

Bericht

der Sonderkommission
zu institutionellem Antisemitismus,
Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
in der
Landespolizei Sachsen-Anhalt

März 2021

Inhaltsverzeichnis

A.	Einsetzung der Sonderkommission und Untersuchungsgegenstand	4
I.	Historie der Sonderkommission	4
II.	Begriffsbestimmungen	6
1.	Einleitung – Geschichtlicher Hintergrund	6
2.	Antisemitismus	8
3.	Bezeichnung als Jude	10
4.	Rassismus	12
5.	Fremdenfeindlichkeit	13
6.	Struktureller oder institutioneller Rassismus	13
III.	Überblick zum Stand der aktuellen Forschung	14
IV.	Vorgehen der Sonderkommission	21
B.	Die Landespolizei Sachsen-Anhalt	23
I.	Organisationsstruktur der Landespolizei Sachsen-Anhalt	23
1.	Polizeiinspektionen Stendal, Magdeburg, Halle (Saale), Dessau-Roßlau	23
2.	Polizeiinspektion Zentrale Dienste Sachsen-Anhalt	23
2.1.	Struktur	23
2.2.	Landesbereitschaftspolizei	25
3.	Landeskriminalamt Sachsen-Anhalt	27
4.	Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt	27
II.	Personalstruktur der Landespolizei Sachsen-Anhalt	29
1.	Altersdurchschnitt und Frauenanteil	30
2.	Polizeiangehörige mit Migrationshintergrund	30
C.	Untersuchungen und Feststellungen	37
I.	Vorwürfe gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesbereitschaftspolizei	37
1.	Bezeichnung des früheren Betreibers des Casinos	37
1.1	Vorwürfe gegen Bedienstete der Landesbereitschaftspolizei	37
1.2	Angaben des früheren Casinobetreibers	40
1.3	Dienstliche Stellungnahme des amtierenden Direktors der PI Stendal	41
1.4	Gespräche der Sonderkommission mit Bediensteten der PI Stendal	41
1.5	Dienstliche Stellungnahme eines Polizeirats der PI ZD	43
1.6	Befragungen von Führungskräften der Landespolizei	43
1.7	Zwischenfazit	46
2.	Verfassungsfeindliche und diskriminierende Chatverläufe	46
3.	Vorwürfe gegen einen Polizeihauptkommissar der Landesbereitschaftspolizei	48

3.1.	<i>Darstellung der Vorwürfe</i>	48
3.2.	<i>Dienstliche Stellungnahme des Polizeihauptkommissars</i>	49
3.3.	<i>Schreiben des Landesvorsitzenden der Gewerkschaft der Polizei</i>	49
3.4.	<i>Gespräche mit Mitarbeitenden der Ersten Hundertschaft</i>	51
4.	<i>Themenkontrolltage des Lehrbereichs Polizei</i>	52
5.	<i>Fazit: Vorwürfe gegen Landesbereitschaftspolizei</i>	53
II.	BEFRAGUNGEN VON STAATLICHEN UND NICHTSTAATLICHEN ORGANISATIONEN	55
III.	WEITERE HINWEISE AUF FREMDENFEINDLICHES, RASSISTISCHES ODER ANTISEMITISCHES VERHALTEN	66
1.	<i>Anonymer Anruf bei Sonderkommission</i>	66
2.	<i>Beschwerde zum Nachteil eines italienischen Staatsangehörigen</i>	66
3.	<i>Beschwerde gegen Justiz, Polizei und Verwaltung</i>	67
IV.	AUSWERTUNG DER DISZIPLINARVERFAHREN	69
V.	LAGEBILD DES BUNDESAMTES FÜR VERFASSUNGSSCHUTZ	74
VI.	FAZIT ZU DEN UNTERSUCHUNGEN UND FESTSTELLUNGEN:	75
D.	ANALYSE BESTEHENDER ORGANISATIONSSTRUKTUREN	76
I.	INTERNE ERMITTLUNGEN	76
1.	<i>Interne Ermittlungen in der Landespolizei Sachsen-Anhalt</i>	77
2.	<i>Beispiele aus anderen Bundesländern</i>	78
2.1.	<i>Interne Ermittlungen außerhalb der Polizeiorganisation</i>	78
2.2.	<i>Interne Ermittlungen im LKA</i>	79
3.	<i>Fazit interne Ermittlungen</i>	80
II.	EXTREMISMUSBEAUFTRAGTER	82
III.	BESCHWERDEMANAGEMENT IN DER POLIZEI	83
1.	<i>Zentrale Beschwerdebearbeitung: Die Zentrale Beschwerdestelle</i>	84
1.1	<i>Allgemeines</i>	84
1.2	<i>Datenschutz</i>	86
1.3	<i>Anonyme Beschwerden und Eingaben</i>	87
1.4	<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	87
1.5	<i>Fortbildung</i>	87
1.6	<i>Qualitätsmanagement</i>	88
1.7	<i>Einsichtnahme in Beschwerdevorgänge</i>	88
2.	<i>Konfliktkommission</i>	90
3.	<i>Dezentrale Beschwerdebearbeitung</i>	92
3.1.	<i>Die Beschwerdebearbeitung der PI Magdeburg</i>	92
3.2.	<i>Die Beschwerdebearbeitung der PI Stendal</i>	92
3.3.	<i>Die Beschwerdebearbeitung der PI Halle (Saale)</i>	93
3.4.	<i>Die Beschwerdebearbeitung der PI Dessau-Roßlau</i>	93
3.5.	<i>Die Beschwerdebearbeitung der PI Zentrale Dienste</i>	93

3.6.	<i>Die Beschwerdebearbeitung im Landeskriminalamt</i>	93
3.7.	<i>Beschwerdebearbeitung in der Fachhochschule Polizei</i>	94
4.	<i>Bund-Länder-Vergleich des Beschwerdemanagements innerhalb der Polizei</i>	94
5.	<i>Fazit Beschwerdemanagement</i>	101
IV.	AUSBILDUNG UND STUDIUM	105
V.	FORTBILDUNG	109
1.	<i>Rechtsgrundlage, Erlasse und Verfügungen</i>	109
2.	<i>Zentrale Fortbildung</i>	110
3.	<i>Dezentrale Fortbildung</i>	115
3.1.	<i>Überblick über die Erlass- und Verfügungslage zur Dezentralen Fortbildung</i>	115
3.2.	<i>Auswertung dezentrale Fortbildung im Jahr 2019</i>	117
4.	<i>Führungskräftefortbildung</i>	118
5.	<i>Fazit: Fortbildung</i>	119
VI.	PRÄVENTIVE MASSNAHMEN	124
1.	<i>Einsatznachbereitung</i>	125
2.	<i>Psychosoziale Notfallversorgung</i>	128
3.	<i>Kriseninterventionsteam</i>	129
4.	<i>Supervision</i>	130
E.	ZUSAMMENFASSUNG	133
F.	LISTE DER HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	135
G.	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	145
H.	ANLAGEN	148

A. Einsetzung der Sonderkommission und Untersuchungsgegenstand

I. Historie der Sonderkommission

Am Montag, dem 12. Oktober 2020 bat der vormalige Minister für Inneres und Sport Stahlknecht Frau Justizministerin Keding um Unterstützung bei der Aufklärung eines Sachverhalts, der am 8. Oktober 2020 bekannt geworden war. In einer anonym versandten E-Mail wurde der Landesbereitschaftspolizei Sachsen-Anhalt flächendeckend vorgeworfen, den früheren Casino-Betreiber als „Jude“ bezeichnet zu haben. Der Innenminister beabsichtigte, eine unabhängige Untersuchungskommission zur Prüfung institutionellen Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Landespolizei Sachsen-Anhalt einzusetzen, die bei der Ministerin für Justiz und Gleichstellung angebundener werden sollte. Frau Ministerin Keding erklärte sich einverstanden und bat Frau Ministerialdirigentin Uta Wilkmann, die Leitung der Kommission zu übernehmen. Zu weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sonderkommission wurden mit deren Einverständnis ein Abteilungsleiter des Landtags, eine Oberstaatsanwältin der Staatsanwaltschaft Magdeburg, eine Oberregierungsrätin und eine Regierungsrätin aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums berufen. Darüber hinaus nahm der Innenminister Kontakt mit Herrn Rechtsanwalt Montag, München, auf, der sich bereit erklärte, die Arbeit der Kommission zu einem späteren Zeitpunkt als externer Berater zu unterstützen.

In einer ebenfalls am 12. Oktober 2020 einberufenen Pressekonferenz teilte der Innenminister den Inhalt der oben genannten E-Mail mit und gab bekannt, welche Maßnahmen er bereits ergriffen habe und zu ergreifen beabsichtige. In der schriftlichen Pressemitteilung vom 12. Oktober 2020 heißt es:

„1. Einsetzung einer Sonderkommission

Eine unabhängige Sonderkommission zu institutionellem Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Landespolizei Sachsen-Anhalt unter Leitung eines externen Beauftragten wird ihre Arbeit aufnehmen. Die Sonderkommission wird bei der Ministerin für Justiz und Gleichstellung angebundener und dort von der Ministerialdirigentin Uta Wilkmann geleitet. Des Weiteren konnte der Rechtsanwalt Jerzy Montag¹ für die Zusammenarbeit gewonnen werden. Außerdem wird die Kommission vom Abteilungsleiter im Landtag Georg Prick unterstützt.

¹ Aus der Antwort der Landesregierung auf die KA 7/7161 ergibt sich, weshalb es nicht zu der Zusammenarbeit kam.

2. Studie zu Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Sachsen-Anhalt wird sich der niedersächsischen Studie zu extremistischen Denkweisen in der Polizei anschließen.²

3. Einsetzung eines Extremismusbeauftragten

Der Minister hat erstmals in Sachsen-Anhalt einen Extremismusbeauftragten eingesetzt. Der Ministerialrat im Innenministerium, Stefan Damke, wird zudem die vakante Leitung der Zentralen Beschwerdestelle übernehmen.

4. Nachhaltige Stärkung der interkulturellen Kompetenz

Die Landespolizeipfarrerin, Thea Ilse, wird zielgruppenorientiert Fortbildungsmaßnahmen konzipieren und durchführen.“

Der frühere Innenminister Stahlknecht wandte sich an die Unterzeichnende mit Schreiben vom 23. Oktober 2020:

„Sehr geehrte Frau Wilkman,

ich danke Ihnen für die Bereitschaft, die Aufgaben der Sonderkommission zu Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu übernehmen.

Zur Durchführung dieser Aufgabe erteile ich Ihnen die Befugnis, im Rahmen des Prüfauftrages Akten und Unterlagen von den Polizeibehörden, der Fachhochschule Polizei und aus meinem Haus abzufordern, Einsicht in Akten und Vorgänge zu nehmen sowie Befragungen und Interviews von Bediensteten vor Ort, in den Dienststellen der Polizei sowie im Ministerium für Inneres und Sport durchzuführen.

Zugleich ermächtige ich Sie die Mitglieder der Sonderkommission mit den gleichen Befugnissen auszustatten.“

² Aus der Antwort der Landesregierung zu KA 7/7161 ergibt sich, weshalb es nicht zu einer Teilnahme kam.

II. Begriffsbestimmungen

1. Einleitung – Geschichtlicher Hintergrund

Der Antisemitismus hat in Deutschland eine lange Wirkungsgeschichte. Die Ablehnung, Ausgrenzung und Verfolgung von Juden war ursprünglich religiös motiviert.³ Im 19. Jahrhundert wandelte sich der Antisemitismus in einen Rassen-Antisemitismus. Der Nationalsozialismus erklärte Juden schließlich zu einer fremden Rasse.

Als Minderheit war für Juden die religiöse, soziale und wirtschaftliche Zurücksetzung, Diskriminierung und Verfolgung jahrhundertlang tägliches Erleben und Erleiden. Bis zur Reformation standen Juden gänzlich außerhalb der Gesellschaft. In Brandenburg-Preußen waren sämtliche Juden 1573 ausgewiesen worden. Erst fast einhundert Jahre später durften sich nach dem Edikt vom 21. Mai 1671 in Preußen wieder 50 wirtschaftlich starke jüdische Familien für zunächst 20 Jahre ansiedeln. An diesen in Brandenburg-Preußen mit Geleitbrief aufgenommenen Juden zeigte sich der Staat nur in Bezug auf ihre Handelsgeschäfte und die von diesen zu tragenden hohen Steuern und Abgaben interessiert. Juden wurden in Preußen zudem durch eine Vielzahl von Sonderabgaben finanziell stark belastet. Selbst der sonst als aufgeklärt geltende Friedrich der Große begrenzte mit einem General-Privilegium und Reglement vom 17. April 1750 die Zahl der Juden im Land. Bis Ende des 18. Jahrhunderts wurden Juden in Preußen, selbst jene mit Schutzbrief, nicht als Bürger angesehen. In der überwiegenden Mehrzahl führten Juden daher bis zu Beginn des 19. Jahrhunderts in Preußen eine religiös-kulturelle Eigenexistenz mit besonderer Sprache und Kleidung, eigenen Festtagen und anderen Lebensgewohnheiten. Dem Allgemeinen Landrecht für die preußischen Staaten (ALR) von 1794 sollte als fortschrittliches Gesetzeswerk unter anderem die Aufgabe zukommen, eine Einheit im Staat zu stiften. Auch wenn das ALR in § 2 II 11 „jedem Einwohner im Staat eine vollkommene Glaubens- und Gewissensfreyheit“ gestattete, blieb ein Glaubenswechsel zum Judentum weiterhin in Preußen verboten.⁴ Auch an der Rechtsstellung der Juden änderte das ALR nichts grundlegendes.⁵ Schließlich wirkte sich der Einfluss des Gedankenguts der französischen Revolution von 1789 und insbesondere die französische Herrschaft auch in Preußen aus. Eine Emanzipationsbewegung setzte mit dem Ziel ein, bestehende rechtliche Beschränkungen für Juden abzubauen und diese mit bürgerlichen Rechten in den Staat aufzunehmen. Mit Edikt des preußischen Königs Friedrich

³ Die Selbstbenennung als „Jude“ kommt in der Tora nicht vor, sondern findet sich erst später in der Bibel. Vgl. Delphine Horvilleuer, Überlegungen zur Frage des Antisemitismus, Berlin 2020, S. 25.

⁴ Landau, Peter: Friedrich Wilhelm IV. von Preußen und die Religionsfreiheit, JZ 1995, S. 909 (912/913).

⁵ Breitenborn, Anke: Die Minderheitenproblematik in den preußischen Staaten und das ALR, in: Reformabsolutismus und ständische Gesellschaft. Zweihundert Jahre Preußisches Allgemeines Landrecht, hg. von Birtsch, Günter / Willuweit, Dietmar, Berlin 1998, S. 320 (329).

Wilhelm III. betreffend die bürgerlichen Verhältnisse der Juden in dem preußischen Staate vom 11. März 1812⁶ wurden „alle bisherige, durch das gegenwärtige Edikt nicht bestätigte Gesetze und Vorschriften für die Juden für aufgehoben (erklärt).“ In diesem Edikt verordnete der preußische König weiter, dass die zu diesem Zeitpunkt in Preußen wohnhaften, mit General-Privilegien, Naturalisationspatenten, Schutzbriefen und Konzessionen versehenen Juden und deren Familien für Einländer (sic!) und preußische Staatsbürger zu achten sind, wenn diese sich binnen sechs Monaten gegenüber der Obrigkeit ihres Wohnortes verpflichten, fest bestimmte Familiennamen zu führen und im geschäftlichen Verkehr der deutschen Sprache bedienen und bei ihrer Namensunterschrift keiner anderen als deutscher oder lateinischer Schriftzüge sich bedienen sollen. Damit wurden jedoch nicht alle sich in Preußen aufhaltenden Juden zu „Einländer und Preußische Staatsbürger“ erklärt, sondern nur jene, die bereits verbriefte Rechte (General-Privilegien, Naturalisationspatente, Schutzbriefe und Konzessionen) hatten.⁷ Auch im Emanzipationsedikt vom 11. März 1812 blieb es dabei, dass zwar Juden mit bestehendem Schutzverhältnis für die Staatsbürgerschaft Preußens optieren konnten, jedoch gewährte das Edikt in Preußen lebenden Juden ohne ein solches Schutzverhältnis kein Aufenthalts- oder Bürgerrecht. § 9 des Edikts von 1812 wurde zudem in der preußischen Verwaltung zu Ungunsten von Juden ausgelegt und weiterhin ein Zugang zu exekutiven Staatsämtern in Verwaltung und Justiz und der Zugang zum Offizierskorps verweigert. Neben einem allgemein verbreiteten Antisemitismus ermöglichte dieses Emanzipationsedikt sozusagen einen „administrativen Antisemitismus“, durch den Juden von öffentlichen Ämtern fern gehalten wurden.⁸ Aber selbst nach der Aufnahme der Juden als Staatsbürger 1812 und noch in Folge von Art. 4 der preußischen Verfassung von 1850, der versprach, dass alle Preußen vor dem Gesetz als gleich galten, änderte sich bis 1869 hieran für Juden im Hinblick auf eine Anstellung im Staatsdienst, als Richter, Staatsanwalt oder Rechtsanwalt wenig. Schranken, die zunächst gesetzlich bestanden, wurden nach deren Wegfall administrativ fortgeführt, um für Juden den Zugang zu staatlichen und juristischen Ämtern zu erschweren und zu verhindern. So bestätigte das Rescript des preußischen Justizministeriums vom 29. Juli 1846 die jüdenfeindliche allgemeine Verwaltungspraxis, wenn es dort heißt, dass jedes mit einer exekutiven Gewalt verbundene Amt Anwärtern jüdischer

⁶ Edikt betreffend die bürgerlichen Verhältnisse der Juden in den Preussischen Staaten vom 11. März 1812, Gesetzsammlung für die Königlich-Preussischen Staaten 1812, S. 17; ebenso abgedruckt in Heinemann, Jeremias: Sammlung der die religiöse und bürgerliche Verfassung der Juden in den Königlich Preussischen Staaten betreffenden Gesetze, Verordnungen, Gutachten, Berichte und Erkenntnisse, 2. Auflage Glogau 1831, Neudruck Hildesheim 1976, S. 1ff.

⁷ Durch das Gesetz erhielten etwa 30.000 Juden die Möglichkeit preussische Bürger zu werden. Vgl. Strenge, Barbara: Juden im preussischen Justizdienst 1812 -1918, München 1996, S. 21.

⁸ Henne, Thomas / Kretschmann, Carsten: Der christlich fundierte Antisemitismus Savignys und seine Umsetzung in der Rechtspraxis, in: Zeitschrift der Savigny-Stiftung für Rechtsgeschichte 119. Band Germanistische Abteilung, Wien 2002, S. 250 (269).

Konfession verschlossen bleibt.⁹ Selbst beim Militär konnten Juden, die seit dem Emanzipationsedikt von 1812 preußische Staatsbürger und damit militärpflichtig geworden waren, zwar als Soldaten an den Befreiungskriegen 1812-1814 teilnehmen, sie konnten jedoch nur Offiziere werden, wenn sie sich taufen ließen. Das Emanzipationsedikt von 1812 wurde schließlich aufgehoben und ersetzt durch das Gesetz über die Verhältnisse der Juden vom 23. Juli 1847.¹⁰ Dort lautete § 2 jedoch wiederum: „Zu einem unmittelbaren oder mittelbaren Staatsamte, sowie zu einem Kommunalamte kann ein Jude nur dann zugelassen werden, wenn mit einem solchen Amte die Ausübung einer richterlichen, polizeilichen oder exekutiven Gewalt nicht verbunden ist.“ Für Juden blieb ihre Religion damit weiterhin das stärkste Hindernis für eine Zulassung zu öffentlichen Ämtern in Preußen. Erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden mit dem Bundesgesetz vom 3. Juli 1869 des Norddeutschen Bundes¹¹ „betreffend die Gleichberechtigung der Konfessionen in bürgerlicher und staatsbürgerlicher Beziehung“ alle bestehenden bürgerlichen und staatsbürgerlichen Beschränkungen für Juden beseitigt, sodass Juden formalrechtlich die volle bürgerliche und politische Gleichstellung mit den Angehörigen der christlichen Konfessionen erlangten. Im 1879 einsetzenden sogenannten Berliner Antisemitismusstreit wurde über den Einfluss von Juden in der Gesellschaft gestritten. Der jüdenfeindlich geführte Berliner Antisemitismusstreit führte den Antisemitismusbegriff für alle Formen der Judenfeindschaft in den allgemeinen Sprachgebrauch ein.

Seinen Höhepunkt erreichte der Antisemitismus ab 1933 als alle Menschen jüdischer Herkunft in Deutschland entrechtet, verfolgt, ausgeraubt und systematisch ermordet wurden. Die Bezeichnung als Jude wurde für viele Menschen jüdischer Herkunft zum Schimpfwort, zum stigmatisierenden und diffamierenden Unterscheidungsmerkmal in Deutschland, die schließlich im Holocaust gipfelte.

