. Ich glaube, NIMes ist allen hier ein Begriff. Das ist unser polizeieigener Messenger, der sowohl auf dienstlichen als auch auf privaten Geräten betrieben werden kann. Es gibt aber immer auch eine Verbindung gibt zum normalen PC, sodass die Inhalte dann auch entsprechend dokumentiert sind. Unter den vorgegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen können dann natürlich auch entsprechende anlassbezogene Kontrollen erfolgen. Ob und in welchem Umfang das in der Vergangenheit in den Dienststellen bisher gemacht wurde, entzieht sich aber meiner Kenntnis.

In Hessen hat das Thema Datenabfragen ja eine große Rolle gespielt, auch im Zusammenhang mit Drohmails. Dort ist ermittelt worden, dass in bestimmten Dienststellen der Zugriff auf polizeiliche Dateien für eine große Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestand, ohne dass man nachvollziehen konnte, wer konkret die Datenabfrage gemacht hat. Das ist in Niedersachsen so nicht möglich. Hier muss man sich im Prinzip immer erst mit der persönlichen Kennung anmelden, um eine entsprechende Datenabfrage durchzuführen. Das wird dann auch protokolliert und entsprechend der gesetzlichen Vorgaben archiviert, und es kann in besonderen Fällen auch über längere Zeiträume nachvollzogen werden.

Die hessische Polizei hat dort andere Vorkehrungen getroffen, bzw. wurde das Ganze dort letztlich so umgesetzt, dass sich jemand angemeldet hat, der Computer die ganze Zeit offen zugänglich - also nicht gesperrt - war und man dann nicht mehr nachvollziehen konnte, wer tatsächlich darauf zugegriffen hat. - Gut, das wäre bei uns natürlich auch möglich. Wir haben das aber selbstverständlich sofort in Angriff genommen und entsprechend für dieses Thema sensibilisiert. Wir prüfen im Moment auch noch einmal alle technischen Mittel im Hinblick darauf, ob es da noch weitere Optimierungsmöglichkeiten gibt.

Ich würde mir natürlich wünschen, dass wir innerhalb der Organisation Polizei davon ausgehen können, dass jeder, der etwas feststellt bzw. der einen Verdacht hegt, dass etwas nicht in Ordnung ist, das bei seinen Vorgesetzten auch offen anspricht. Es gibt natürlich auch die Möglichkeit, sich an anderer Stelle - Personalvertretungen, Beschwerdestelle etc. - mitzuteilen. Das wäre das Idealbild.

Wir wissen aber aus Erfahrung, dass das in vielen Fällen eben nicht passiert, und dass dann hinterher, wenn bereits bestimmte Dinge öffentlich geworden sind, gesagt wird: Ja, mir ist das auch damals schon aufgefallen, aber ich habe mich nicht getraut, etwas zu sagen. - Das ist natürlich auch ein wichtiger Punkt.

Von daher finde ich Ihren Hinweis, Herr Schünnemann, durchaus richtig, und das ist aktuell auch in der Befassung. Wir haben gerade heute Morgen in der Behördenleitertagung breit darüber diskutiert, ob wir eine solche Möglichkeit - ähnlich des Business-Keeper-Monitoring-Systems -, anonym Hinweise geben zu können, für die Polizei bzw. für die gesamte Verwaltung schaffen. Das muss

noch einmal in Ruhe weiter überlegt werden. Natürlich gibt es dabei auch immer gewisse Risiken; z. B. dass denunziert wird und Hinweise gegeben werden, die ins Leere laufen bzw. nicht stimmen. Aber das Risiko muss man wohl in Kauf nehmen.

Ich persönlich halte das für einen vernünftigen Weg, wenn man diese Möglichkeit zusätzlich eröffnet. Ich glaube, die Beschwerdestelle allein wird das nicht leisten können. Man könnte es aber bei der Beschwerdestelle mit anbinden. Da gibt es unterschiedliche Modelle. Der Entscheidungsprozess ist aber, wie gesagt, noch nicht abgeschlossen.

Abg. **Doris Schröder-Köpf** (SPD): Herr Brockmann, vielen Dank für die Ausführungen. Ich möchte mich auch bei Herrn Becker und Frau Menge bedanken, die schon einen großen Teil dessen zum Ausdruck gebracht haben, was ich denke und was auch meinem Erfahrungsschatz entspricht.

Ich glaube, dass wir sehr dankbar dafür sein können - und ich bin es auch wirklich jeden Tag, im Austausch mit anderen Landesbeauftragten oder aber auch mit Abgeordneten aus anderen Ländern oder des Bundes -, wie wir hier aufgestellt sind. Ich erkläre das auch ganz häufig gegenüber den Leuten, die sich dafür interessieren. Wir können wirklich stolz darauf sein, was hier im Laufe der vergangenen Jahre und Jahrzehnte aufgebaut wurde. Und ich finde, das Programm „Polizeischutz für die Demokratie“ bringt das, was wir hier anstreben, perfekt zum Ausdruck.