2. Antisemitismus

Der Begriff Antisemitismus ist der Oberbegriff für jede Art und Erscheinungsform von Judenfeindschaft.¹² Der Antisemitismus benutzt negative Stereotype und unterstellt negative Charakterzüge. Unter Antisemitismus wird heutzutage die Gesamtheit jüdenfeindlicher

⁹ Krach, Tillmann: Jüdische Rechtsanwälte in Preußen. Bedeutung und Zerstörung der Advokatur, München 1991, S. 6.

¹⁰ Gesetzsammlung für die Königlich-Preußischen Staaten 1847, S. 263-278.

¹¹ Gesetz betreffend die Gleichberechtigung der Konfessionen in bürgerlicher und staatsbürgerlicher Hinsicht vom 3. Juli 1869, abgedruckt bei Huber, Ernst Rudolf /Huber Wolfgang: Staat und Kirche im 19. und 20. Jahrhundert, Dokumente zur Geschichte des deutschen Staatskirchenrechts, Band II Berlin 1986, S. 428.

¹² David Ranan, Muslimischer Antisemitismus. Eine Gefahr für den gesellschaftlichen Frieden in Deutschland?, Bonn 2018, S. 29, 34. Dort finden sich verschiedene Kategorien von Antisemitismus-Definitionen erläutert.

Äußerungen, Tendenzen, Ressentiments, Haltungen und Handlungen unabhängig von ihren religiösen, rassistischen, sozialen oder sonstigen Motiven verstanden.¹³

Während das Bundesamt für Verfassungsschutz den Begriff Antisemitismus noch 2016 unter Rückgriff auf Helen Fein/Werner Bergmann wie folgt definierte:

„Unter Antisemitismus versteht man die politisch, sozial, rassistisch oder religiös grundierte Feindschaft gegen Juden, ein dauerhaft latenter Komplex feindseliger Überzeugungen gegen Juden als ein Kollektiv“¹⁴, schloss es sich in der Folgezeit der sogenannten „Arbeitsdefinition Antisemitismus“ an.¹⁵

Die EU-Organisation European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) - heute die Fundamental Rights Agency (FRA) - hat im Jahr 2005 folgende Arbeitsdefinition für den Begriff Antisemitismus benannt:

„Der Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum, sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein.“¹⁶

Die Arbeitsdefinition Antisemitismus soll ein Maßstab und Leitfaden für die Erkennung und Dokumentation antisemitischer Vorfälle sein.

Die im Auftrag des bei der Staatskanzlei angesiedelten Ansprechpartners für jüdisches Leben in Sachsen-Anhalt und gegen Antisemitismus erstellte Problembeschreibung „Antisemitismus in Sachsen-Anhalt“ des Bundesverbandes der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e.V. (RIAS e.V.) legt ebenfalls diese Arbeitsdefinition seiner Studie zugrunde. Der RIAS e.V. verweist darauf, dass die Arbeitsdefinition Antisemitismus für die Einordnung, Bewertung und Beurteilung antisemitischer Vorfälle vom Bundeskabinett im Jahr 2017 zur Kenntnis genommen und seit 2019 als ergänzende Orientierung in den bundeseinheitlichen Kriterienkatalog Politisch Motivierter Kriminalität aufgenommen worden ist.¹⁷

¹³ Wolfgang Benz, Antisemitismus, Präsenz und Tradition eines Ressentiments, Schwalbach/Taunus 2015, S. 14.

¹⁴ Bundesamt für Verfassungsschutz, Antisemitismus im politischen Extremismus, Ideologische Grundlagen und Argumentationsformen, Köln 2016, S. 5.

¹⁵ Bundesamt für Verfassungsschutz, Lagebild Antisemitismus, Juli 2020, S. 9f.

¹⁶ Bundesministerium des Innern, Unabhängiger Expertenkreis Antisemitismus, „Antisemitismus in Deutschland – aktuelle Entwicklungen“, 2018, S. 23ff. Dazu Deutscher Bundestag Drs. 19/22389 vom 11. September 2020 Unterrichtung „Bericht der Bundesregierung über den Umsetzungsstand und die Bewertung der Handlungsempfehlungen des Unabhängigen Expertenkreises Antisemitismus.“

¹⁷ Problembeschreibung „Antisemitismus in Sachsen-Anhalt“, Bundesverband RIAS e.V., 1. Auflage Berlin 2020, S. 11. Landesprogramm für jüdisches Leben in Sachsen-Anhalt und gegen Antisemitismus vom 6. Oktober 2020 nebst Anlagenband.

3. Bezeichnung als *Jude*

Die offen propagierte Stigmatisierung von Menschen jüdischer Herkunft durch den Nationalsozialismus setzte bereits während der Weimarer Republik ein. Ab 1933 wurde die Bezeichnung als sozialer und wirtschaftlicher Diffamierungsbegriff verwendet. So erfolgte z.B. damals überall in der Presse die namentliche Auflistung, wer als Geschäftsinhaber, Arzt, Rechtsanwalt usw. *Jude* war oder als solcher von den Nationalsozialisten angesehen wurde, verbunden mit der Warnung vor diesen Menschen. So inszenierten die Nationalsozialisten bereits am 1. April 1933 gegen Juden einen wirtschaftlichen Boykott. Unzählige Geschäfte wurden mit der Aufschrift „*Jude*“ beschmiert und Menschen am Zutritt zu diesen Geschäften behindert.

Die politische und gesellschaftliche Ausgrenzung von Juden wurde durch die 1. Verordnung zum Reichsbürgergesetz vom 14. November 1935 legalisiert.¹⁸ § 4 Abs. 1 der Verordnung bestimmte, dass ein Jude nicht mehr Reichsbürger sein kann. Die Verordnung definierte weiter, wer „Jude ist“ und wer „als Jude gilt“.

Für das Wort *Jude* verweist Ronen Steinke in seinem Buch „Antisemitismus in der Sprache. Warum es auf die Wortwahl ankommt“ auf die aus der Geschichte erwachsenen mit dem Wort *Jude* und anderen Vokabeln verbundenen negativen Konnotationen, denen der Antisemitismus eingeschrieben ist: „Jude heißt nicht einfach *Jude*, das Wort funktioniert seit Langem auch losgelöst von realer jüdischer Religion oder Herkunft als griffiges Negativwort.“¹⁹

Wer das Wort *Jude* oder *der Jude* – bewusst oder unbewusst - im Sinne von *dubios* verwendet, bedient einen diskriminierenden Mechanismus. Weil das Wort *Jude* in Deutschland in der Vergangenheit derart oft zur Abwertung verwendet wurde, ist das Wort nicht neutral. Es ruft auch heute noch – bewusst oder ungewollt - eine Stigmatisierung durch einen jahrhundertelangen abschätzigen Beiklang hervor.

Als Markierungssystem hat das Wort *Jude* eine polemische Festigkeit und Stabilität erlangt, dessen Verwurzelung in weit zurückreichenden historischen Entwicklungen liegt und auch heute noch seinen personenselektierenden und -attackierenden Mechanismus nicht verloren hat.²⁰ Der Sprachforscher Dietz Bering hat bereits Ende der 1980er Jahre unter Berufung auf die Stigma-Definition des amerikanischen Soziologen Erving Goffmann anhand von Namensuntersuchungen den inneren Zusammenhang zwischen Stigma und Stigma-Symbol, also den Mechanismus der Diskriminierung von Menschen durch die Zuschreibung von

¹⁸ Reichsgesetzblatt I 1935, S. 1333. Ebenfalls abgedruckt in: Ingo von Münch (Hrsg.) Gesetze des NS-Staates 3. Auflage 1994, S. 121.

¹⁹ Ronen Steinke, Antisemitismus in der Sprache. Warum es auf die Wortwahl ankommt, Duden, Berlin 2020, S. 9, 13, ebenso Ronen Steinke, „Hier Ausschwitz, da Blondinenwitz“, Süddeutsche Zeitung vom 22. Februar 2021.

²⁰ Dietz Bering, Der Name als Stigma. Antisemitismus im Deutschen Alltag 1812 – 1933, Stuttgart 1992, S. 29, 293.

gesellschaftlich oder gruppenspezifisch negativ bewerteter Merkmale untersucht und nachgewiesen, dass alle positiven Eigenschaften einer Person hinter der stigmatisierenden Kraft des Wortes *Jude* verschwinden können. Ziel des Stigmas ist es, Gemeinschaft durch Ausgrenzung zu stiften. Ein solches traditionelles judenfeindliches Stigma ist der Vorwurf der Geldgier.

Das Bundesverfassungsgericht hat im Jahr 2000 entschieden, dass *„allein in der Bezeichnung eines anderen als „Jude“ noch keine Herabsetzung liegt. [...] Der Zusatz als solcher verletzt die Menschenwürde anderer nicht. Allerdings kann eine Verletzung angesichts der Begleitumstände des Gebrauchs des Begriffs im Einzelfall vorliegen, insbesondere, wenn der sich Äußernde sich mit der nationalsozialistischen Rassenideologie identifiziert oder seine Äußerungen sonst damit in Zusammenhang stehen.“*²¹ Die in der Zeit des Nationalsozialismus erfolgte menschenverachtende Art der Stigmatisierung von Juden als Juden und die damit implizit verbundene Aufforderung an andere, sie zu diskriminieren und zu schikanieren, gebieten auch heute eine besondere Sensibilität im Umgang mit der Bezeichnung eines anderen als Juden. Das ist auch bei der Deutung einer Äußerung im Rahmen einer strafrechtlichen Beurteilung zu berücksichtigen. Es kommt deshalb bei der Deutung maßgeblich auf die Umstände des Einzelfalls, insbesondere den Kontext, an.“²²

Dazu hat das Bundesverfassungsgericht zwanzig Jahre später zur Abgrenzung zwischen Meinungsäußerungsfreiheit und strafbarer Volksverhetzung nach § 130 Strafgesetzbuch (StGB) postuliert, dass „für die Beurteilung von Äußerungen nach allgemeinen Grundsätzen ihre konkrete Wirkung im jeweiligen Kontext in Betracht zu nehmen ist. Dabei gebieten die besonderen Erfahrungen der deutschen Geschichte, insbesondere die damals durch zielgerichtete und systematische Hetze und Boykottaufrufe eingeleitete und begleitete Entrechtung und systematische Ermordung der jüdischen Bevölkerung Deutschlands und Europas, eine gesteigerte Sensibilität im Umgang mit der abwertenden Bezeichnung eines anderen als „Juden“. Insoweit kommt es darauf an, ob in der Äußerung eine die Friedlichkeitsgrenze überschreitende Aggression liegt. Je nach Einzelfall, insbesondere, wenn die sich äussernde Person auf eine Stimmungsmache gegen die jüdische Bevölkerung zielt oder sich die Äußerung mit der nationalsozialistischen Rassenideologie identifiziert, kann darin eine menschenverachtende Art der hetzerischen Stigmatisierung von Juden und damit implizit verbunden auch eine Aufforderung an andere liegen, sie zu diskriminieren und zu schikanieren. Maßgeblich bleibt allerdings die Äußerung selbst und ihr unmittelbarer Kontext,

²¹ Vgl. BGHSt 40, S. 97, 100.

²² BVerfG, Beschluss vom 6. September 2000, 1 BvR 1056/95.

nicht die innere Haltung oder die parteiliche Programmatik, die möglicherweise den Hintergrund einer Äußerung bilden.“²³

4. Rassismus

Im 19. Jahrhundert entwickelten sich unter der Annahme typischer Eigenschaften und körperliche Unterschiede Theorien über die Einteilung in Menschenrassen.²⁴ Die Nationalsozialisten sahen in Rassen einen Hauptfaktor der Weltgeschichte und begründeten mit ihrer Rassen-Ideologie und der Behauptung einer vermeintlich überlegeneren „weißen“ Rasse und einer damit einhergehenden angeblichen Nicht-Gleichwertigkeit der Menschen den Rassen-Antisemitismus. Inzwischen hat sich jedoch die Erkenntnis durchgesetzt, dass es keine Rassen gibt.²⁵ Der Landesgesetzgeber hat in diesem Sinne mit dem Gesetz zur Parlamentsreform 2020 den Begriff der „Rasse“ aus Artikel 7 Abs. 3 Landesverfassung Sachsen-Anhalt gestrichen.²⁶

Nach Art. 1 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung bezeichnet „Rassendiskriminierung“ jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.²⁷

Unter Rassismus heutiger Prägung werden Einstellungen und Handlungen verstanden, die eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit von Menschen anhand echter oder fiktiver Merkmale, wie Körper, Sprache, Kleidung, Kultur oder Herkunft behaupten. Einzelne Formen von Rassismus sind z.B. Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Antiziganismus, Homophobie, „Islamkritik“ und Kulturrassismus. Bemerkbar macht sich Rassismus durch Ungleichbehandlung und Ausgrenzung von Menschengruppen z.B. durch Ressentiments und Zuschreibung von negativen Eigenschaften und der Legitimierung hegemonialer

²³ BVerfG, Beschluss vom 7. Juli 2020, 1 BvR 479/20, NJW 2021, S. 297.

²⁴ Meyers Großes Konversations-Lexikon, Leipzig und Wien, 6. Auflage 1908, 13. Band, Stichwort „Menschenrassen“, S. 611ff.

²⁵ Wolfgang Benz, Alltagsrassismus. Feindschaft gegen „Fremde“ und „Andere“, Frankfurt/Main 2019, S. 59.

²⁶ Gesetz zur Parlamentsreform 2020 vom 20. März 2020, GVBl. LSA Nr. 7/2020, S. 64. Mit weitergehenden Hinweisen: Landtag Rheinland-Pfalz, Wissenschaftlicher Dienst, Gutachten vom 26. August 2020 „Streichung des Begriffs „Rasse“ aus der Landesverfassung – Alternative Formulierungen und Vermeidung von Schutzlücken“.

²⁷ https://www.bmjbv.de/SharedDocs/Publikationen/DE/ICERD.pdf?__blob=publicationFile&v=4. Dazu der 23.-26. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 ICERD https://www.bmjbv.de/SharedDocs/Archiv/Downloads/23_26_CERD_Bericht.pdf?__blob=publicationFile&v=5 sowie Deutscher Bundestag Drs. 18/12907 Unterrichtung vom 21. Juni 2017 „Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus. Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen“, S. 10-12.

Machtverhältnisse durch Verweigerung der gesellschaftlichen Teilhabe bis zur ausgrenzenden Gewalt.²⁸

5. Fremdenfeindlichkeit

Fremdenfeindlichkeit ist eine Ausformung von Rassismus. Um das Wort Rassismus zu umgehen oder nicht zu verwenden, wird deshalb häufig von Fremdenfeindlichkeit oder Ausländerfeindlichkeit gesprochen. Fremdenfeindlichkeit und Ausländerfeindlichkeit sind Mechanismen der abwertenden Markierung und Ausgrenzung von Menschen aus der eigenen Gruppe.²⁹

6. Struktureller oder institutioneller Rassismus

Institutioneller Rassismus ist der Gegenbegriff zum individuellen Rassismus. Institutioneller Rassismus meint, dass durch gesellschaftliche oder institutionelle Strukturen z.B. Gesetze und Normen als auch in von Institutionen ausgeübten Routinen und Praktiken Menschen oder bestimmte Gruppen von Menschen abgewertet oder benachteiligt werden. Institutioneller Rassismus diskriminiert Personen durch Vorurteilsstrukturen und negative Stereotype.³⁰

²⁸ Wolfgang Benz, *Alltagsrassismus. Feindschaft gegen „Fremde“ und „Andere“*, Frankfurt/Main 2019, S. 7, 17. Ab S. 124 ff. Ebenso Laila Abdul-Rahmann, Hannah Espín Grau, Luise Klaus, Tobias Singelstein, *Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung*, Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol) vom 11. November 2020, S. 9.

²⁹ Susan Arndt, *Rassismus. Die 101 wichtigsten Fragen*. München 2012, S. 31f.

³⁰ Thomas Enke, *Polizeilicher Umgang mit migrantischen Opferzeugen. Eine explorative Untersuchung zur wissenschaftlichen Aufklärung von Vorwürfen mangelnder Sensibilität von Polizeibeamten in Einsätzen bei vorurteilsmotivierten Straftaten*, Forschungsbericht der Fachhochschule Polizei Sachsen Anhalt, Aschersleben 2014, S. 33/34, 69. Lisa Schäder, *Institutioneller Rassismus in deutschen Ermittlungs- und Strafverfolgungsbehörden*, Masterarbeit Philipps-Universität Marburg 2018, S. 9, 11ff.

III. Überblick zum Stand der aktuellen Forschung

Das den Untersuchungsgegenstand bildende Thema wird aktuell bundesweit diskutiert. Auslöser waren sowohl die Vorgänge um George Floyd in den USA, der am 25. Mai 2020 in Minneapolis durch eine gewaltsame Festnahme getötet wurde, aber auch die Aufdeckung rassistischer, fremdenfeindlicher Chatinhalte oder E-Mails in verschiedenen Polizeidienststellen anderer Bundesländer.

Der Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat hat nach längerer politischer Diskussion im Dezember 2020 bei der Deutschen Hochschule der Polizei (DH Pol) eine Studie zum Thema „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ in Auftrag gegeben. Laut Medienberichterstattung ist für die Untersuchung ein Zeitraum von etwa drei Jahren angedacht. Aus der Internetseite der Hochschule ergibt sich, dass sich die Untersuchung mit folgenden drei Themenkomplexen beschäftigen wird:

„Welche Faktoren und Motive veranlassen junge Menschen, sich für den Beruf der Polizeibeamtin, des Polizeibeamten zu entscheiden. Welche Einstellungsmuster prägen diese Berufsgruppe und wie verändern sich diese im Verlauf des Berufslebens.

Die zweite Forschungsfrage widmet sich dem Berufsalltag von Polizeibeamtinnen und -beamten und ihrer Berufszufriedenheit. Zwar liegen zu dieser Fragestellung ältere Daten vor, eine aktuelle und die komplexe Berufsrealität erfassende aktuelle Studie fehlt. Angesichts des gesellschaftlichen Wandels ist zu untersuchen, ob sich die Organisation Polizei diesem Wandel angepasst hat.

Die dritte Fragestellung, der das dritte Modul gewidmet ist, betrachtet Gewalterfahrungen und Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und –beamte.“³¹

An der Ruhr-Universität Bochum wird ein Forschungsprojekt mit der Bezeichnung „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen (KviAPol), Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung“ durchgeführt. Ein zweiter Zwischenbericht vom 11. November 2020 ist auf der Internetseite der Universität abrufbar³². Methodisch wurden Betroffenenbefragungen und Interviews mit Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten durchgeführt³³. Zusammengefasst stellt der Zwischenbericht fest:

³¹ https://www.dhpol.de/die_hochschule/aktuelles/pressearchiv/neues-forschungsprojekt_megavo.php (zuletzt abgerufen am 26. Februar 2021).

³² <https://kviapol.rub.de/> (zuletzt abgerufen am 13. Februar 2021).

³³ Laila Abdul-Rahmann, Hannah Espin Grau, Luise Klaus, Tobias Singelstein, Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung, Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol) vom 11. November 2020, S. 6.

- Aus der Betroffenenbefragung habe sich ergeben, dass vor allem People of Color (PoC) anteilig betrachtet häufiger als andere Personen von der Polizei kontrolliert wurden.
- Personen mit Migrationshintergrund und PoC hätten im Durchschnitt von stärkeren psychischen Folgen der polizeilichen Gewaltanwendung als Personen ohne Migrationshintergrund berichtet.
- Sowohl PoC als auch alle anderen Opfer entschieden sich nur selten, Anzeige gegen die Polizei zu erstatten. In den Befragungen hätten nur 9 % der Betroffenen angegeben, eine Strafanzeige erstattet zu haben, wobei es hier keine signifikanten Unterschiede zwischen PoC und anderen Betroffenen gegeben habe. PoC hätten aber häufiger als andere Opfer angegeben, dass ihnen von einer Anzeige abgeraten worden sei. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Opferberatungsstellen hätten darüber hinaus auf die geringen Erfolgsaussichten, die hohe Wahrscheinlichkeit einer Gegenanzeige, die hohe psychische Belastung und darauf verwiesen, dass Anzeigen teilweise nicht von der Polizei aufgenommen würden.
- Die befragten Polizeibeamtinnen und –beamten hätten angegeben, die von den Betroffenen geschilderten Situationen häufig nicht als rassistisch oder diskriminierend einzuschätzen. Im Übrigen hätten sie sich auf ihr **Erfahrungswissen** berufen, wenn es beispielsweise um die Durchführung von Personenkontrollen oder um Einsätze an bestimmten Orten („Brennpunkte“) gehe.
- Das Gutachten der Ruhr-Universität Bochum stellt dar, dass sich in diesem Erfahrungswissen selbst erlebte berufliche Erfahrungen mit Wissen aus anderen Quellen mischen. Ein solches Erfahrungswissen könne Vorurteile und Stereotype bezüglich bestimmter Gruppen beinhalten und berge die Gefahr, dass den Personen, die als Angehörige dieser Gruppen wahrgenommen werden, pauschal bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden oder auch bestimmte Räume grundsätzlich als Kriminalitätsschwerpunkte angesehen werden.

Der Zwischenbericht kommt zu dem Ergebnis, dass die Benachteiligung von PoC und Personen mit Migrationshintergrund **kein individuelles Problem** einzelner Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten darstellt. Es handele sich vielmehr um ein **strukturelles Problem polizeilicher Praxis**, was nicht bedeute, dass die Polizei in Gänze davon betroffen wäre oder gezielt so handele. **Aber sowohl das Entstehen von Erfahrungswissen und unbewussten Stereotypen wie auch das Handeln der Polizei an bestimmten Orten seien keine**

zufälligen Erscheinungen. Sie entstünden aus den Strukturen der Organisation Polizei heraus: Ihren Aufgaben und Tätigkeiten und den diesbezüglichen Rechtsgrundlagen, der Sozialisation und Binnenkultur in der Organisation, fehlenden Räumen für Reflexion und Coaching, den Formen des Umgangs mit Fehlern und Missständen und anderes mehr. Darüber hinaus hätten sich auch Anhaltspunkte für bewusste rassistische Einstellungen und intendiert rassistisches Handeln von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ergeben, wobei nicht gesagt werden könne, wie groß dieses Problem tatsächlich sei.

Auf das eben geschilderte **Erfahrungswissen** geht auch der frühere Polizeibeamte und jetzige Professor für Kriminologie und Soziologie an der Akademie der Polizei in Hamburg Behr in einem Interview vom 20. Juli 2017 ein³⁴. Er erklärt, dass Polizisten den Vorwurf zurückwiesen, sie würden aus reinem Rassismus kontrollieren. Sie fänden in der Regel eine zusätzliche Bestätigung ihres Verdachts. Er, Behr, nenne das „selbstreferenzielle Verdachtsschöpfung“. Wenn also Beamte gezielt junge Migranten in tiefer gelegten Autos kontrollieren, werde man wahrscheinlich hin und wieder Betäubungsmittel finden und damit habe sich das Erfahrungswissen bestätigt. Man müsse abgrenzen: Es sei natürlich klug von der Polizei, an bestimmten Orten auf bestimmte Personengruppen zu achten, wenn sich dieses Vorgehen mit empirischem Wissen decke. Aber es sei nicht in Ordnung, in jeder Situation Menschen mit schwarzer Hautfarbe zu kontrollieren, weil man dann schon irgendetwas finden werde.

Unter dem Titel *„Rassismus und Macho-Kultur: Experte plädiert für unabhängigen Polizeibeauftragten“* hat der MDR am 21. November 2020 ebenfalls ein Interview mit Professor Behr veröffentlicht.³⁵ Dieser erklärt bezogen auf die anonyme Mail mit den Vorwürfen gegen die Landesbereitschaftspolizei Sachsen-Anhalt, dass „Machokultur“, „Saufgelage“ und „Wegsehen von Führungskräften“ nichts neues sei; hinzugekommen sei nur die Verbreitung von Chatgruppen. Ihm bereite allerdings die Selbstverständlichkeit, mit der zurzeit wieder rassistische, rechtsextreme Symbole und Sprüche ausgetauscht würden, Sorge. Das sei eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung und die Polizei mache mit. Die in der Polizei bestehende Mauer des Schweigens müsse durchbrochen werden. Die Vorwürfe seien offenbar anonym erhoben worden, weil **es bei der Polizei keine Stelle gebe, an die man sich intern wenden könne. Deshalb unterstütze er die Forderung nach einem unabhängigen Polizeibeauftragten.** Eine unabhängige Stelle könne eine andere Autorität entwickeln, etwa, wenn sie vom Landtag mandatiert werde und nicht vom Innenminister.

³⁴ <https://www.jetzt.de/politik/rassismus-in-der-polizei-interview-mit-dem-polizeiwissenschaftler-rafael-behr> (zuletzt abgerufen am 5. Februar 2021).

³⁵ <https://www.mdr.de/sachsen-anhalt/landespolitik/experte-interview-polizei-rassismus-vorwuerfe-sonderkommissi-on-100.html> (zuletzt abgerufen am 26. Februar 2021).

Daneben schlägt Behr vor, in der Aus- und Fortbildung der Polizei den **Bereich Ethik/ Politische Bildung zu stärken**. Nach seinen Erfahrungen werde in der Ausbildung zu viel Gewicht auf Prozesse gelegt und die politische Bildung vernachlässigt.

Er meine, darüber hinaus sei der Praxisschock nach der Ausbildung für viele Nachwuchskräfte zu groß. Deshalb schlägt er vor, die Absolventinnen und Absolventen in den ersten ein, zwei Jahren nach der Ausbildung **regelmäßig an die Polizeihochschulen zurückzuholen**, um mit ihnen über ihre Erfahrungen zu sprechen. Auch regelmäßige Reflexionsmöglichkeiten wie **Coaching** oder **Supervision** würden zu selten angeboten.

Dieses Interview ist 29mal kommentiert worden. Die Kommentare spiegeln die gesamte Bandbreite an Meinungen wider, die in Polizeikreisen aber auch in der breiten Öffentlichkeit vertreten werden. So heißt es zum Beispiel:

„Es ist relativ einfach die Polizei zum Prügelknaben der Nation zu machen. Da wird der Ruf nach einer Untersuchungskommission laut, Experten melden sich zu Wort und wussten natürlich schon lange um die rechten Tendenzen in der Polizei. Aber die Frage nach dem warum, wird außen vor gelassen. Polizei und Justiz haben permanent mit den nichtintegrierungswilligen Bevölkerungsanteil der asylsuchenden Mitmenschen zu tun, müssen sich als „Nazis“ betiteln lassen, werden von der Politik allein gelassen. Es stellt sich die Frage, warum gerade bei der Bereitschaftspolizei keine Supervision angeboten wird [...].“

bis zu

„Längst überfällig, einen unabhängigen Polizeibeauftragten zu schaffen, an den sich jeder wenden kann ob als Bürger oder Polizist! Sonst haben die Machos und Großmäuler in der Polizei doch gut lachen: Ihnen kann so leicht niemand [...]“

„Dann braucht es eben Professionalität bei der Polizeiarbeit, Supervision – anstelle Corpsgeist, Wagenburgmentalität und Machotum [...]“

In einem Gastbeitrag von Udo Behrendes, einem pensionierten Polizeibeamten aus Nordrhein-Westfalen, der am 27. November 2020 bei „Zeit-Online“ veröffentlicht wurde³⁶, fragt dieser, weshalb das Thema „Rassismus in der Polizei“ heute noch so wie vor 25 Jahren diskutiert wird, obwohl es seitdem zahlreiche Reformbemühungen gegeben habe. Behrendes verweist auf eine aktuelle Untersuchung, in der nordrhein-westfälische Polizeibewerberinnen und -bewerber in ihren ersten vier Berufsjahren begleitet worden seien. Danach

³⁶ <https://www.zeit.de/2020/49/rechtsextremismus-polizei-studie-polizeigewalt-racial-profiling-drohmails> zuletzt abgerufen am 26. Februar 2021.

korrespondierten die fremdenfreundlichen und fremdenfeindlichen Einstellungen von Kommissarsbewerberinnen und -bewerbern zu Beginn des Studiums mit denen der entsprechenden Altersgruppen in der Gesamtbevölkerung. Während des Bachelor-Studiengangs hätten die fremdenfeindlichen Anteile zunächst kontinuierlich abgenommen, seien aber dann im Laufe des folgenden ersten Praxisjahrs wieder angestiegen. Daraus zieht Behrendes den Schluss, dass weniger auf das Auswahlverfahren und die Ausbildungsgänge geschaut werden müsse als vielmehr auf die polizeiliche Praxis, insbesondere den Streifendienst und die Bereitschaftspolizei, denn dort würden die ersten Dienstjahre verbracht. Die Nachwuchskräfte schauten sich Verhaltensmuster ihrer erfahrenen Kolleginnen und Kollegen ab, man verstehe sich zu Recht als Gefahrgemeinschaft, auf die man sich uneingeschränkt verlassen können müsse. In diesen Gruppen könnten sich unterschiedliche Verhaltensvorstellungen entwickeln, so auch gemeinsame Narrative und stereotype Erklärungsmuster, die dann zu autoritären Einstellungen und zum konfrontativen Habitus gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen und Milieus führen könnten. Behrendes empfiehlt den **deutlichen Ausbau der Ressourcen für Fortbildung und Unterstützungsmaßnahmen wie Coaching von Führungskräften, Supervision, Berufsrollenreflexion und Teamtrainings**. Es sollte der Austausch mit anderen Berufsgruppen, wie beispielsweise **Sozialarbeitern** etabliert werden. Außerdem müssten die Rahmenbedingungen der polizeilichen Fehlerkultur in den Blick genommen werden. Polizisten sind verpflichtet, auch gegen Kolleginnen und Kollegen Strafanzeige zu erstatten, wenn sie Erkenntnisse zu Straftaten im Dienst haben. Weil sie das häufig nicht wollen oder können, treffe man bei dem Versuch einer Aufklärung auf eine Mauer des Schweigens.

Im Ergebnis empfiehlt Behrendes **die Einsetzung eines externen „Bürger- und Polizeibeauftragten“**, wie ihn die Länder Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein haben. Dort arbeite man vorrangig mit dem Mittel der Mediation. Damit neben diesen Schlichtungsstellen nicht auch noch eine strafrechtliche Aufarbeitung durch die Strafverfolgungsbehörden stattfinden müsse, regt Behrendes die Änderung der Strafprozessordnung (StPO) dergestalt an, dass kleinere Delikte ähnlich den Privatklagedelikten durch eine Schlichtung abschließend erledigt werden können.

Bedenkenswert sei auch die Überlegung, über eine **Monitoringfunktion** die Polizeiarbeit durch Polizeibeauftragte kritisch begleiten zu lassen.

In der Online-Ausgabe der „Zeit“ vom 21. Dezember 2020 findet sich ein Interview mit dem in Hessen lebenden jüdischen Polizisten Jewgenij Wassermann³⁷.

³⁷ <https://www.zeit.de/arbeit/2020-11/antisemitismus-polizei-hessen-rechtsextremismus-schulungen> (zuletzt abgerufen am 26. Februar 2021).

Dieser gibt an, dass ihn die Berichte über rechtsextreme Chatgruppen bei der Polizei wütend machten, weil es einige wenige schafften, den Ruf der gesamten Polizei zu ruinieren. Er selbst habe 14 Jahre lang als Polizist auf der Straße gearbeitet und habe sich bei der Polizei niemals unwohl gefühlt. Die meisten seiner Kollegen seien weltoffen und tolerant gewesen. Er glaube nicht, dass es ein systematisches Problem innerhalb der Polizei mit Rassismus und Antisemitismus gebe.

Im Anschluss erklärt der Polizeibeamte die **hessische Koordinierungsstelle für interkulturelle Sozialkompetenz**, die bei der Frankfurter Polizei angesiedelt ist. Seit dem Jahr 2016 würden Seminare, Fortbildungen und Übungen durchgeführt, um für interkulturelle Kompetenz zu werben.

Die Sonderkommission hat sich mit der Studie von Prof. Dr. Thomas Enke, dem Leiter der Fachgruppe IV der Fachhochschule Polizei (FH Pol) zum Thema „Polizeilicher Umgang mit migrantischen Opferzeugen“ aus dem Jahr 2014 auseinandergesetzt.³⁸

Im Ergebnis deckt sich die Studie mit den Feststellungen von Professor Behr und dem Zwischenbericht der Untersuchung der Ruhr-Universität Bochum. Prof. Dr. Enke erkannte sowohl Hinweise für eine mangelnde Sensibilisierung im Umgang mit migrantischen Opferzeugen in Einsätzen bei „vorurteilsmotivierten Straftaten“ als auch eindeutige Hinweise auf kompetent handelnde Beamtinnen und Beamte und er stellt fest, dass sich die mangelnde Sensibilität strukturell auf das implizierte **Erfahrungs- und Handlungswissen** der Beamten zurückführen lasse. Eine Erhöhung der Sensibilität sei durch **Weiterbildungsmaßnahmen** zu erreichen und betreffe sowohl die Arbeit der Führungskräfte als auch die der operativen Einsatzkräfte. Prof. Dr. Enke empfiehlt, die gegenwärtige Praxis der polizeilichen Weiterbildung zu interkulturellen Qualifizierung grundsätzlich und kritisch zu überprüfen. Die **Weiterbildungsmaßnahmen sollten sich aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus unterschiedlichen interkulturellen Erfahrungsbeständen** zusammensetzen und könnten wissenschaftlich begleitet werden.

Aus der bereits erwähnten Untersuchung des RIAS e.V. aus dem Jahr 2020 mit dem Titel „Problembeschreibung Antisemitismus in Sachsen-Anhalt“³⁹ geht hervor, dass der Anteil jüdischer Gemeindeglieder an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2018 weniger als 0,1 % betrug. Dennoch – oder vielleicht gerade deshalb – stellt die Untersuchung fest, dass Antisemitismus ein verbreitetes gesellschaftliches Phänomen ist, dessen Ausprägung sich in allen Schichten und Milieus findet. Von den interviewten Jüdinnen und Juden hätten ein Drittel

³⁸ Thomas Enke, Polizeilicher Umgang mit migrantischen Opferzeugen. Eine explorative Untersuchung zur wissenschaftlichen Aufklärung von Vorwürfen mangelnder Sensibilität von Polizeibeamten in Einsätzen bei vorurteilsmotivierten Straftaten, Forschungsbericht der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt, Aschersleben 2014.

³⁹ Problembeschreibung „Antisemitismus in Sachsen-Anhalt“, Bundesverband RIAS e.V., 1. Auflage Berlin 2020.

angegeben, gute Beziehungen zur Polizei und zu den Sicherheitsbehörden zu haben; ein Drittel habe aber auch betont, dass sich ihre eigene Einschätzung der Sicherheitslage von derjenigen der Polizei unterscheide. Besonders interessant sind die Antworten auf Fragen zum Anzeige- und Meldeverhalten. Die Polizei werde mitunter als nicht ansprechbar empfunden, das vor allem dann, wenn die Vorfälle als nicht strafbar eingestuft oder wenn der Ermittlungserfolg als gering eingeschätzt wird. Ein Drittel der Befragten hat angegeben, auf eine Anzeige oder Meldung zu verzichten. Fehler bei vorherigen polizeilichen Ermittlungen hätten die körperliche Unversehrtheit der Anzeigenden gefährdet. Auch dies habe Einfluss auf das Anzeigeverhalten.

IV. Vorgehen der Sonderkommission

Die Sonderkommission hat – zum Teil mehrfache – Gespräche geführt mit⁴⁰

- dem Extremismusbeauftragten und zugleich Leiter der Zentralen Beschwerdestelle sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beschwerdestelle des Ministeriums für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt,
- Mitarbeitenden aller dezentralen Beschwerdestellen,
- dem Rektor und Prorektor sowie weiteren Mitarbeitern der Fachhochschule Polizei,
- dem Direktor der Polizeiinspektion Zentrale Dienste,
- dem Abteilungsleiter 2 der Polizeiinspektion Zentrale Dienste,
- einem Polizeihauptkommissar der Landesbereitschaftspolizei und sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- dem kommissarischen Direktor der Polizeiinspektion Stendal sowie fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- dem Direktor der Polizeiinspektion Dessau-Roßlau,
- dem Direktor der Polizeiinspektion Magdeburg,
- dem Direktor der Polizeiinspektion Halle (Saale),
- dem Direktor des Landeskriminalamtes,
- dem Leiter des Stabsbereiches Einsatz / Kriminalitätsbekämpfung / Verkehr der Polizeiinspektion Halle (Saale) sowie dem Leiter Reviereinsatzdienst des Polizeireviers Mansfeld-Südharz,
- der Landespolizeipfarrerin,
- der Ehefrau des früheren Casinobetreibers in der Landesbereitschaftspolizei,
- dem Migrationsbeauftragten der Deutschen Polizei Gewerkschaft,
- dem Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e.V.,
- einem Angehörigen einer von einer Abschiebungsmaßnahme betroffenen Familie.

⁴⁰ Liste in chronologischer Reihenfolge der geführten Gespräche. Unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern versteht die Sonderkommission sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifbeschäftigte.

Daneben hat die Sonderkommission Einblick in Generalvorgänge des Ministeriums für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt (MI LSA) und in die Beschwerdevorgänge der Zentralen Beschwerdestelle des MI LSA, die Beschwerdevorgänge der Polizeidienststellen und in Disziplinarvorgänge genommen. Darüber hinaus hat das MI LSA alle Fragen der Sonderkommission beantwortet. Außerdem führte die Sonderkommission eine Bund-Länder-Umfrage zum Thema Beschwerdemanagement und Einsatznachbereitung sowie eine Abfrage zu dem Untersuchungsgegenstand bei staatlichen und nichtstaatlichen Stellen durch.

Die Sonderkommission hat sich bei ihrer Untersuchung auf die letzten zwei Jahre konzentriert. Dienstrechtliche Pflichtverstöße und Straftaten verjähren zum ganz überwiegenden Teil nach drei Jahren, und dürfen danach nicht mehr verfolgt werden.

B. Die Landespolizei Sachsen-Anhalt

I. Organisationsstruktur der Landespolizei Sachsen-Anhalt

Die Landespolizei Sachsen-Anhalt ist dem MI LSA nachgeordnet. Zuständig für die Landespolizei ist im MI LSA die Abteilung für Öffentliche Sicherheit und Ordnung (Abteilung 2).

Seit dem Inkrafttreten der Polizeistrukturereform am 1. Januar 2019 gliedert sich die Landespolizei Sachsen-Anhalt in fünf Polizeiinspektionen (Polizeiinspektion Stendal, Magdeburg, Halle (Saale) und Dessau-Roßlau sowie die Polizeiinspektion Zentrale Dienste Sachsen-Anhalt), das Landeskriminalamt Sachsen-Anhalt (LKA) und die FH Pol.

1. Polizeiinspektionen Stendal, Magdeburg, Halle (Saale), Dessau-Roßlau

Gemäß dem Organisationserlass des MI LSA vom 14. Dezember 2018 (MBI. LSA 2018, 488) werden die Polizeiinspektionen (PI) Stendal, Magdeburg, Halle (Saale) und Dessau-Roßlau durch den Direktor geleitet und nach außen vertreten. Die PI nehmen ihre Aufgaben in folgendem organisatorischen Aufbau wahr: Führungsstab (FüSt), Stabsbereich Verwaltung, Zentraler Kriminaldienst (ZKD) und Zentraler Einsatzdienst (ZED). Darüber hinaus gehört zu den PI Halle (Saale), Magdeburg und Dessau-Roßlau ein Zentraler Verkehrs- und Autobahndienst (ZVAD), der die Autobahnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich betreut. Nachgeordnet sind allen PI Polizeireviere mit den Reviereinsatzdiensten und Revierkommissariaten.

2. Polizeiinspektion Zentrale Dienste Sachsen-Anhalt

2.1. Struktur

Mit dem Gesetz zur Polizeistrukturereform vom 29. November 2018, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist (GVBl. LSA 2018, S. 406-409), wurden in der Polizeiinspektion Zentrale Dienste Sachsen-Anhalt (PI ZD) folgende landesweit zuständige Organisationseinheiten und Aufgabenbereiche des Polizeivollzugs integriert:

- Landesbereitschaftspolizei,
- Polizeihubschrauberstaffel,
- Wasserschutzpolizeirevier mit Wasserschutzpolizeistationen,
- Diensthundeführerschule mit landesweiter Koordinierung des Diensthundeinsatzes,

- Zentrale Verkehrsprävention.

Zusätzlich übernahm die PI ZD Aufgaben der übrigen Polizeibehörden, die zentral für das gesamte Land wahrgenommen werden können, soweit nicht das LKA oder die FH Pol zuständig sind.

Hintergrund dieser Umstrukturierung war die Schaffung einer leistungsfähigen und modernen zentralen Versorgungs- und Servicebehörde für die Polizei des Landes Sachsen-Anhalt, in der landesweit zentralisierbare Aufgaben der Polizeiverwaltung und des Polizeivollzugs gebündelt werden.

Insbesondere die vier PI in der Fläche, jeweils am Sitz eines Landgerichts, sollten ihre Ressourcen auf die Erfüllung der polizeilichen Kernaufgaben konzentrieren können.