Frau Menge hatte bereits darauf hingewiesen: Alle Rechtsextremisten sind Rassisten - das ist so -, aber nicht alle, die sich rassistisch verhalten, sind Rechtsextremisten. Insofern ist es schon wichtig, sich noch einmal darüber klarzuwerden, was Rassismus eigentlich ist. Keiner von uns ist im Stande der Unschuld. Auch ich als Landesbeauftragte ertappe mich hin und wieder in bestimmten Situationen, die meinen jahrzehntelang gepflegten Vorurteilen völlig entsprechen und in denen ich dann genau wieder so ticke. Ich habe viele Begegnungen, und bei mir rastet auch oft etwas ein, sodass ich mich hinterher überprüfen und befragen muss.

Das ist der Punkt. Es gibt in der Aus- und Fortbildung entsprechende Programme, wo einem deutlich gemacht wird, wann wieder etwas einrastet, das zu tief in einem verankert ist und das man

auch nur ganz schlecht wegbringt. Aber das würde jetzt zu weit führen.

Ich möchte noch einmal auf die Meldesysteme eingehen. Als Landesbeauftragte, die sozusagen eine vom Kabinett verankerte Ombudsfunktion innehat, erreichen mich natürlich auch sehr viele Beschwerden zum Thema Rassismus und Diskriminierung, u. a. auch aus dem Bereich Schule. Lehrkräfte melden aus Lehrerkollegien, dass sie sich dort diskriminiert fühlen usw. Das ist also nicht nur ein Problem innerhalb eines einzelnen Bereichs dieser Landesregierung, sondern das wird auch aus anderen Bereichen zurückgemeldet.

Ich will nur darauf hinweisen: Die Landesbeauftragte - nicht nur ich persönlich, sondern auch meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - ist grundsätzlich wegen ihrer Verschwiegenheitspflicht eine gute Anlaufstelle für Personen, die solche Vorfälle bemerken und erst einmal nicht genau wissen, wie sie damit umgehen sollen. Solche Situationen haben wir ganz oft. Wir haben ein gutes Management mit Blick auf solche komplexen Fälle, die an der Schnittstelle sind, d. h. wo noch keine Hakenkreuze auftauchen, sondern wo es sich sozusagen um andere Situationen handelt. Ganz oft ist es nämlich am Anfang ganz schön unübersichtlich. Die Frage ist immer: Was ist schon Diskriminierung und was noch nicht? - Das ist eine ganz schwierige Nummer. Insofern möchte ich die Landesbeauftragte an dieser Stelle einfach einmal als Ansprechstelle für solche Fälle empfehlen.

Ich möchte auch darauf aufmerksam machen, dass es sich lohnen würde, insgesamt mehr zu kommunizieren, an wen die Menschen sich wenden können. Denn wenn wir mit Betroffenen sprechen, stellen wir fest, dass diese das oft gar nicht wissen. Beispielsweise sind auch Lehrkräfte in solchen Situationen nicht unbedingt in der Lage, einen Weg zu finden, um das selbst zu managen. Das heißt, man muss die Wege besser aufzeigen.

Ich glaube, dass die geringe Resonanz, die die Beschwerdestelle bisher hatte, auch damit zusammenhängt, dass selbst viele Leute aus dem Apparat nicht genau wissen, dass sie diese Möglichkeit haben. Es geht also auch darum, Transparenz bei den Hilfsangeboten herzustellen und zu sagen: Ihr könnt euch auch mit unklaren Situationen einfach an diese Stellen wenden. Es gibt eine Verschwiegenheitspflicht, und die helfen euch dabei, einen solchen Sachverhalt aufzuklä-

ren, ohne das gleich weiterzugeben. - Ich glaube, das ist ein ganz wichtiger Faktor. Bei mir ist noch niemand aus der Polizei gelandet, jedenfalls nicht, dass ich wüsste. Aber wir haben, wie gesagt, viele Rückmeldungen aus dem Bereich Schule.

Wir sind eines der größten Einwanderungsländer der Erde geworden, ohne dass wir es explizit wollten. „Living in diversity“ ist bei uns nicht unbedingt fest verankert, sondern es gibt viele Leute, die hinterherhinken und einfach noch nicht wissen, wie man mit bestimmten Sachen umgeht - oft haben die gar keine bösen Absichten. Herr Becker hatte es bereits erwähnt: Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung sind 10 % der Deutschen massiv rassistisch und rechtsextremistisch eingestellt. Diese 10 % sagen z. B. auch, dass es Menschen bzw. Leben gibt, das unwerter ist als anderes. Das muss man sich einfach mal vor Augen führen. 10 % - das ist wirklich eine ganze Menge. Und deswegen ist es auch überhaupt nicht erstaunlich, dass davon auch unsere Polizei und die Lehrkräfte in den Schulen betroffen sind. Das wird es überall geben. Insofern muss man kommunizieren, wo es Anlaufstellen gibt, damit diejenigen, die helfen wollen, wissen, an wen sie sich wenden können.