Nach dem Erlass des MI LSA über die Organisation der Polizeiinspektion Zentrale Dienste Sachsen-Anhalt vom 14. Dezember 2018 (MBI. LSA 2018, 499 i.d.F. v. 13.05.2019) gliedert sich die PI ZD wie folgt:

- Direktor,
- Zentrale Aufgaben,
- Stabsstelle: Polizeiärztliches Zentrum/Ärztlicher Gutachterdienst der Landesverwaltung,
- Abteilung 1: zentrale Serviceeinheit Verwaltung (Recht, Haushalt/Beschaffung, Organisation/Zentrale Dienste, Personal),
- Abteilung 2: Landesbereitschaftspolizei (Bereitschaftspolizei, Polizeihubschrauberstaffel, Wasserschutzpolizeirevier, Diensthundführerschule)
- Abteilung 3: Technik
- Abteilung 4: Zentrale Sonderdienste (Landesstelle für polizeiliche Medienarbeit, Landesstelle für polizeiliche Verkehrssicherheitsarbeit, Landespolizeiorchester, zentrale Bußgeldstelle, Kampfmittelbeseitigungsdienst).

In Art. 7 des Gesetzes zur Polizeistrukturereform ist geregelt, dass die Beschäftigten aus den vorgenannten Dienststellen zum 1. Januar 2019 in die PI ZD übergehen. Die tatsächliche Umsetzung ist noch nicht vollständig abgeschlossen, weil am Standort der PI ZD (August-Bebel-Damm 16 in 39126 Magdeburg) nicht ausreichend Räumlichkeiten zur Verfügung stehen. So ist der Abteilung 1 der PI ZD die Zuständigkeit für Personalangelegenheiten übertragen, die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter für die Abteilung 2 sitzen aber nach wie vor am Standort der Landesbereitschaftspolizei (Alt Prester 3, 39114

Magdeburg). Dasselbe gilt für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter Haushalt und Beschaffung.

Auch die Polizeihubschrauberstaffel, das Wasserschutzpolizeirevier und die Diensthundführerschule haben ihren Sitz nicht am Sitz der PI ZD.

Eine vierte Hundertschaft der Landesbereitschaftspolizei soll ihren Standort in Halle (Saale) bekommen. Neben dem bereits bestehenden ersten Einsatzzug befindet sich der zweite und dritte Einsatzzug dieser Hundertschaft im Aufbau.

2.2. Landesbereitschaftspolizei

Die Sonderkommission hat die Landesbereitschaftspolizei genauer in den Blick genommen, um zu prüfen, ob die dortige Personalstruktur die Entwicklung eines negativen Korpsgeists befördern oder unterstützen könnte.

Der Vollzugsdienst der Landesbereitschaftspolizei am Standort Magdeburg umfasst etwa 450 Personen und ist gegliedert in den Führungsstab, den Lehrbereich Polizeipraxis, in die technische Einsatzeinheit sowie die Einsatzhundertschaften, davon eine Beweissicherungs- und Festnahmehundertschaft (BFHu). Ein Zug einer Hundertschaft umfasst etwa 35 Personen, eine Hundertschaft ist mit etwas mehr als 120 Personen besetzt.

Bis vor einigen Jahren wurde der Großteil der Absolventinnen und Absolventen nach der Ausbildung zunächst in der Landesbereitschaftspolizei eingesetzt. Der ganz überwiegende Teil der PVB der Landesbereitschaftspolizei rotiert nach drei bis vier Jahren in den Einsatzdienst. Der prozentuale Anteil hat sich aktuell durch die Erhöhung der Absolventenzahlen verringert, da mehr Absolvierende im Anschluss an die Ausbildung bzw. an das Studium direkt in anderen Polizeibehörden eingesetzt werden. In der Regel sind bislang die Zugführer und Hundertschaftsführer aus den eigenen Reihen rekrutiert worden.

Die Sonderkommission hat Gespräche mit dem Direktor der PI ZD und dem Abteilungsleiter 2 geführt und sie befragt, ob nach ihrer Meinung die derzeitige Struktur der Landesbereitschaftspolizei Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus befördern könne und welche Möglichkeiten sie sehen, einen etwaigen negativen Korpsgeist aufzubrechen.

Sowohl der Direktor der PI ZD als auch dessen Abteilungsleiter 2 halten eine größere personelle Durchlässigkeit aus fachlicher Sicht für sachgerecht, weil ein regelmäßiger systematischer Arbeitsplatzwechsel den Blick „über den Tellerrand“ fördert und verkrustete Strukturen verhindern kann, die auch die Grundlage für ungesetzliches Handeln bilden können.

Der ehemalige Direktor der Landesbereitschaftspolizei und jetzige Abteilungsleiter 2 hatte zum Stand 20. November 2018 ein Personalentwicklungskonzept (PEK) erarbeitet.⁴¹ Dieses betrifft unter anderem Beamtinnen und Beamte der „*Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben ab Dienstposten A 12*“ sowie Beamtinnen und Beamte, die bereits (teilweise) für spezialisierte Aufgaben der Landesbereitschaftspolizei qualifiziert sind. Die Teilnahme am PEK erfordert eine Empfehlung der oder des jeweiligen Vorgesetzten, die mit der Einverständniserklärung der Beamtin oder des Beamten dem Direktor vorzulegen ist. Ein Rechtsanspruch auf Aufnahme in das PEK besteht nicht, die Teilnahme am PEK begründet keinen Anspruch auf einen bestimmten Dienstposten. Für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer ist ein Förderplan zu erstellen, die Gesamtdauer der Teilnahme soll fünf Jahre nicht übersteigen. Für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, die am PEK mit dem Ziel der Wahrnehmung von Führungsaufgaben ab Dienstposten A 12 teilnehmen, ist festgelegt, dass grundsätzlich zwei Verwendungen auf Dienstposten mit Führungsaufgaben von mindestens sechs Monaten Dauer innerhalb der Landesbereitschaftspolizei vorliegen oder erfolgen. Verwendungen in verschiedenen Organisationseinheiten seien von Vorteil.

Um die vorwiegende Rekrutierung von Zugführerinnen und -führern sowie Hundertschaftsführerinnen und -führern aus den eigenen Reihen zu durchbrechen, müsste in einem PEK für jeden Beförderungsdienstposten ein Anforderungsprofil erstellt werden. Jedenfalls die Dienstposten der Zugführerinnen und -führer sowie der Hundertschaftsführerinnen und -führern sollten nur mit Bediensteten besetzt werden, die eine mehrjährige Verwendung auf Dienstposten außerhalb der Landesbereitschaftspolizei vorweisen.

Handlungsempfehlung Landesbereitschaftspolizei

- Ziff. 1. Die Sonderkommission empfiehlt die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Dienstposten der Zugführer und Hundertschaftsführer nicht mehr ausschließlich/überwiegend aus den Reihen der Bereitschaftspolizei besetzt werden.**

- Ziff. 2. Um dieses Ziel zu erreichen empfiehlt die Sonderkommission in das Personalentwicklungskonzept verschiedene verpflichtende Verwendungen außerhalb der Landesbereitschaftspolizei zu integrieren,**

⁴¹ Das PEK liegt der Sonderkommission vor.

Ziff. 3. sowie in das Anforderungsprofil von Beförderungsdienstposten die mehrjährige Verwendung auf Dienstposten außerhalb der Landesbereitschaftspolizei aufzunehmen.

3. Landeskriminalamt Sachsen-Anhalt

Das LKA nimmt gemäß dem Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung des Landes Sachsen-Anhalt kriminalpolizeiliche Aufgaben auf Landesebene wahr. Die Polizeibehörde führt Ermittlungen in schwierigen oder besonders gelagerten kriminalpolizeilichen Einzelfällen von überregionaler Bedeutung. Das LKA ist Zentralstelle der Kriminalpolizei des Landes im Sinne des Gesetzes über das Bundeskriminalamt und die Zusammenarbeit des Bundes und der Länder in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten (Bundeskriminalamtgesetz).

4. Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt

Die FH Pol mit Sitz in Aschersleben wurde durch das Gesetz über die Fachhochschule der Polizei (FH PolG) vom 12. September 1997 errichtet. Sie hat nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes die Aufgabe Beamtinnen und Beamten durch ein nach § 14 Abs. 3 Nr. 2 Landesbeamtenengesetz entsprechendes Hochschulstudium zu befähigen, die Aufgaben in der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt zu erfüllen. Nach § 2 Abs. 4 FH PolG ist zu gewährleisten, dass die Ausbildung an der Fachhochschule Polizei im Verhältnis zu den anderen staatlichen Hochschulen gleichwertig ist.

Für die FH Pol findet das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt nach Maßgabe des FH PolG Anwendung.

Daneben ist der FH Pol die Ausbildung in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt übertragen und bietet Fortbildungen für die Angehörigen der Landespolizei Sachsen-Anhalt an.

Nach der Erhöhung der Vollzeitäquivalente für den Polizeivollzugsdienst mit dem Ziel den Polizeivollzugsdienst bis zum Ende der Legislatur 2021 auf 6400 Personen zu verstärken, mussten die Ausbildungskapazitäten entsprechend erhöht werden. Im Jahr 2020 standen für beide Laufbahnen insgesamt 450 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Nur etwa ein Sechstel der Bewerberinnen und Bewerber erhalten einen Ausbildungs-/Studienplatz. Etwa ein Drittel der Bewerberinnen und Bewerber scheitern am medizinischen Einstellungstest, andere schaffen die Prüfungen am Testtag nicht, wieder andere nehmen ihre Bewerbungen aus unterschiedlichen Gründen zurück. An dem Einstellungstag wird neben anderem ein Persönlichkeitstest nach Hogrefe und ein Auswahlgespräch zur Feststellung der psychischen/mentalenen Eignung durchgeführt.

Im Zeitpunkt der Befragung befanden sich insgesamt 1.380 Anwärterinnen und Anwärter sowie Studierende in der Ausbildung, das Stammpersonal der Fachhochschule betrug 163 Personen und hat sich wegen der Steigerung der Ausbildungszahlen in der laufenden Legislaturperiode nahezu verdoppelt. Die Fachhochschule verfügt über 140 Wohnheimbetten, von denen ein Teil aber für Fortbildungen vorgehalten werden muss.

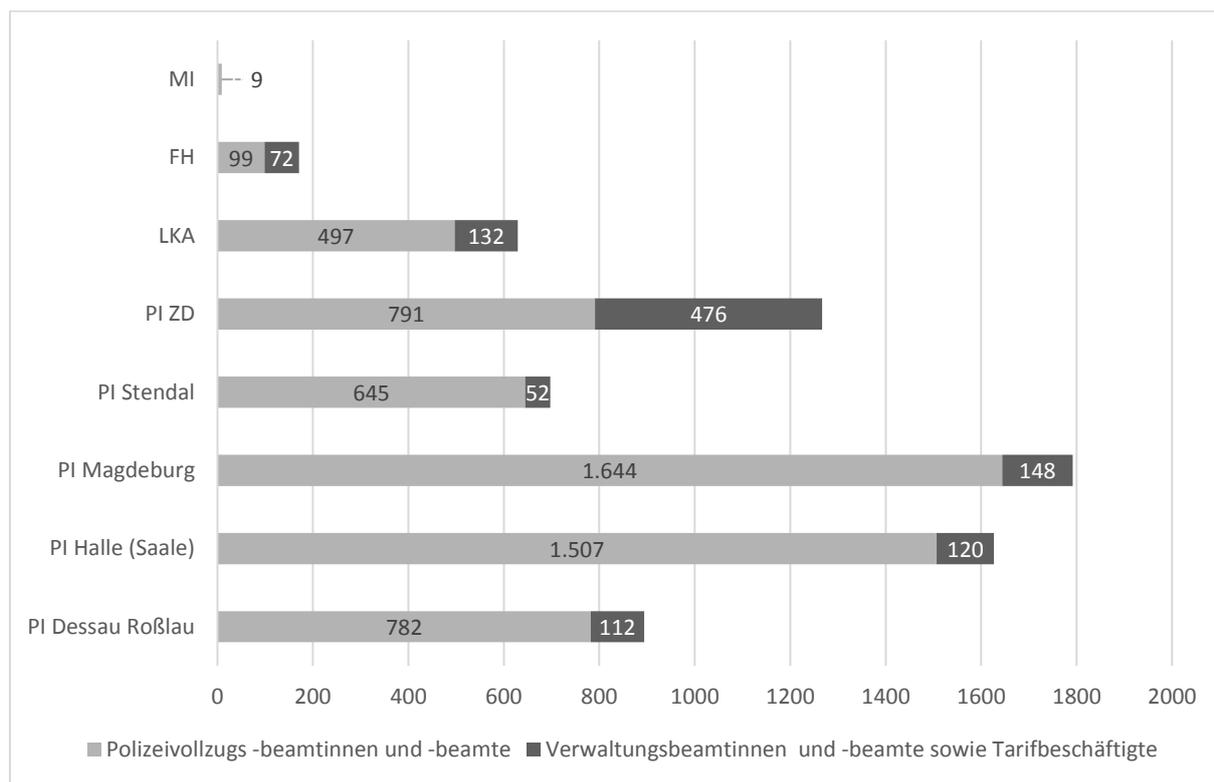
Etwa 10 – 15 Prozent der Auszubildenden beenden die Ausbildung nicht; etwa ein Drittel davon muss wegen charakterlicher Nichteignung entlassen werden.

Die vorgenannten Angaben hat der zum Jahresende 2020 in den Ruhestand getretene Rektor der FH Pol der Sonderkommission im Gespräch mitgeteilt.

II. Personalstruktur der Landespolizei Sachsen-Anhalt

Nach Angaben des MI LSA gehören der Landespolizei Sachsen-Anhalt derzeit rund 7.000 Beschäftigte an: etwa 6000 Vollzugsbeamtinnen und -beamte, 283 Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie 829 Tarifbeschäftigte (Stand 1.Juli 2020).

Die zwei personalstärksten Polizeibehörden sind die PI Halle (Saale) mit insgesamt 1.627 und die PI Magdeburg mit insgesamt 1.792 Beschäftigten. Im Detail verteilt sich das Personal folgendermaßen auf die Polizeibehörden:



Behörde	Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte	Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie Tarifbeschäftigte	Gesamt
MI	9	-	9
FH	99	72	171
LKA	497	132	629
PI ZD	791	476	1.267
PI Stendal	645	52	697
PI Magdeburg	1.644	148	1.792
PI Halle (Saale)	1.507	120	1.627
PI Dessau Roßlau	782	112	894
Gesamt	5.974	1.112	7.086

Durch die Übernahme der Anwärterinnen und Anwärter im September 2020 und im März 2021 wird dem Koalitionsvertrag der Landesregierung Rechnung getragen, wonach das Ziel von 6.400 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte (PVB) in der laufenden Legislatur erreicht werden soll.

1. Altersdurchschnitt und Frauenanteil

Dem MI LSA zur Folge werden von den rund 6000 Vollzugsbeamtinnen und -beamten 71 Prozent der Sparte Schutzpolizei und 29 Prozent der Sparte Kriminalpolizei zugerechnet. Der Altersdurchschnitt der Vollzugsbeamtinnen und -beamten liegt bei 44,71 Jahren. Der Frauenanteil beträgt rund 26 Prozent (Schutzpolizei: 24 Prozent / Kriminalpolizei: 30 Prozent). Bei den Verwaltungsbeamtinnen und -beamten und den Tarifbeschäftigten liegt der Altersdurchschnitt bei 53,66 Jahren und der Frauenanteil bei 68 Prozent.

2. Polizeiangehörige mit Migrationshintergrund

Grundsätzlich können nur Deutsche oder EU-Bürger in das Beamtenverhältnis berufen werden. Das ergibt sich aus § 7 Beamtenstatusgesetz (BeamStG). Nach § 7 Abs. 3 BeamStG können davon Ausnahmen zugelassen werden, wenn für die Gewinnung der Beamtin oder des Beamten ein dringendes dienstliches Interesse besteht.

Das Vorliegen eines Migrationshintergrundes wird nach Auskunft des MI LSA im Rahmen der Personalbewirtschaftung nicht erfasst. Angehörige der Landespolizei seien nicht verpflichtet, einen Migrationshintergrund offen zu legen. Eine flächendeckende freiwillige Abfrage unter den Angehörigen der Landespolizei zur Frage des Migrationshintergrundes wurde bisher nicht durchgeführt. Daher kann das MI LSA keine Auskunft darüber geben, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund in der Landespolizei Sachsen-Anhalt tätig sind.

Seit 2016 wird die Anzahl der Anwärtinnen und Anwärter mit Migrationshintergrund im Rahmen einer freiwilligen und anonymen Umfrage bei der Einstellung anhand des folgenden Abfrageformulars erhoben:

Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt
Dezernat 23

Aschersleben, 02.09.2020

Freiwillige Angaben zum Migrationshintergrund von Anwärtinnen und Anwärtern
Bezug: Erlass MI vom 12. Februar 2016; 25.31-03043

Ich verfüge über keinen Migrationshintergrund.

Ich verfüge über einen Migrationshintergrund.

Ich bin weiblich männlich

Ich gehöre folgender Laufbahngruppe an:

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Nach der vom MI LSA verwendeten Definition liegt ein Migrationshintergrund vor, bei:

„allen nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie allen in Deutschland geborenen Ausländern und allen in Deutschland als Deutsche Geborenen mit mindestens einem zugewanderten Elternteil oder als Ausländer in Deutschland geborenem Elternteil.“⁴²

Diese Definition geht aus dem Abfrageformular jedoch nicht hervor. Daher ist unklar welche Definition von Migrationshintergrund die Befragten bei Ihren Antworten jeweils zu Grunde legten.

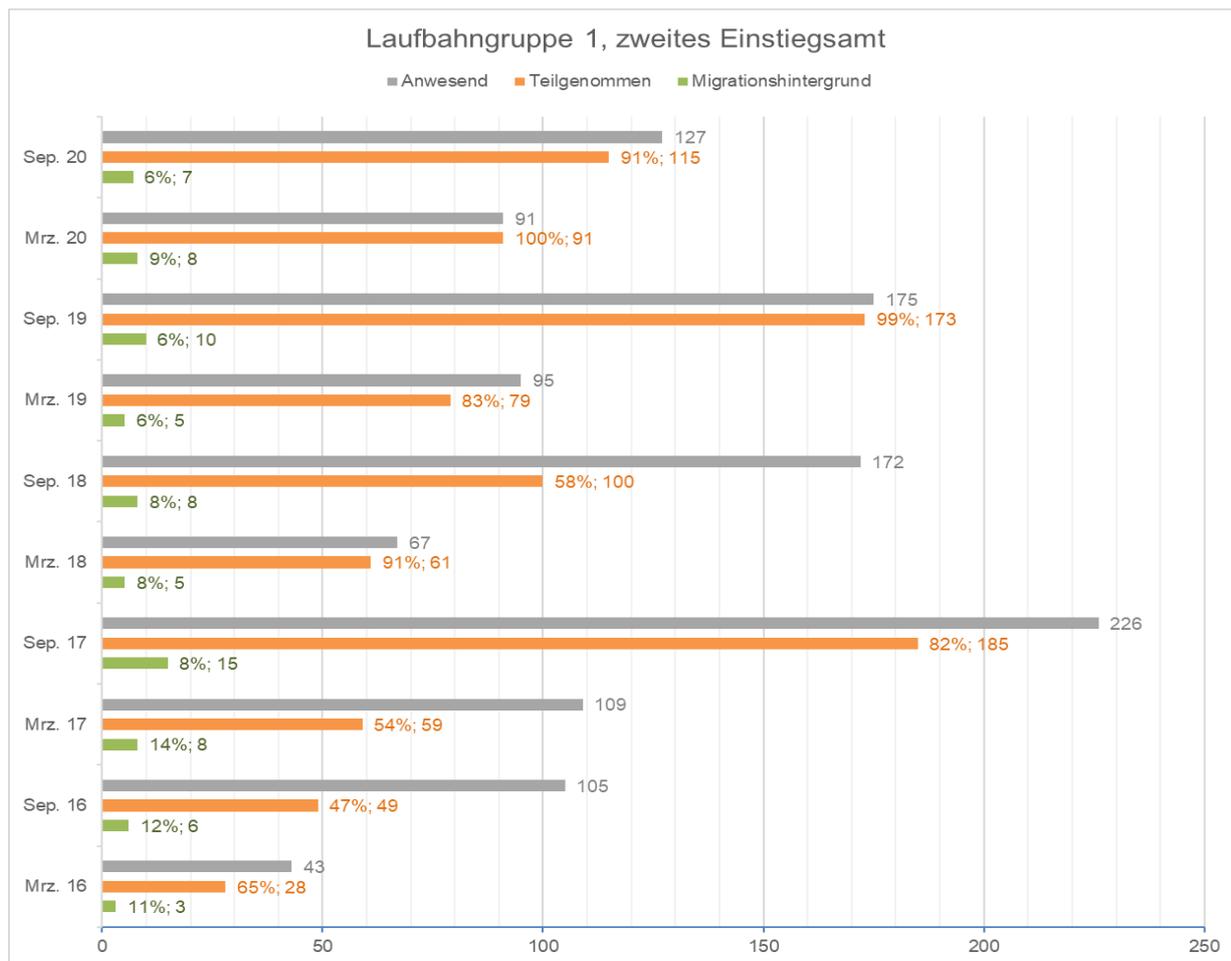
Die Anwärterinnen und Anwärter werden getrennt nach Laufbahngruppen befragt. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt erklärten seit 2016 im Durchschnitt acht Prozent der Antwortenden, einen Migrationshintergrund zu haben. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren es im Durchschnitt fünf Prozent. Zum Vergleich: Laut Mikrozensus 2019 liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in Sachsen-Anhalt bei acht Prozent, wobei er in den Altersgruppen der meisten Anwärterinnen und Anwärter höher ist. In Sachsen-Anhalt hatten 2019 17,5 Prozent der 15 bis 25jährigen und 14,2 Prozent der 25 bis 35 Jährigen⁴³ einen Migrationshintergrund im weiteren Sinne⁴⁴.

⁴² Siehe Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion Die Linke Drs. 7/1628, S. 10; Das Statistisches Bundesamt (Destatis) definiert Migrationshintergrund abweichend folgendermaßen: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen.“, Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html> (zuletzt abgerufen am 26. Februar 2021).

⁴³ Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Halle (Saale), 2021.

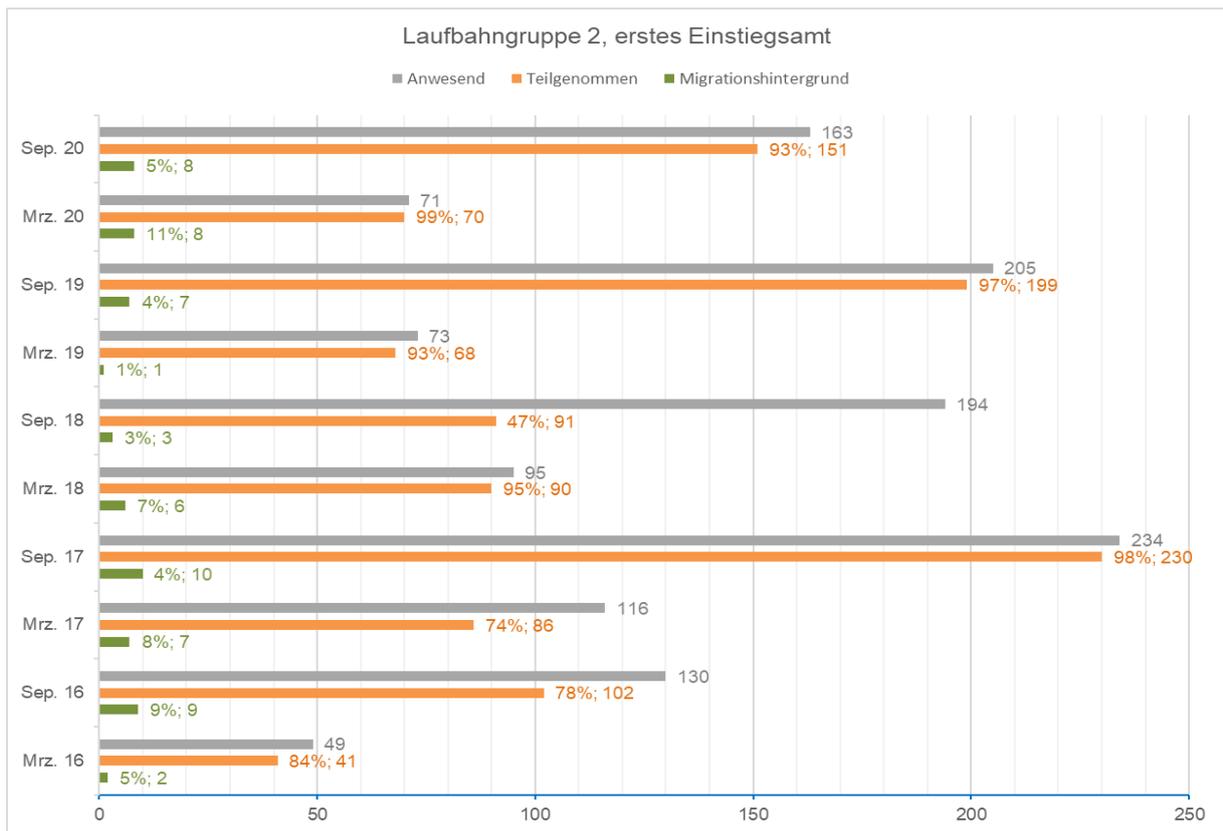
⁴⁴ Migrationshintergrund im weiteren Sinne bedeutet nach Angaben des Statistischen Landesamt Sachsen-Anhalt, dass alle Informationen über die Eltern genutzt werden, nicht nur die Informationen über Eltern, die im gleichen Haushalt leben.

Anwärterinnen und Anwärter mit Migrationshintergrund



Einstellung	2016		2017		2018		2019		2020		16-20 Insg
	Mrz.	Sep.									
Neueinstellungen	49	130	116	234	95	194	73	205	71	163	1330
weiblich	18	35	41	85	29	85	19	81	25	49	467
	37%	27%	35%	36%	31%	44%	26%	40%	35%	30%	35%
männlich	31	95	75	149	66	119	54	124	46	114	873
	63%	73%	65%	64%	69%	61%	74%	60%	65%	70%	66%
Teilgenommen	41	102	86	230	90	91	68	199	70	151	1128
männlich	13	18	23	82	28	27	17	76	24	45	353
	32%	18%	27%	36%	31%	30%	25%	38%	34%	30%	31%
weiblich	25	52	63	148	62	50	51	123	46	106	726
	61%	51%	73%	64%	69%	55%	75%	62%	66%	70%	64%
Keine Angabe	3	32	0	0	0	14	0	0	0	0	49
Migrationshintergrund	2	9	7	10	6	3	1	7	8	8	61
	5%	9%	8%	4%	7%	3%	1%	4%	11%	5%	5%
weiblich	1	3	2	1	2	2	0	3	1	3	18
	50%	33%	29%	10%	33%	67%	0%	43%	13%	38%	30%
männlich	1	6	5	9	4	1	1	4	7	5	43
	50%	67%	71%	90%	67%	33%	100%	57%	88%	63%	70%

■ Repräsentativ □ Nicht repräsentativ



Einstellung	2016		2017		2018		2019		2020		16-20 Insg.
	Mrz.	Sep.									
Neueinstellungen	49	130	116	234	95	194	73	205	71	163	1330
weiblich	18	35	41	85	29	85	19	81	25	49	467
	37%	27%	35%	36%	31%	44%	26%	40%	35%	30%	35%
männlich	31	95	75	149	66	119	54	124	46	114	873
	63%	73%	65%	64%	69%	61%	74%	60%	65%	70%	66%
Teilgenommen	41	102	86	230	90	91	68	199	70	151	1128
	84%	78%	74%	98%	95%	47%	93%	97%	99%	93%	85%
männlich	13	18	23	82	28	27	17	76	24	45	353
	32%	18%	27%	36%	31%	30%	25%	38%	34%	30%	31%
weiblich	25	52	63	148	62	50	51	123	46	106	726
	61%	51%	73%	64%	69%	55%	75%	62%	66%	70%	64%
Keine Angabe	3	32	0	0	0	14	0	0	0	0	49
Migrationshintergrund	2	9	7	10	6	3	1	7	8	8	61
	5%	9%	8%	4%	7%	3%	1%	4%	11%	5%	5%
weiblich	1	3	2	1	2	2	0	3	1	3	18
	50%	33%	29%	10%	33%	67%	0%	43%	13%	38%	30%
männlich	1	6	5	9	4	1	1	4	7	5	43
	50%	67%	71%	90%	67%	33%	100%	57%	88%	63%	70%

■ Repräsentativ □ Nicht repräsentativ

Bei der Bewertung der vorliegenden Daten ist zu berücksichtigen, dass an der Befragung im Durchschnitt 78 Prozent (Laufbahngruppe 1) bzw. 85 Prozent (Laufbahngruppe 2) der Anwärterinnen und Anwärter teilgenommen haben.

Die Umfrage insgesamt ist repräsentativ.⁴⁵ Allerdings sind die Ergebnisse einzelner Umfragen isoliert betrachtet aufgrund einer zu geringen Teilnehmerzahl nicht repräsentativ, da die hierfür erforderliche Stichprobengröße nicht erreicht wurde.⁴⁶ Dies betrifft für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt die Umfrage zu den Einstellungsterminen 2016, März 2017 und September 2018 und für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt die Umfrage zu den Einstellungsterminen März 2016, März 2017 und September 2018.

Bereits seit mehreren Jahren wirbt die FH Pol um Anwärterinnen und Anwärter mit Migrationshintergrund, um den Polizeivollzugsdienst zu verstärken. So heißt es auf der Internetseite der Fachhochschule explizit: *„Gesucht werden auch junge interessierte Menschen mit Migrationshintergrund (auch ohne deutsche Staatsangehörigkeit)“*.

Dies entspricht auch einer Forderung aus dem Koalitionsvertrag, in dem es heißt: *„Wir fördern ausdrücklich die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Polizei.“*

Handlungsempfehlung Polizeiangehörige mit Migrationshintergrund

- Ziff. 1. Die Sonderkommission empfiehlt die Anpassung des von der FH Pol verwendeten Abfrageformulars. Um Missverständnisse zu verhindern müsste angegeben werden, wie Migrationshintergrund im Rahmen der Umfrage definiert ist.**
- Ziff. 2. Die Sonderkommission empfiehlt die regelmäßige Erhebung des Migrationshintergrundes sowie besonderer Fähigkeiten (wie Sprachkenntnisse, besondere interkulturelle Kenntnisse, z.B. aufgrund von ehrenamtlicher Tätigkeit mit Menschen mit Migrationshintergrund, Auslandsaufenthalten, Ehepartner mit Migrationshintergrund, berufliche Vorerfahrung außerhalb der Polizei etc.) auf freiwilliger Basis bei allen Angehörigen der Landespolizei sowie die Speicherung der erhobenen Daten mit Zustimmung der Befragten in einer geeigneten Datenbank im Personalwesen, um die vorhandenen Potentiale nutzen zu können.**

⁴⁵ Bei einem Konfidenzniveau von 95 Prozent und einer Fehlerspanne von fünf Prozent kann von dem Ergebnis der Stichprobe auf die Grundgesamtheit geschlossen werden.

⁴⁶ Bei gleichem Konfidenzniveau (95 Prozent) und identischer Fehlerspanne (fünf Prozent).

Ziff. 3. Die Sonderkommission empfiehlt die Intensivierung der Nachwuchswerbung bei Menschen mit Migrationshintergrund durch geeignete Maßnahmen, z.B. intensive Netzwerkarbeit mit Migrantenselbstorganisationen, Zusammenarbeit mit Stiftungen, die junge Menschen mit Migrationshintergrund bei dem Berufseinstieg unterstützen, Patenschaften von Vollzugsbeamtinnen und -beamten für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Abschlussjahr.

C. Untersuchungen und Feststellungen

I. Vorwürfe gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesbereitschaftspolizei

1. Bezeichnung des früheren Betreibers des Casinos

1.1 Vorwürfe gegen Bedienstete der Landesbereitschaftspolizei

Anlass zur Einsetzung der Sonderkommission waren Behauptungen in einem anonymen Schreiben, das am 8. Oktober 2020 an die dienstliche E-Mailadresse eines Polizeikommissars des Polizeireviers Burgenlandkreis geschickt worden ist.

In dieser E-Mail heißt es:

„Sehr geehrte Damen und Herren, zunächst möchte ich Sie bitten, anonym zu bleiben.

Da momentan über Herrn Innenminister debattiert wird, möchte ich zusätzlich etwas loswerden. In der Bereitschaftspolizei wurde der dortige Imbiss stets als „Jude“ bezeichnet.

Um dies zu verifizieren, befragen Sie „alteingesessene“ Kollegen vor Ort. Die komplette Dienststelle kannte diesen Umstand und tat nichts zur Unterbindung oder leitete Disziplinarverfahren/Strafverfahren ein. Dieser institutionelle Antisemitismus muss aufhören! Bitte versuchen Sie Sensibilität zu schaffen!“ (Text wie im Originalschreiben)

Der Absender der E-Mail lautete „kontakt@dielinke-lsa.de“.

Die PI Halle (Saale) berichtete am 9. Oktober 2020 dem MI LSA, dass der Empfänger keine Kenntnis zum Absender der Mail hat und ihm nicht bekannt sei, weshalb die E-Mail an seine dienstliche Adresse geschickt wurde. Durch seine Funktion als Mitarbeiter der Verkehrsermittlungen sei aber diese Mail-Adresse Bürgerinnen und Bürgern bekannt.

Die in der E-Mail genannte Debatte um den damaligen Innenminister bezieht sich auf eine Äußerung des Ministers Anfang Oktober 2020 im Polizeirevier Dessau-Roßlau, wonach wegen der notwendigen Bewachung von jüdischen Einrichtungen die Polizei bei nicht dringlichen Anforderungen möglicherweise nicht in jedem Fall pünktlich zur Stelle sein könne. Die Polizei müsse seit dem Attentat von Halle (Saale) monatlich 1.500 Arbeitsstunden zusätzlich leisten und diese 1.500 Stunden fehlten dann an anderer Stelle. Oppositionsparteien im Magdeburger Landtag haben daraufhin den Innenminister zum Rücktritt aufgefordert.

Auch der Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland hat den früheren Innenminister wegen dieser Äußerung scharf kritisiert, denn damit suggeriere dieser, die Juden seien schuld,

wenn sich die Polizei um die Belange der übrigen Bevölkerung nicht mehr angemessen kümmern könne.

Am 9. Oktober 2019 wurde in Halle (Saale) ein Terroranschlag durchgeführt, bei dem zwei Menschen getötet wurden und der geplante Angriff auf die in der Synagoge befindlichen Gläubigen nur deshalb scheiterte, weil es dem Täter nicht gelungen ist, die Tür der Synagoge zu durchbrechen. Genau ein Jahr später, am 9. Oktober 2020 fanden in Halle (Saale) Gedenkveranstaltungen statt, an denen neben dem Bundespräsidenten die Landtagspräsidentin und der Ministerpräsident des Landes Sachsen-Anhalt, zahlreiche Politiker des Landes und Vertreter der Kirchen und öffentlichen Einrichtungen teilnahmen.

Die Sonderkommission geht davon aus, dass die E-Mail bewusst am Tag vor dieser Gedenkfeier versandt wurde. Ein zeitliches Zusammenfallen der E-Mail mit den Vorwürfen gegen den Innenminister und den Gedenkfeierlichkeiten hält die Sonderkommission nicht für zufällig, zumal der Casinobetreiber, der als „Jude“ bezeichnet worden sein soll, bereits im Oktober 2019 aus Altersgründen seinen Betrieb aufgegeben hatte.

Der Direktor der PI ZD als Dienstvorgesetzter über die Landesbereitschaftspolizei berichtete am Sonntag, 11. Oktober 2020, dem MI LSA zum Sachverhalt. In dem Bericht, der auf der Grundlage von Befragungen der Mitarbeiter in leitenden Funktionen bis auf Ebene der Gruppenführer erstellt wurde, heißt es:⁴⁷

„Im Schwerpunkt der Befragung standen die Aspekte, ob den Mitarbeitern die Bezeichnung „Jude“ für die Kantine bzw deren Betreiber bekannt ist und wer diese Begrifflichkeiten verwendet bzw verwendet hat [...]“

Die in Rede stehende Bezeichnung ist tatsächlich Bediensteten der Bereitschaftspolizei bekannt. Ob sich die Bezeichnung in Bezug auf die Person des vormaligen Kantinenpächters oder des Casinos als Institution bezieht, wird nicht einheitlich beantwortet bzw. ist nicht eindeutig klar. Die Frage nach der Herkunft bzw. die Entstehung der Verwendung des Begriffs „Jude“ konnte auch durch dienstältere Beamte nicht beantwortet werden. Auch Beamte, die Ende der 90er Jahre in die Bereitschaftspolizei versetzt worden sind, berichten, dass der Begriff zu dieser Zeit schon Verwendung fand.

Bereits vor dieser Zeit war für das Casino umgangssprachlich die Bezeichnung „Boot“ bzw „U-Boot“ oder „Kantine“ in Abgrenzung für die noch bis Mitte der 90er Jahre vorhandene Küche

⁴⁷ Der Bericht liegt der Sonderkommission vor.

geprägt worden. Auch der Begriff „Hebräer“ ist gebraucht worden, wenn auch eher selten und dadurch in nur geringerer Ausprägung.

In Bezug auf die Verwendung des Begriffs „Jude“ ist im Ergebnis der Befragungen festzustellen, dass er zurückliegend immer weniger Verwendung gefunden hat. Beamte, die vor ca 5 Jahren in einer Einsatzhundertschaft ihren Dienst versahen, berichten, dass er zu dieser Zeit nicht mehr gebräuchlich und insbesondere der Begriff „Boot“ die prägende Bezeichnung für das Casino war. Beamte des Lehrbereichs stellen dar, dass die Bezeichnung „Jude“ durch die Auszubildenden bzw die Studierenden keine Verwendung mehr findet. Ein konkreter zeitlicher Verlauf der Nutzung des Begriffs bzw seiner Verwendungsreduzierung ist jedoch nicht darstellbar“.

Eine strukturierte Verwendung des Begriffs „Jude“ muss vorläufig unter Würdigung der erheblichen Informationen derzeit und auch innerhalb eines zurückliegenden Zeitraums von mindestens 5 Jahren verneint werden. Eine Anwendung des Begriffs in geringem Umfang kann jedoch auch heute nicht ausgeschlossen werden, wengleich hierfür keine belastbaren Fakten vorliegen.

In Bezug auf den sprachlichen Gebrauch des Begriffs „Jude“ im vorliegenden Kontext liegen mir derzeit keine konkreten Anhaltspunkte dafür vor, dass der Begriff in herabwürdigender Weise und als Ausdruck negativer Zuschreibung verwendet worden ist bzw eine solche Botschaft damit beabsichtigt war [...]“

In den darauffolgenden Wochen wurden zwei weitere anonyme Schreiben versandt, in denen jeweils namentlich benannte polizeiliche Führungspersonen bezichtigt wurden, den früheren Betreiber des Casinos in den Räumlichkeiten der Landesbereitschaftspolizei als „Jude“ bezeichnet zu haben. Dabei handelte es sich zunächst um ein an die „Volksstimme“ gerichtetes Schreiben mit dem Briefkopf „Polizeiinspektion Stendal“ und richtete sich gegen den amtierenden Direktor der PI Stendal.⁴⁸ In dem Schreiben wird behauptet, dass die antisemitische Bezeichnung bereits in der Zeit von 2001 bis 2003 bekannt gewesen sei. Man habe den amtierenden Direktor der PI Stendal, der seinerzeit Hundertschaftsführer gewesen sei, mehrfach darauf angesprochen und gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass dies unterbleibe. Es sei aber nichts geschehen, ganz im Gegenteil habe man feststellen können, dass der damalige Vorgesetzte die Bezeichnung „Jude“ als lapidar abgetan, und auch die Bezeichnung „Hebräer“ für den Casinobetreiber gekannt habe sowie auch die Gründe der Namensnennung kannte. Wörtlich heißt es in dem Schreiben:

⁴⁸ Das Schreiben liegt der Sonderkommission vor.

„Eine Äußerung von Herrn [...] war damals sinngemäß: Dem Hebräer (damit ist der Kantinenbetreiber [...]) gemeint, ist es doch eigentlich scheißegal, ob eine Hundertschaft die Scheißerei bekommt. Hauptsache, sein Verdienst passt.“

Der amtierende Direktor verwende die antisemitische Bezeichnung „Jude“ immer noch, dies sei aktuell kurz nach dem Jahrestag des Terroranschlags von Halle (Saale) auch auf den Fluren des Polizeigebäudes gehört worden.

Im Weiteren werden in dem anonymen Schreiben ein autoritärer Führungsstil und eine personelle Schwächung des Polizeilichen Staatsschutzes durch Umstrukturierungen beanstandet. Laut Verteiler wurde das Schreiben an die lokalen Medien, den Ministerpräsidenten und weitere Politikerinnen und Politiker geschickt.

Das zweite Schreiben ging am 19. Januar 2021 in der Beschwerdestelle der PI Magdeburg ein. Einem jetzigen Polizeirat der PI ZD und früherem Hundertschaftsführer wird vorgeworfen, als früherer Ausbilder „des Öfteren“ den Begriff „Jude“ im Zusammenhang mit dem Casinobetreiber benutzt zu haben.⁴⁹

1.2 Angaben des früheren Casinobetreibers

Die Sonderkommission hat den ehemaligen Casinobetreiber angeschrieben und gebeten, für ein Gespräch zur Verfügung zu stehen.

Dessen Ehefrau rief nach Erhalt des Briefes bei der Leiterin der Sonderkommission an und berichtete, sie habe gemeinsam mit ihrem Ehemann die Kantine, die in ihrer Zeit die Bezeichnung „Casino“ geführt habe, 28 Jahre lang betrieben. Im Oktober 2019 hätten sie aus Altersgründen den Betrieb aufgegeben. Das Casino habe nicht nur für den regulären Betrieb gearbeitet, sondern sie seien auch gebeten worden, Weihnachts- und ähnliche Feiern in der Dienststelle auszurichten oder beispielsweise Speisen zu liefern, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle einen runden Geburtstag oder eine Beförderung feiern wollten.

Ihr Ehemann und sie seien groß und sehr freundlich von der Dienststelle verabschiedet worden. Es habe Geschenke und ein musikalisches Ständchen gegeben.

Als sie in der Zeitung über das anonyme Schreiben gelesen haben, seien sie der Meinung gewesen, der Artikel beziehe sich auf die jetzige Casinobetreiberin. Sie hätten die Bezeichnung „Jude“ als Synonym für das Casino nie gehört und könnten sich diese Bezeichnung auch nicht erklären. Erst der Abteilungsleiter 2 der PI ZD, der sie nach Erscheinen des Zeitungsartikels besucht hat, habe sie aufgeklärt, dass sie gemeint seien.

⁴⁹ Das Schreiben liegt der Sonderkommission vor.

Natürlich habe es in 28 Jahren auch Besucher des Casinos gegeben, die sich über die Qualität des Essens oder zu hohe Preise beschwert hätten. Das sei ja auch ganz normal. Aber dass die Dienststelle im Großen und Ganzen zufrieden war, zeige sich ja schon daran, dass man den Vertrag nie gekündigt und auch nie mit einer Kündigung gedroht habe.

Sie, die Eheleute, seien sehr verletzt gewesen, als sie erfahren hätten, dass in dem anonymen Schreiben zum Nachteil des amtierenden Direktors der PI Stendal stehe, dieser habe gesagt: „Dem Hebräer ist doch eigentlich scheißegal, ob eine Hundertschaft die Scheißerei bekommt. Hauptsache sein Verdienst passt“. Sie kennen den amtierenden Direktor, der vor langer Zeit in der Landesbereitschaftspolizei gearbeitet habe, könnten sich aber beim besten Willen nicht vorstellen, welche Probleme er mit ihnen haben könne. Es sei nicht schön, dass sie seit Erscheinen des Artikels privat auf die Vorwürfe angesprochen würden.

1.3 Dienstliche Stellungnahme des amtierenden Direktors der PI Stendal

Der amtierende Direktor der PI Stendal hat sich zu den Vorwürfen in einer dienstlichen Stellungnahme ausführlich geäußert.⁵⁰ Er hat der Sonderkommission gestattet, diese Stellungnahme im Bericht zu verwerten. Im Wesentlichen hat er ausgeführt, dass er zwischen Oktober 2000 und März 2004 in der Landesbereitschaftspolizei eingesetzt war, zunächst als Hundertschaftsführer, sodann im Führungsstab. Er bestreitet, den Begriff „Jude“ für den damaligen Kantinenbetreiber während dieser Zeit gekannt zu haben, schon gar nicht sei ihm diese Bezeichnung zwecks Weitergabe an die Führungsebene mitgeteilt worden.

Dass der Kantinenbetreiber „Jude“ genannt wurde, sei ihm allerdings später – wohl zwischen 2007 und 2010 - bekannt geworden. Die Bezeichnung „Hebräer“ und auch die Begründung für den Begriff „Jude“ habe er hingegen erst jetzt nach dem ersten anonymen Schreiben erfahren. Er habe dieses Thema anschließend in der Dienststelle erörtert und dabei auch die Begriffe „Jude“ und „Hebräer“ benutzt. Er habe bewusst das Thema öffentlich gemacht, um für das Thema zu sensibilisieren.

Durch das MI LSA wurden nach dieser Erklärung keine disziplinarischen Maßnahmen gegen den amtierenden Direktor eingeleitet.

1.4 Gespräche der Sonderkommission mit Bediensteten der PI Stendal

Die Sonderkommission hat Einzelgespräche mit einer Mitarbeiterin und vier Mitarbeitern aus der Führungsebene der PI Stendal geführt.

⁵⁰ Die Stellungnahme liegt der Sonderkommission vor.

Danach soll „jeder“, der in der Landesbereitschaftspolizei gearbeitet hat oder anderweitig dienstliche Kontakte hatte, diese Bezeichnung gekannt haben. („*Der wurde schon immer so genannt*“).

Es wurde die Vermutung geäußert, dass das anonyme Schreiben mit dem Ziel gefertigt und versandt wurde, die Ernennung zum Direktor der PI Stendal zu verhindern. Der amtierende Direktor sei nicht der einzige Bewerber und nicht alle seien mit seinem Führungsstil einverstanden. Wäre das anonyme Schreiben aus echter Besorgnis wegen seiner antisemitischen Einstellung verfasst worden, hätte es ausgereicht, dieses dem MI LSA zu senden und nicht breit zu streuen.

Auf die Frage, ob der amtierende Direktor nach dem Eingang der ersten anonymen E-Mail, in der der Sachverhalt bekannt gemacht wurde, im Polizeigebäude diese Formulierung auch öffentlich verwandt hat, wurde geantwortet, dass er in den Tagen nach Bekanntwerden der E-Mail in mehreren Telefonkonferenzen mit seinen Führungskräften und Revierleitern den Sachverhalt angesprochen, ihn verurteilt und die Gesprächsteilnehmer zu größerer Sensibilität in der Wortwahl aufgefordert hat. Die E-Mail sei in der Dienststelle Thema gewesen, es könne durchaus sein, dass der amtierende Direktor auch auf den Fluren mit verschiedenen Bediensteten entsprechend gesprochen habe. Antisemitische, rassistische oder fremdenfeindliche Äußerungen oder Handlungen habe man von ihm nicht gehört, es gebe keine Hinweise auf eine entsprechende Einstellung des amtierenden Direktors.

Es treffe zu, dass der amtierende Direktor mit der Übernahme der Leitung der neuen PI Stendal eine Umorganisation vorgenommen habe. Diese habe aber nicht nur den Staatsschutz, sondern alle Bereiche betroffen und es sei erforderlich gewesen, mit der neuen Dienststelle auch Personal umzusetzen. Das liege beim Aufbau einer neuen Behörde auf der Hand. Keine der Personen, mit denen die Sonderkommission gesprochen hat, hielt die Umorganisation des polizeilichen Staatsschutzes für kritikwürdig, es wurde vielmehr darauf hingewiesen, dass der Direktor bemüht sei, Nachwuchskräfte gezielt einzusetzen und bei erfahrenen Beamtinnen und -Beamten für eine größere Verwendungsbreite zu sorgen, auch um sie für Beförderungssämter zu qualifizieren. Dass nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Umsetzungen einverstanden waren, lasse sich kaum vermeiden.

Während der eine Teil der Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer die Führung der PI Stendal durch den amtierenden Direktor sehr schätzt, weil er sich intensiv um die Organisation und die Strukturen kümmere, wurde von einem anderen Teil der Führungsstil als zu wenig kommunikativ und transparent bezeichnet. Die Sonderkommission war erfreut über die Offenheit der Bediensteten, bestehende Probleme anzusprechen. Antisemitische, rassistische oder fremdenfeindliche Äußerungen oder Haltungen, wie sie in dem anonymen Schreiben dargestellt werden, hat die Sonderkommission nicht festgestellt.

1.5 Dienstliche Stellungnahme eines Polizeirats der PI ZD

Der Polizeirat wurde zu einer dienstlichen Stellungnahme aufgefordert. Er hat unter anderem ausgeführt, sich an den in der Beschwerde geschilderten Sachverhalt nicht erinnern zu können. Ihm seien keine Hinweise durch andere Führungskräfte zugearbeitet worden. Jede rechte oder antisemitische Gesinnung sei ihm fern und er fühle sich fest auf dem Boden der freiheitlichen und demokratischen Rechtsordnung verankert. Freiräume für extremistische oder undemokratische Tendenzen seien durch ihn nicht zugelassen worden. Er stelle einen antisemitischen Hintergrund auch bei der Verwendung von Begriffen und Floskeln in Frage.

1.6 Befragungen von Führungskräften der Landespolizei

Die Mitglieder der Sonderkommission haben im Lauf der Untersuchung mit einer Mehrzahl von Führungskräften der Landespolizei Gespräche geführt und diese jeweils befragt, ob ihnen der Begriff „Jude“ im Zusammenhang mit dem früheren Casinobetreiber geläufig ist. Dies ist von mehreren Gesprächsteilnehmern bejaht worden, es wurde erläutert, dass man nach dem Bekanntwerden mit Kollegen gesprochen habe, die bestätigt haben, dass die Bezeichnung bei denjenigen, die seit den 90er Jahren in der Landesbereitschaftspolizei gearbeitet haben, sehr weit verbreitet gewesen sei. Auch die Bezeichnung „Hebräer“ für den Casinobetreiber sei bekannt gewesen; die Bezeichnung „U- Boot“ für die Räumlichkeiten des Casinos wurde nach übereinstimmender Aussage verwendet, weil das Casino im Keller gelegen war und die Kellerfenster Bootsfenstern ähnlich seien. Nur wenige Gesprächsteilnehmer haben gegenüber der Sonderkommission erklärt, es sei ihnen bekannt, dass der Begriff „Jude“ für den früheren Casinobetreiber wegen seiner „besonderen Geschäftstüchtigkeit“ oder einem „nicht korrekten Umgang mit Wechselgeld“ - demnach aufgrund antisemitischer Stereotype – gewählt worden sei.

Der jetzige Abteilungsleiter 2 der PI ZD, der für die Landesbereitschaftspolizei zuständig ist, hat gegenüber der Sonderkommission erklärt, er selbst habe den Begriff nicht gekannt. Er habe nach Veröffentlichung der anonymen E-Mail in den Medien den früheren Casinobetreiber besucht. Dieser habe sich überrascht gezeigt, dass er die Person sein soll, die als „Jude“ bezeichnet worden ist.

Einige Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte der Landespolizei haben gegenüber der Sonderkommission Unverständnis über die durch die anonyme E-Mail hervorgerufene allgemeine Entrüstung geäußert. Es fielen Äußerungen wie „*man sagt doch auch, man geht zum Italiener*“ oder „*was soll denn an der Bezeichnung Jude schlimm sein*“.

Diese letztgenannten Äußerungen finden sich auch in den online Kommentaren zu der Presseerklärung des damaligen Innenministers vom 12. Oktober 2020. Hier heißt es (Grammatik und Rechtschreibung wie in den Originaltexten):

„Als ob wir keine anderen Sorgen haben [...] seit wann ist Jude ein Schimpfwort?“

„Als auf die Juden in Halle ein Anschlag verübt wurde, hat sich über den Begriff Juden auch keiner aufgeregt.“

„Was will er denn machen? Uns alle rausschmeißen geht nicht. Jeder Polizist kennt die Begriffe „Jude“ und „u-Boot“ im Zusammenhang mit der bepo.“

„Man merkt die Wahlen stehen wieder an. Diese Empörungskultur ist einfach nur noch anstrengend.“

„Hat das Land nichts wichtigeres zu tun, als sich mit solchen sinnlosen Zeug auseinander zu setzen (trauriges Emoji)“

„Ist schon (wütendes Emoji) nun sollen wir noch nicht mal mehr „zum Juden“ oder „Neger“ sagen. Wo wir damit doch nur positive Assoziationen verbinden. Andere Begrifflichkeiten fallen uns für diese positiven Assoziationen, die wir laut den vielen Kommentatoren damit verbinden, auch nicht ein.“

„Es wird immer grotesker und erinnert an eine Hexenjagd. Die Männer und Frauen bei der Bepo machen den härtesten Job innerhalb der Polizei überhaupt und haben unseren Respekt verdient. Stahlknecht schlägt um sich um von eigenen Fehlern abzulenken. Als Dienstherr hat er sich damit völlig disqualifiziert.“

„Also ich war schon öfters beim Chinesen oder Griechen. Darf ich das jetzt auch nicht mehr sagen?“

„In diesem Land darf man sich tatsächlich noch äußern wie man möchte. Dafür sind die Menschen hier sogar mal auf die Straße gegangen. Ich denke nicht, dass die Verwendung des Begriffs „Jude“ eine Straftat darstellt. Diese Gesellschaft braucht keine Sprachpolizei und selbsternannte Sprachhygieniker die durch durch ihr autoritäres denken das gesellschaftliche Klima vergiften.“

Aus diesen Kommentaren, die jedenfalls zum Teil aus Polizei- oder polizeinahen Kreisen zu stammen scheinen, zieht sich wie ein roter Faden Empörung und Unverständnis. Hieraus lässt sich entweder der Schluss ziehen, dass die Kommentatoren die Bezeichnung „Jude“ für den

Casinobetreiber nicht mit antisemitischen Stereotypen in Verbindung bringen, also nicht wissen, weshalb dieser als „Jude“ bezeichnet wurde und sich darüber auch bei eigener Verwendung des Begriffs keine Gedanken gemacht haben. Ebenso denkbar ist aber auch, dass ihnen die Herkunft des Begriffs bekannt ist, sie aber kein Unrechtsbewusstsein haben, eine als besonders geschäftstüchtig geltende Person als „Juden“ zu bezeichnen.

Die Sonderkommission hat Gespräche mit einem PHK der Landesbereitschaftspolizei sowie mit Führungskräften, nämlich einer Mitarbeiterin und fünf Mitarbeitern der 1. Hundertschaft geführt. Der PHK hat erklärt, dass die Bezeichnung „Jude“ für den früheren Kantinenbetreiber auch ihm bekannt sei, sie sei allgemein genutzt worden.

Irgendwer – vermutlich ein Vorgesetzter - habe aber vor einigen Jahren gesagt, dass das nicht gehe und danach sei der Begriff nahezu aus dem Sprachgebrauch verschwunden.

Auch die übrigen Gesprächsteilnehmenden haben eingeräumt, dass die Bezeichnung „Jude“ für den vormaligen Kantinenwirt allgemein bekannt und „früher“ benutzt wurde.

Die Sonderkommission ist nach dem Vorgenannten überzeugt, dass die Bezeichnung „Jude“ für den früheren Casinobetreiber in der Landesbereitschaftspolizei weit verbreitet war. Da bis vor einigen Jahren nahezu jede Absolventin und jeder Absolvent der FH Pol zuerst in der Landesbereitschaftspolizei eingesetzt wurde, liegt es nahe, dass der Begriff auch in anderen Polizeibehörden Verbreitung fand.

Dass der Begriff „Jude“ den früheren Casinobetreibern glaubhaft nicht im Zusammenhang mit ihrem Casino bekannt war, wertet die Sonderkommission als Indiz, dass den Nutzerinnen und Nutzern die stigmatisierende Wirkung dieser Bezeichnung sehr wohl bewusst gewesen sein muss. Es ist bemerkenswert, dass diese Bezeichnung offensichtlich einem großen Personenkreis bekannt war, 20 Jahre oder länger benutzt wurde und nie den Casinobetreibern zu Ohren gekommen ist. Dass die Bezeichnung „U-Boot“ oder „Boot“ den Casinobetreibern bekannt gewesen ist, unterstützt die Annahme der Kenntnis der stigmatisierenden Bedeutung des Begriffs „Jude“ durch die Benutzerinnen und Benutzer. Die Bezeichnung „U-Boot“ für das Casino war unbedenklich, weil sie sich ausschließlich auf die räumlichen Gegebenheiten bezog und konnte deshalb auch gegenüber den Casinobetreibern benutzt werden.

Von nahezu allen Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmern, die angegeben haben, dass ihnen die Bezeichnung „Jude“ für den früheren Casinobetreiber bekannt war, wurde ergänzt, dass dies „in den letzten Jahren“ gar nicht mehr oder jedenfalls nur noch selten der Fall war. Für eine weitergehende Ermittlung dieses Sachverhalts, die darin liegen könnte, dass einzelnen Personen konkrete Äußerungen zu einem bestimmten Zeitpunkt zugeordnet werden können, was Voraussetzung für disziplinare Ermittlungen wäre, sieht die Sonderkommission

keine Möglichkeiten. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass dienstrechtliche Pflichtverletzungen nach drei Jahren verjährt wären.

1.7 Zwischenfazit

Die Sonderkommission resümiert, dass der explizit gegen bestimmte Führungspersonen der Landespolizei, darüber hinaus aber auch unbestimmt gegen die gesamte Landesbereitschaftspolizei erhobene Vorwurf, es sei bekannt gewesen und nicht unterbunden worden, dass der frühere Casinobetreiber seit den 1990er Jahren als „Jude“ oder auch als „Hebräer“ bezeichnet worden, zutreffend ist.

Damit stellt die Bezeichnung „Jude“ jedenfalls in seiner anfänglichen Verwendung eindeutig eine vorsätzlich genutzte antisemitische Wortwahl dar die unter Heranziehung antisemitischer Stereotype gewählt wurde. Die Sonderkommission geht davon aus, dass diese Bezeichnung im Laufe der Jahre seltener und schließlich bis zum Ausscheiden des Casinobetreibers nur noch gelegentlich bis gar nicht mehr genutzt wurde. Sie kann auch nicht widerlegen, dass einer Mehrzahl der jüngeren Bediensteten die Herkunft der Bezeichnung nicht bekannt war, es aber trotzdem allen bewusst war, dass es nicht angemessen gewesen wäre die Bezeichnung direkt gegenüber den Casinobetreibern zu benutzen.

Von Bediensteten der Landespolizei muss und kann erwartet werden im dienstlichen, wie im privaten Umgang antisemitische, rassistische oder fremdenfeindliche Äußerungen oder entsprechend konnotierte Äußerungen zu unterlassen.

Jenen Bediensteten der Landesbereitschaftspolizei, die behaupten den Kantinenpächter nicht als Juden, sondern nur als *Hebräer* bezeichnet zu haben, muss angelastet werden, dass sie eine negative Aufladung des Begriffs *Jude* offenbar erkannt und in einem Ausweichverhalten zu dem intelligenter erscheinenden Gebrauch des Wortes *Hebräer* gegriffen haben, jedoch um in der Intention offensichtlich das gleiche auszudrücken zu wollen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen. Jedenfalls ist der Sonderkommission kein Grund bekannt geworden, der es als einleuchtend erscheinen lassen würde, warum der Kantinenpächter als *Hebräer* bezeichnet werden könnte.

2. Verfassungsfeindliche und diskriminierende Chatverläufe

Am 16. November 2020 ging in der Poststelle des MI LSA ein anonymes Schreiben folgenden Inhalts ein:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich schreibe Ihnen diesen Brief, weil mir unsere Polizei am Herzen und Ihre Probleme auf dem Herzen liegen. Auch ich möchte anonym bleiben, da ich sonst als Nestbeschmutzerin ausgegrenzt, gemobbt und keine Chancen mehr in der Polizei haben werde.

Als ich von der anonymen Nachricht von einem Kollegen aus der BePo gehört habe, hat mir das Mut gemacht – überrascht hat mich der Inhalt dann leider nicht. Ich möchte den Vorfall wirklich nicht verharmlosen, aber ich habe in der BePo leider schon Schlimmeres gehört.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die nicht selbst schon Opfer des Gruppenzwangs in Prester geworden sind, werden es wissen. Aber niemand sagt etwas. Das Klima in der BePo ist oft so, wie die Klischee draußen es sagen. Ich möchte wirklich keine Kollegen ans Messer liefern aber wir alle haben einen Eid auf das Grundgesetz und die freiheitliche demokratische Grundordnung geleistet....wenn dann hier aber Worte fallen wie Kannacke, Ziegenficker und Fotze, dann fühle ich mich im Dienst nicht mehr wohl und verstehe, warum manche Bürger das Vertrauen in uns verlieren.

Vor allem in letzter Zeit bemerke ich unangenehmes Verhalten wenn es um die Corona –Krise geht.

Diese Einstellungen und Stammtischparolen sind aber jedem Zugführer und wahrscheinlich auch allen anderen Hundertschaftsführern bekannt, denn sie teilen sich ja oft genug auch selbst. Ich sehe zu oft, wie geschmacklose Bilder und sogar 86a-Kennzeichen in diversen privaten WhatsApp-Gruppen ausgetauscht und am Leben gehalten werden. Ein Beispiel habe ich für Sie angefügt. Aber spätestens wenn die Männer in den EHUs bei Auswärtseinsätzen wieder besoffen sind, ist es auch für die letzten Kolleginnen und Kollegen spürbar und kein Kollege kann noch behaupten es nicht gewusst zu haben.

In diesem Klima gehen unsere guten Kolleginnen und Kollegen unter, die sich täglich anstrengen und ihren Dienst fleißig und verantwortungsbewusst verrichten.

Ich finde es gut, dass Sie jetzt eine E-Mail Adresse eingerichtet haben, bei der wir solche Vorfälle anonym melden können. Ich fürchte aber, das es dennoch auf mich zurückfällt und möchte deshalb auf Nummer sicher gehen. Das Interesse der Presse an dem Thema ist groß weshalb ich hoffe, dass Sie die Probleme jetzt konsequent angehen.

Ich denke, dass wir noch mehr als das brauchen, z.B. regelmäßige individuelle Gespräche über Vorfälle und Probleme im Dienst. Und die Vorfälle müssen auch tatsächlich verfolgt werden, sonst ändert sich an dem rechten Macho-Klima in unserer „Familie Polizei nichts“.

Angehängt waren dem Schreiben zwei Fotos, auf denen jeweils eine leichtbekleidete junge Frau abgebildet war, die sich in sexistischer Pose und mit verbotenen nationalsozialistischen Kennzeichen präsentierte.

Das Schreiben wurde jedenfalls auch Pressemedien und mindestens einer Politikerin übersandt.

Das MI LSA erstattete daraufhin Strafanzeige gegen Unbekannt bei der StA Magdeburg. Durch die StA wurden die zehn Handys aller Zugführer der Bereitschaftspolizei sichergestellt und durch das LKA untersucht und Befragungen durchgeführt. Es fanden sich keine Hinweise auf die im Schreiben vorgetragene Vorwürfe.

Daher hat die StA Magdeburg das Verfahren mangels hinreichenden Tatverdachts nach § 170 Abs. 2 StPO eingestellt.

Die Sonderkommission hat keine weiterreichenden Ermittlungsbefugnisse als die Staatsanwaltschaft. Ihr sind auch keine weiteren Hinweise zu diesem Sachverhalt bekannt geworden, so dass ungeklärt ist, ob das Schreiben tatsächlich von einer Person aus der Bereitschaftspolizei stammt und wenn es von dort stammt, ob der Inhalt und die Fotos innerhalb der Bereitschaftspolizei verbreitet wurden.

3. Vorwürfe gegen einen Polizeihauptkommissar der Landesbereitschaftspolizei

3.1. Darstellung der Vorwürfe

Am 9. Dezember 2020 ging im MI LSA ein anonymes Schreiben⁵¹ ein, in dem gegen einen namentlich benannten Polizeihauptkommissar (PHK) und Hundertschaftsführer vorgetragen wird, dass auf seinen Feiern ständig „Heil Hitler“ gerufen und der Hitlergruß gezeigt wird. Dies habe man bereits vor etwa einem Jahr der Gewerkschaft der Polizei (GdP) angezeigt, es sei aber nichts unternommen worden. Des Weiteren wird in dem Schreiben beanstandet, dass der „ständige“ Alkoholgenuss aller Beamtinnen und Beamten toleriert und sogar gefördert werde.

Ob dieses Schreiben auch an weitere Empfänger geschickt wurde, ist der Sonderkommission nicht bekannt. In den Medien ist es nach Kenntnis der Sonderkommission nicht veröffentlicht worden.

⁵¹ Das Schreiben liegt der Sonderkommission vor.

3.2. Dienstliche Stellungnahme des Polizeihauptkommissars

In seiner dienstlichen Stellungnahme vom 20. Dezember 2020⁵², deren Verwendung in diesem Bericht der Betroffene gegenüber der Sonderkommission zugestimmt hat, führt der PHK unter anderem aus, dass seit 2017 regelmäßig zur Vorweihnachtszeit anonyme Schreiben an seine vorgesetzten Stellen gesandt werden. Im Oktober 2017 seien der Direktor der Landesbereitschaftspolizei und der ehemalige Vorgesetzte anonym angeschrieben worden und auch in diesem Schreiben habe es neben anderen Anschuldigungen geheißen, er animiere bei Feiern zu Straftaten nach § 86 und § 86a Strafgesetzbuch (Verbreiten von Propagandamitteln verfassungswidriger Organisationen und Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen).

Das seinerzeit eingeleitete Ermittlungsverfahren wurde mangels hinreichenden Tatverdachts nach § 170 Abs. 2 der StPO eingestellt.

Am 13. Dezember 2019 seien zwei weitere anonyme, inhaltsidentische Schreiben dem Bundesvorstand der GdP in Berlin und dem Landesvorstand der GdP des Landes Sachsen-Anhalt in Magdeburg zugegangen.

Der Inhalt habe dem ersten Schreiben an den Direktor der Landesbereitschaftspolizei 2017 geähnelt. Anlass sei vermutlich ein von ihm gegebenes Interview in der Dezemberausgabe der Zeitschrift der GdP „Deutsche Polizei“. Dieses habe er in der Funktion des Bundesvorsitzenden des Fachausschusses Bereitschaftspolizei gegeben.

Jegliche, in all den Schreiben, aufgeführten Anschuldigungen entbehrten einer tatsächlichen Grundlage stünden im völligen Gegensatz zu seinen persönlichen Wertevorstellungen.

3.3. Schreiben des Landesvorsitzenden der Gewerkschaft der Polizei

Mit gleichlautenden Schreiben vom 14. Januar 2021 wandte sich der Landesvorsitzende der GdP des Landesbezirks Sachsen – Anhalt an den Minister für Inneres und Sport und die Leiterin der Sonderkommission. Angefügt war das in der dienstlichen Stellungnahme genannte Schreiben an die Gewerkschaft der Polizei, das dort am 16. Dezember 2019 eingegangen war.⁵³

Wie auch in dem aktuellen anonymen Schreiben wird auch in dem vom Dezember 2019 ausdrücklich nicht behauptet, dass der PHK selbst eine Straftat nach § 86 a StGB begangen habe. Eine Straftat kann nur Personen zur Last gelegt werden, die diese selbst begehen, zu dieser anstiften oder Beihilfe leisten. Polizeibeamtinnen und –beamte können sich zwar wegen

⁵² Die dienstliche Stellungnahme liegt der Sonderkommission vor.

⁵³ Das Schreiben und die Anlage liegen der Sonderkommission vor.

einer Strafvereitelung im Amt nach § 258a StGB strafbar machen, wenn sie ihnen auf privatem Weg bekannt gewordene Straftaten nicht verfolgen. Dies gilt nach der obergerichtlichen Rechtsprechung aber nur bei schwersten Straftaten, zu denen das Verwenden verfassungswidriger Kennzeichen nicht gehört. Das insgesamt nur fünf Zeilen lange Schreiben enthält keine Hinweise auf Zeit, Ort oder Teilnehmer dieser Partys.

Der Landesvorsitzende der GdP teilte mit, er habe nach Eingang des Schreibens mit Gewerkschaftskollegen und auch mit dem PHK gesprochen. Es hätten sich keine Indizien oder Hinweise ergeben, die die rechtsextremen Tendenzen auch nur ansatzweise untermauert hätten. Ihm selbst sei der PHK als korrekter Mann mit der Neigung zu einer Hingabe für den Beruf des Polizisten bekannt. Nicht zuletzt deshalb stehe er dem Bundesfachausschuss Bereitschaftspolizei der GdP vor.

Das anonyme Schreiben stehe augenscheinlich mit einem Artikel in der Dezember Ausgabe der GdP Zeitschrift „Deutsche Polizei“ in Zusammenhang. In einem dort abgedruckten Interview hat der PHK ausführlich über die Arbeit und die Probleme in der Bereitschaftspolizei gesprochen. Deshalb habe er, der GdP-Landesvorsitzende, sich mit der Bundesgeschäftsstelle in Verbindung gesetzt und habe die Information erhalten, dass dort ein gleichlautendes Schreiben eingegangen sei. Da der PKH auch im Bundesfachausschuss nicht mit extrem-politischem oder extremistischem Gedankengut aufgefallen sei, habe man sich entschlossen, von Maßnahmen abzusehen.

In dem Gespräch, das die Sonderkommission mit dem PHK geführt hat, hat dieser ebenfalls die Vermutung eines Zusammenhangs mit dem Interview geäußert. Er habe eine Kopie des Interviews an das „Schwarze Brett“ gehängt, dies könne aus dem Kollegenkreis als „Wichtigtuerei“ ausgelegt worden sein. Im Übrigen hat er versichert, nicht an privaten Feiern teilzunehmen, auf denen verfassungsfeindliche Kennzeichen verwendet werden.

Ergänzend hat der PKH ausgeführt, die anonyme Mail vom Ende November 2020 habe im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit seiner Dienstpostenübertragung zum Hundertschaftsführer am 1. Dezember 2020 gestanden. Er könne nur vermuten, dass dies kein Zufall sei, jemand gönne ihm wohl seine Beförderung nicht. Er könne sich aber nicht vorstellen, wer die anonymen Schreiben verfasst habe.

Der Direktor der PI ZD hat auf telefonische Nachfrage gegenüber der Sonderkommission mitgeteilt, dass die Staatsanwaltschaft (StA) Magdeburg, der das aktuelle anonyme Schreiben zur Prüfung übersandt worden ist, von der Aufnahme von Ermittlungen abgesehen hat, weil kein Anfangsverdacht einer Straftat bestehe.

3.4. Gespräche mit Mitarbeitenden der Ersten Hundertschaft

Die Sonderkommission hat Gespräche mit den drei männlichen Leitern der Beweissicherungs- und Festnahmeeinheiten (BFE) sowie mit zwei Gruppenführern und einer Gruppenführerin geführt.

Übereinstimmend wurde der Sonderkommission sowohl durch den PHK als auch durch die Mitarbeiterin und die Mitarbeiter berichtet, dass es seit vielen Jahren ein Alkoholverbot in der Dienststelle gebe. Keiner der Befragten konnte bestätigen, dass es Feiern ohne oder unter Beteiligung des PKH gegeben habe, auf denen es „Heil-Hitler“ Rufe gegeben habe oder der Hitlergruß gezeigt wurde.

Der PHK habe sich in ihrer Gegenwart nicht rassistisch, fremdenfeindlich oder antisemitisch verhalten.

Auch die Landespolizeipfarrerin, mit der die Sonderkommission ein Gespräch geführt hat, erklärte, sie sei hinsichtlich dieses PHK überzeugt, dass er nicht fremdenfeindlich, rassistisch oder antisemitisch denke oder handele.

Der Sonderkommission stehen keine weiteren Möglichkeiten zur Sachverhaltsaufklärung der Vorwürfe gegen den PHK zur Verfügung.

Die Befragten aus der Ersten Hundertschaft äußerten gegenüber der Sonderkommission die Vermutung, dass sie im Fokus des Anonymus stehen könnten, da sie schon als Bereitschaftspolizei aber insbesondere als Beweis- und Festnahmeeinheit (BFE) innerhalb der Landespolizei als herausgehoben angesehen würden. Sie seien spezialisierte Bereitschaftspolizistinnen und -polizisten mit besonderen Aufgaben. In die BFE komme nur, wer einen besonderen Aufnahmetest bestehe, der insbesondere eine sportliche Herausforderung bedeute. Somit bestehe die erste Hundertschaft aus „harten Kerlen“ und nur ganz wenigen Frauen. Der Frauenanteil in der BFE beträgt keine 20 Prozent. Es gebe ein großes Zusammengehörigkeitsgefühl, was darauf beruhe, dass man sich im Einsatz hundertprozentig auf die anderen verlassen können müsse. Dieser Korpsgeist sei etwas Positives und nicht negativ zu bewerten. Die Gesprächsteilnehmerin und Gesprächsteilnehmer schlossen nicht aus, dass die herausgehobene Stellung der BFE innerhalb der Landesbereitschaftspolizei mit Missgunst betrachtet werden könnte.

4. Themenkontrolltage des Lehrbereichs Polizeipraxis

Eine Ausbilderin⁵⁴ des Lehrbereichs Polizeipraxis (LPP) berichtete dem Leiter PI ZD im Oktober 2020, dass im Ausbildungsbereich 1 der im LPP eingeteilten Lehrgruppen „Themenkontrolltage“ durchgeführt worden seien. So seien an einem „Faschistendienstag“ nur Ausländer, an einem „Fettenmittwoch“ nur Übergewichtige kontrolliert worden. Diese Themenkontrolltage sollen beim Essen von Anwärterinnen und Anwärtern untereinander zur Sprache gekommen sein. Der Ausbilderin ist dieser Sachverhalt von Anwärterinnen und Anwärtern eines anderen Ausbildungsbereichs, die mit den Kollegen an einem Tisch gesessen hatten, mitgeteilt worden. Sie könne nicht sagen, ob die Behauptungen einen wahren Hintergrund haben, oder es sich nur um „spaßhafte Äußerungen“ gehandelt habe.

Die PI ZD hat umfangreiche Befragungen aller in Frage kommenden Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Anwärterinnen und Anwärter durchgeführt. Die Befragungsprotokolle liegen der Sonderkommission vor. Danach haben die beiden Anwärter die Äußerungen der Kollegen über „Faschistendienstage“ bestätigt – an den Begriff „Fettenmittwoch“ konnte sich nur einer der beiden erinnern – und haben angegeben, dass ihre Kolleginnen und Kollegen berichtet hätten, dass dieser Begriff von den Ausbildern verwandt worden sein soll. Die weiteren Ermittlungen ergaben aber weder, dass „Faschistendienstag“ ein feststehender Begriff im Ausbildungsbereich 1 ist oder war, noch, dass dieser durch einen oder mehrere Ausbilderinnen oder Ausbilder benutzt wurde. Die befragten Ausbilder haben sich ausdrücklich gegen einen solchen Vorwurf verwahrt und betont, dass sie entsprechende Ausdrücke mit Entschiedenheit unterbinden würden. Die beiden Anwärter konnten sich nicht erinnern, wer aus dem Kollegenkreis über die „Faschistendienstage“ berichtet hat.

Nach den Befragungen geht die Sonderkommission davon aus, dass es sich jedoch nicht um einen offiziellen, von Vorgesetzten gebilligten Sprachgebrauch in der Landesbereitschaftspolizei handelt. Sie weist aber in aller Deutlichkeit darauf hin, dass die Verwendung von Begriffen wie „Faschistendienstag“ oder „Fettenmittwoch“ keinesfalls lustig, sondern menschenverachtend ist. Dass diese Wortschöpfungen ohne Bedenken in größerer Runde und in einem Raum verwendet wurden, in dem ein unbegrenzt großer Personenkreis zuhören konnte, hält die Sonderkommission für einen wichtigen Beleg, dass die Vermittlung von Grundwerten in der polizeilichen Ausbildung intensiviert werden muss. Sie bewertet aber positiv, dass sich zumindest zwei Anwärter an dem Begriff „Faschistendienstag“ so gestört haben, dass sie sich veranlasst sahen, den Sachverhalt zu melden.

⁵⁴ Der Name ist der Sonderkommission bekannt.

Die Sonderkommission hat ein Gespräch mit der Landespolizeipfarrerin geführt. Sie ist mit dem Personal in der Landesbereitschaftspolizei sehr gut vertraut, sie führt seit vielen Jahren Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ durch, macht Supervision und leitet die vom MI LSA eingerichtete Konfliktkommission. Sie sieht in der Landespolizei auch nach den Befunden der Sonderkommission keinen institutionellen Antisemitismus, Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit. Sie geht davon aus, dass die Verwendung antisemitischer oder rassistischer Begriffe auf mangelnder Geschichtskennntnis, fehlender Sensibilität und Unbedarftheit beruhen. Nach ihrer Beobachtung führe verstärkte politische Bildung und die Steigerung der interkulturellen Kompetenz bereits in der Schule aber auch in der Ausbildung an der FH Pol stetig zu einem wachsenden Problembewusstsein.

5. Fazit: Vorwürfe gegen Landesbereitschaftspolizei

Die Sonderkommission hat festgestellt, dass es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der erforderlichen Achtsamkeit im Umgang mit Begrifflichkeiten fehlt. Das zeigt sich an einer fehlenden gesteigerten Sensibilität in dem Umgang mit der abwertenden Bezeichnung eines anderen – hier des Casinobetreibers – als Jude, aber auch an der Erfindung und Nutzung der Begriffe „Faschistendienstag“ oder „Fettenmittwoch“. Auch wenn die Sonderkommission institutionellen Antisemitismus oder Rassismus nicht erkennen konnte, sind die Feststellungen der Sonderkommission besorgniserregend. Die Sonderkommission hat im Weiteren untersucht, ob sich Gründe für diese mangelnde Sensibilität identifizieren lassen und wie diese geschärft werden kann und etwaige antisemitische oder rassistische Stereotype und Vorurteile bekämpft werden können.

Die Sonderkommission erkennt an, dass es erforderlich und auch für eine Organisation hilfreich sein kann, dass Missstände und Fehlverhalten anonym angezeigt werden (können). Dem trägt nicht zuletzt die neue EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern Rechnung.⁵⁵

Es ist der Sonderkommission aber ein Anliegen, festzuhalten, dass die Landespolizei und deren Bedienstete durch möglicherweise unzutreffende Vorwürfe, die anonym erhoben werden und die sich mangels Konkretisierung nicht beweisen lassen, Schaden nehmen können. Dies gilt umso mehr, wenn diese Schreiben nicht nur an Vorgesetzte, sondern auch an Vertreterinnen und Vertreter des öffentlichen Lebens und die Medien versandt werden.

Die Sonderkommission begrüßt, wenn das MI LSA bei Behauptungen in anonymen Schreiben erst den Sachverhalt aufklärt, bevor personalrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden.

⁵⁵ Richtlinie (EU) 2019/1937 des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

Da es aber – wie eingangs betont – wichtig ist, dass pflichtwidriges Verhalten sowohl aus dem Mitarbeiterkreis als auch von Bürgerinnen und Bürgern angezeigt wird und auf die Meldungen konsequent und angemessen reagiert wird, hat die Sonderkommission insbesondere das Beschwerdemanagement in den Blick genommen und geprüft, ob die Beschwerdemöglichkeiten verbessert werden können.

II. Befragungen von staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen

Die Sonderkommission hielt es für erforderlich, Befragungen außerhalb der Polizeibehörden durchzuführen und hat deshalb eine Vielzahl mit dem Untersuchungsgegenstand befassten Stellen wie folgt angeschrieben:

„Sonderkommission zur Untersuchung von institutionellem Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Landespolizei Sachsen-Anhalt

Sehr geehrte Frau ... / Sehr geehrter Herr ...,

aufgrund von antisemitischen Äußerungen bei der Landesbereitschaftspolizei des Landes Sachsen-Anhalt hat der Innenminister Holger Stahlknecht am 12. Oktober 2020 die Einsetzung einer unabhängigen Sonderkommission zu institutionellem Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Landespolizei Sachsen-Anhalt veranlasst. Die Sonderkommission ist unabhängig, bei der Ministerin für Justiz und Gleichstellung angebunden und wird von mir geleitet. Des Weiteren ist Rechtsanwalt Jerzy Montag für eine Zusammenarbeit gewonnen worden.

Weitere Einzelheiten können sie der Pressemitteilung entnehmen:

https://mi.sachsen-anhalt.de/fileadmin/tx_tsarssinclude/ministerium-fur-inneres-und-sport_12_10_2020_pressemitteilung_massnahmen-gegen-rassismus-antisemitismus-und-fremdenfeindlichkeit-bei-der-polizei.pdf

Die unabhängige Sonderkommission hat zwischenzeitlich ihre Arbeit aufgenommen und wird dem Innenministerium einen Bericht über ihre Feststellungen ggf. mit Handlungsempfehlungen vorlegen.

Die Sonderkommission ist bestrebt, zum Untersuchungsgegenstand alle ihr zugänglichen Erkenntnisquellen zu nutzen.

Vor diesem Hintergrund bitte ich Sie um Mitteilung, ob Ihnen konkret bezogen auf die Landespolizei Sachsen-Anhalt

- a) antisemitisches, rassistisches und fremdenfeindliches Verhalten oder verletzende Verhaltensweisen*
- b) innerhalb oder außerhalb des Dienstes*
- c) adressiert oder nicht-adressiert*
- d) offline oder online*

von Polizeibeamten des Landes Sachsen-Anhalt bekannt geworden ist.

Die Sonderkommission interessiert sich dabei nicht nur für angezeigtes antisemitisches, rassistisches und fremdenfeindliches Verhalten von Polizeibeamten und -beamtinnen, sondern auch für bislang möglicherweise im Dunkelfeld liegende Vorfälle und Verhaltensweisen, die – nach ihrem persönlichen Eindruck – für eine antisemitische, rassistische und fremdenfeindliche Einstellung oder Denkweise von Polizeibeamten und -beamtinnen spricht, wie durch Nutzung eines antisemitischen Stereotyps.

Zudem bittet die Sonderkommission Sie um Mitteilung, falls Ihnen Hinweise oder Erkenntnisse im Rahmen eines systematischen oder einzelfallbezogenen Monitorings von Internet- oder Social Mediaseiten vorliegen, die auf antisemitisches, rassistisches oder fremdenfeindliches Verhalten von Polizeibeamten und -beamtinnen aus Sachsen-Anhalt im Internet, per Mail, whatsapp, soziale Medien oder sonstiges hindeuten.

Sollten Sie Hinweise für die Sonderkommission haben, wäre ich dankbar, wenn Sie mir eine Sachverhaltsdarstellung oder eine Fundstelle übersenden könnten. Für eine mündliche Erörterung stehen die Mitglieder der Sonderkommission und ich zur Verfügung. Auf entsprechenden Wunsch und bei ausdrücklicher Erklärung können Hinweise auch vertraulich oder anonym behandelt werden. Die Sonderkommission wird mit übermittelten Daten nach den Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung verfahren.

Für eine Rückmeldung bis spätestens zum Jahresende 2020 wäre ich Ihnen verbunden.

Mit freundlichen Grüßen“

Dieses Schreiben ist zum Stand 2. Dezember 2020 an 34 Stellen geschickt worden:

- Amadeu Antonio Stiftung (Weinheim)
- Amnesty International e.V. Bezirk Sachsen-Anhalt (Magdeburg)
- Amnesty International Themenkoordinierungsgruppe „Polizei und Menschenrechte“ (Berlin)
- Bund Deutscher Kriminalbeamter (Magdeburg)
- Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (Magdeburg)
- Deutsches Institut für Menschenrechte (Berlin)
- Beratungsstellen gegen Alltagsrassismus & Rassismus (Halle und Magdeburg)

- Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e.V. (Magdeburg)
- Gewerkschaft der Polizei (Magdeburg)
- Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt e.V. (Halle)
- Initiative schwarzer Menschen in Deutschland/ ISD-Bund e.V. (Berlin)
- Landeskoordinierungsstelle Bereich Integration und Prävention von Rechtsextremismus im Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration Sachsen-Anhalt
- Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt e.V. (Halle)
- Landesverband Jüdischer Gemeinden Sachsen-Anhalt (Magdeburg)
- Landesverband Sachsen-Anhalt im Deutschen Anwaltsverein e.V. (Dessau-Roßlau)
- Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus (MS)
- Ansprechpartner für jüdisches Leben in Sachsen-Anhalt und gegen Antisemitismus (Staatskanzlei)
- Bundesverband RIAS e.V. (Berlin)
- mobile Beratung für Opfer rechter Gewalt (Magdeburg, Halle, Salzwedel)
- Beratungsstelle für Opfer rechtsextremer Gewalt Dessau
- Netzwerk Recherche e.V. (Berlin)
- Weißer Ring e.V. (Halle)
- Zentralrat der Muslime (Halle)
- Projekt Gegenpart – Mobiles Beratungsteam gegen Rechtsextremismus in Anhalt (Dessau)
- Regionales Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Sachsen-Anhalt Süd-West (Halle)
- Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt (Halle und Magdeburg)
- Halle gegen Rechts – Bündnis für Zivilcourage (Halle)
- Psychosoziales Zentrum für Migrantinnen und Migranten (Halle und Magdeburg)
- Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. (Magdeburg)

– LIGA der Freien Wohlfahrtspflege (Magdeburg)

Auf diese Schreiben ist bis einschließlich 9. Februar 2021 wie folgt reagiert worden:

Die Briefe an „Amnesty International“ in Magdeburg und an das Psychosoziale Zentrum für Migrantinnen und Migranten in Magdeburg sind mit dem Vermerk „Empfänger unbekannt“ zurückgesandt worden.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration Sachsen-Anhalt konnte keine eigenen Erkenntnisse mitteilen, hat aber der Sonderkommission weitere Ansprechpartner benannt, die in die obige Liste aufgenommen wurden.

Der Ansprechpartner für jüdisches Leben in Sachsen-Anhalt und gegen Antisemitismus und der Geschäftsführer der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. haben berichtet, dass ihnen keine den Untersuchungsgegenstand betreffenden Sachverhalte bekannt sind. Von den Mitgliedsorganisationen der Auslandsgesellschaft, denen das Schreiben der Sonderkommission weitergeleitet wurde, erhielt die Sonderkommission keine Reaktionen.

Telefonisch meldete sich die Leiterin der Mobilen Opferberatung in Halle (Saale) und teilte mit, dass eine gemeinsame Stellungnahme mit dem Büro in Magdeburg beabsichtigt sei. Eine weitere Rückmeldung ist nicht eingegangen.

Die Geschäftsführerin der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege teilte mit, dass die Auswirkungen der Pandemie auf die Träger sozialer Einrichtungen es zeitlich nicht zuließen, derzeit eine Stellungnahme abzugeben.

Eine Projektmitarbeiterin der halleschen Jugendwerkstatt gGmbH in Magdeburg teilte mit, dass es im Jahr 2020 eine Diskriminierungsmitteilung gegeben habe. Eine Person habe eine Dienststelle der Polizei aufgesucht und dort eine schlechte Behandlung erfahren. Ein Beamter habe sich sehr unfreundlich und abweisend verhalten. Außerdem habe der Beamte etwas geäußert, was der Betroffene und eine Zeugin so verstanden haben, als werde dem Betroffenen eine kriminelle Absicht unterstellt. Diese Äußerung habe im Zusammenhang mit dem Status als Asylbewerber gestanden.

Der Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e.V. hat mitgeteilt, dass in den vergangenen Jahren von diversen Situationen berichtet worden sei, in denen sich Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte des Landes rassistisch geäußert hätten. Besonders während Abschiebemaßnahmen seien unzählige betroffene Personen schwer beleidigt, stigmatisiert und auch bedroht worden. Die Durchführung von Abschiebemaßnahmen sei nicht grundsätzlich rassistisch, in zahlreichen, dem Flüchtlingsrat geschilderten Fällen hätten sich Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte jedoch rassistischer Stereotype bedient und so ihre groben und rücksichtslosen Vorgehensweisen gerechtfertigt.

Durch den Flüchtlingsrat wurden vier Sachverhalte aus den Jahren 2019 und 2020 mitgeteilt, denen die Sonderkommission nachgegangen ist.⁵⁶

Einer der Sachverhalte konnte nicht verifiziert werden, weil bei der Polizei unter dem vom Flüchtlingsrat angegebenen Datum kein Abschiebevorgang vermerkt war. Bezüglich der verbleibenden drei Sachverhalte konnte sowohl die Stellungnahme der Polizei, als auch der jeweilige Bericht der federführenden Ausländerbehörde von der Sonderkommission eingesehen werden.⁵⁷

Zu einer Abschiebung vom Januar 2019 trägt der Flüchtlingsrat vor, dass die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten die stark verstörten und verängstigten Familienangehörigen in verschiedene Zimmer gezwungen hätten, wobei teilweise die Hand an der Waffe gehalten wurde. Als der Vater aus dem Fenster flüchtete, habe ihn ein Beamter aufgefangen und er sowie ein weiterer Beamter hätten ihn mit Füßen in das Gesicht und gegen das Gebiss getreten, so dass mehrere Zähne abbrechen. Dem Vater sei mit dem Knie tief in den Rücken gedrückt worden, um ihm Handschellen anzulegen und der Hals sei stark verdreht worden. Er habe vor Schmerz laut aufgeschrien. Der Vater sei schließlich mit hinter dem Rücken gefesselten Händen und auf dem Bauch liegend vier Stunden in dem Polizeiwagen stillgehalten worden. Auf die von ihm geäußerten Schmerzen sei nicht eingegangen worden. Er sei während dieser Zeit von den Beamtinnen und Beamten ausgelacht und mit Mobiltelefonen fotografiert worden.

Demgegenüber hat der die Maßnahme leitende Polizeibeamte angegeben, dass ein früherer erfolgloser Abschiebeversuch vom Oktober 2018 Anlass gewesen sei, besondere Sicherungsmaßnahmen zu ergreifen. Deshalb seien die in der Wohnung angetroffenen Personen zunächst räumlich voneinander getrennt worden. Der Vater der Familie sei aus einem Fenster gesprungen und dabei auf Bauch und Gesicht gestürzt. Er habe angegeben, seine Zähne (Vorderzähne) verloren zu haben. Verletzungen oder Blutungen im Gesicht oder Mundbereich hätten die Beamten nicht feststellen können. Er habe gehumpelt. Der vor Ort anwesende Arzt habe den Vater untersucht und bis auf eine Stauchung im Bereich der Beine keine Verletzungen festgestellt. Der Vater habe angegeben, die Zähne im Bereich einer Grünfläche verloren zu haben. Die Beamten hätten diese Grünfläche und das angrenzende Gebüsch nach den Zähnen abgesucht, diese jedoch nicht aufgefunden. Der Arzt habe ihn für transport- und flugtauglich befunden.

Nachdem alle Einsatzbeamten die Wohnung betreten hätten, sei die Mutter durch einen Sanitäter behandelt worden. Der Sohn der Familie habe die Einsatzbeamten als „Terroristen“

⁵⁶ Das Schreiben liegt der Sonderkommission vor.

⁵⁷ Die Stellungnahmen der Polizei und der Ausländerbehörden liegen der Sonderkommission vor.

und „Nazis“ beschimpft. Deutschland habe er als „Terrorland“ beschimpft. Im Polizeifahrzeug habe sich der Vater immer wieder auf die Rückbank fallen lassen. Er selbst habe mehrfach erfolglos versucht ihn aufzurichten. Während der gesamten Maßnahme sei ein Dolmetscher für die armenische Sprache anwesend gewesen, der mit den Abzuschiebenden kommunizieren konnte.

Das Ausländeramt Magdeburg bestätigte, dass der Vater der Familie aus dem Fenster flüchtete und in einem Gebüsch liegend aufgefunden wurde. Der anwesende Arzt habe keine Verletzungen feststellen können. Die Mutter der Familie habe sich geweigert die Wohnung zu verlassen.

Zu der weiter dargestellten Abschiebemaßnahme vom November 2020 gab der Flüchtlingsrat an, dass Familienmitglieder der abzuschiebenden sechsköpfigen Familie aus dem Kosovo berichtet hätten, dass mindesten 15 Polizistinnen und Polizisten nach freiwilliger Öffnung der Haustür die Wohnung gestürmt hätten, die Familienmitglieder aus den Betten gerissen, geschrien und verbal bedroht hätten. Dem ältesten Sohn seien ohne Grund Handschellen angelegt worden. Die Mutter der Familie sei ausgelacht und angeschrien worden, sie solle sich beeilen. Die Katzen der Familie seien mit den Füßen aus dem Weg gekickt worden. Als die Freundin des ältesten Sohnes anfang zu weinen, wurde sie ausgelacht. Die Polizistinnen und Polizisten hätten erklärt, sie wollten nur Feierabend machen und man solle sich beeilen. Der Flüchtlingsrat sieht rassistisches Verhalten der beteiligten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in der vorsorglichen Ingewahrsamnahme der älteren Söhne der Familie, in der fehlenden Empathie gegenüber der Mutter und in dem Auslachen.

In seinem Bericht stellt der Zentrale Einsatzdienst der PI Magdeburg die Abschiebung davon abweichend dar. Danach nahmen 10 Beamtinnen und Beamte an der Maßnahme teil, weil die zuständige Ausländerbehörde im Vorfeld bekannt gegeben habe, dass sich Familienmitglieder unangemessen gegenüber Behördenmitarbeitenden und PVB verhalten hätten und mit körperlichen sowie verbalen Auseinandersetzungen zu rechnen sei. Darüber hinaus seien ein Arzt und zwei Mitarbeiterinnen der Ausländerbehörde anwesend gewesen. Handschellen seien nicht angelegt worden. Es seien die Mobiltelefone kurzzeitig weggenommen worden, um Störungsversuche durch Solidarisierungen zu verhindern, wobei gleichzeitig mitgeteilt wurde, dass die Mobiltelefone im Bus wieder ausgehändigt werden würden. Als eine Person ihre Mutter von der Abschiebung informieren wollte, sei das gestattet worden. Dafür sei das Festnetztelefon genutzt worden. Gleichzeitig konnte diese Person noch sämtliche Telefonnummern aus dem Festnetztelefon abschreiben.

Die Angaben der Polizei werden bestätigt durch den Bericht der Ausländerbehörde gerichtet an das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt. Die Einsatzkräfte hätten aufgrund des bekannt hohen „Gefahrenpotentials“ der Familie die in der Wohnung anwesenden Personen

auf gefährliche Waffen untersucht. Das Einsammeln der Mobiltelefone sei durch die Mitarbeitenden der Ausländerbehörde erfolgt. Die an der Maßnahme beteiligten Polizeibeamten hätten sich nicht rassistisch oder fremdenfeindlich geäußert. Sie seien respektvoll und konsequent gegenüber den Anwesenden aufgetreten. Ausdrücklich werden Beleidigungen, Auslachen oder Fotografieren durch die Polizeibeamten verneint. Auch sei keine Katze getreten worden. Die einzige Katze, die in der Wohnung angetroffen worden sei, habe diese bereits bei Öffnung der Wohnungstür verlassen. Die Mobiltelefone seien wie angekündigt im Bus wieder ausgehändigt und während der Fahrt auch benutzt worden, so dass auch Kontakt zu dem Rechtsvertreter der Familie hergestellt werden konnte.

Bezüglich einer vom Flüchtlingsrat aufgeführten Abschiebemaßnahme vom Dezember 2020 trägt der Flüchtlingsrat vor, dass die Mutter der abzuschiebenden Familie in Ohnmacht gefallen sei, als die Polizeibeamten in der Wohnung erschienen seien. In ohnmächtigem Zustand sei sie über den Boden bis in das bereitstehende Polizeifahrzeug gezerrt und grob auf der Ladefläche des Wagens abgelegt worden. Nach ihren Angaben hätten sich in dem Fahrzeug keine Sitze befunden. Sie sei auf dem Boden liegend mit dem Stiefel eines Polizisten auf ihrer Wange, um ihr Gesicht zu Boden zu drücken, transportiert worden. Zwei ihrer Kinder seien während der Maßnahme aus dem Polizeifahrzeug geflohen und bis heute verschwunden. Als Passanten und Angehörige die Polizei zu überzeugen versuchten, den Abschiebeprozess abubrechen, hätten die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten die Umstehenden mit der Schusswaffe bedroht. Dies sei auf Videoaufzeichnungen deutlich zu sehen. Die Sonderkommission hat ein Video gesichtet, auf diesem war keine Schusswaffe deutlich zu erkennen. Ob es noch weitere Videoaufzeichnungen gibt, ist der Sonderkommission nicht bekannt. Die Personalien der zusehenden Personen seien aufgenommen worden, was als Versuch der Kriminalisierung der Umstehenden empfunden worden sei. Nach Auffassung des Flüchtlingsrates sei der Umstand, dass die Abschiebung nach dem Verschwinden der Kinder nicht abgebrochen wurde, „klar auf rassistische Einstellungen zurückzuführen“. Familientrennungen seien grundsätzlich zu verurteilen, und Vorfälle dieser Art zeigten, dass die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte „offenbar das Kindeswohl nicht-deutscher Kinder für verhältnismäßig irrelevant hielten“. Es sei „skrupellos“ an der Maßnahme festgehalten worden, was sich nur mit einer „Abwertung und Geringschätzung der Menschenwürde der Familienmitglieder begründen“ ließe.

In seiner Stellungnahme gegenüber dem MI LSA berichtete der Direktor der PI Magdeburg, dass an der Abschiebung neben der Polizei und der Ausländerbehörde auch ein Arzt teilgenommen habe. Dieser habe nach dem Ohnmachtsanfall die Mutter untersucht und eingeschätzt, dass die Ohnmacht vorgetäuscht gewesen sei. Als die Mutter der Aufforderung sich in das Polizeifahrzeug zu begeben nicht nachgekommen sei, sei sie durch zwei weibliche und zwei männliche Polizeibedienstete getragen worden. Auf dem Weg zum Fahrzeug sei der

Aufzug genutzt worden. Die Abzuschiebende musste im Aufzug kurzzeitig abgelegt werden, da sie sich geweigert habe auf eigenen Füßen zu stehen. Unten angekommen, sei sie wieder getragen und in das Fahrzeug gesetzt worden. Vor dem Wohnhaus habe sich eine Person befunden, die lautstark und aggressiv ihren Unmut über die Maßnahme bekundete. Die Personalien dieser Person seien festgestellt worden, weil sie einem Platzverweis nicht nachgekommen sei. Zur Feststellung der Personalien hätte unmittelbarer Zwang angewendet werden müssen. Es hätten sich bis zu 15 weitere Personen vor dem Wohnhaus versammelt, die sich vor und um das Dienstfahrzeug auf der Fahrbahn herumstellten und die Beamtinnen und Beamten körperlich bedrängten. Da das Abdrängen dieser Personen von der Fahrbahn keine ausreichende Wirkung entfaltet habe, sei die Anwendung von Pfefferspray angedroht worden. Angewendet worden sei das Spray jedoch nicht. Durch namentlich nicht bekannte Personen sei schließlich die hintere Schiebetür des Polizeifahrzeugs geöffnet worden und dadurch einem 13 und 12 Jahre alten Kind zur Flucht verholfen worden. Gegen Personen, die das Polizeifahrzeug umstellt hatten, seien Ermittlungsverfahren unter anderem wegen Landfriedensbruchs und Widerstandes gegen Vollstreckungsbeamte eingeleitet worden, weshalb deren Personalien festgestellt worden seien.

Die Ausführungen der Ausländerbehörde decken sich mit den Angaben der Polizei. Danach sei im Vorfeld der Maßnahme in Absprache mit der Ausländerbehörde vereinbart worden, dass zwölf Einsatzkräfte der Polizei zur Durchführung der Abschiebung aufgrund der besonderen Umstände erforderlich seien. Entgegen dieser Vereinbarung seien aber nur zehn Beamtinnen und Beamte vor Ort gewesen. In der Einsatzvorbereitung habe der Mitarbeiter der Ausländerbehörde ausgeführt, dass vermutlich mit aktiver Gegenwehr zu rechnen sei. Bei Bekanntgabe der Abschiebung sei die Mutter scheinbar bewusstlos geworden. Der anwesende Arzt habe aber den gesundheitlichen Zustand als stabil eingeschätzt und Reisefähigkeit bestätigt. Die Mutter habe getragen werden müssen und unverständliche Dinge geschrien. Vor dem Wohnhaus habe eine männliche Person gestanden, telefoniert und trotz Aufforderung sich geweigert weiterzugehen. Der Mitarbeiter der Ausländerbehörde konnte beobachten, dass diese Person im weiteren Verlauf Widerstand leistete, so dass ihr Handfesseln hätten angelegt werden müssen. Als das Wohnhaus verlassen werden sollte, habe sich ein undurchsichtiges Lagebild ergeben, weil links der Tür circa zwanzig Personen zurückgehalten werden mussten und dahinter weitere kleinere Personengruppen standen. Aufgrund der Vielzahl der Personen und des Umstandes, dass eine Person ein Cuttermesser in der Hand gehabt habe, habe man zunächst die Mitarbeiterin der Ausländerbehörde, die über keine Schutzkleidung verfügte, in Sicherheit bringen wollen. Die Mitarbeiterin der Ausländerbehörde berichtete, dass sich eine Polizistin um die Mutter der Familie gekümmert habe und versucht habe, diese zu beruhigen. Während einer dem Familienvater gestatteten Rauchpause habe dieser ihr und einer Polizeibeamtin gedroht, „dass er in einem Monat wieder

hier ist und uns suchen und finden wird“. Es sei die Mitarbeiterin der Ausländerbehörde gewesen, die die Familientrennung angeordnet habe, als feststand, dass zwei Kinder der Familie geflüchtet waren. Das bedeutete, dass der Vater für die vermissten Kinder in Magdeburg gelassen wurde, während die Mutter mit den anderen Kindern abgeschoben wurde. Es wurde dem Vater die Möglichkeit aufgezeigt, ihn und die geflohenen Kinder zum Flughafen nachzufahren, wenn diese rechtzeitig wiedergefunden würden.

Die Sonderkommission führte nach Eingang der vorgenannten Stellungnahmen ein Telefonat mit der hauptamtlichen Mitarbeiterin des Flüchtlingsrates. Ziel des Gespräches war zu erfahren, durch wessen Angaben der Flüchtlingsrat die mitgeteilten Informationen erhalten habe, weil die Sonderkommission diesen Personen Gelegenheit zu einem persönlichen Gespräch geben wollte. Die Mitarbeiterin des Flüchtlingsrats gab an, dass sie die Informationen von Angehörigen, die sich in der Wohnung der Abzuschiebenden befunden hätten und/oder durch Nachbarn, die die Abschiebung beobachtet hätten, erhalten habe. Zur Frage der Glaubhaftigkeit der gemachten Angaben ergänzte sie, dass der Flüchtlingsrat immer den Angaben der Familienangehörigen bzw. der Nachbarn glaube. Später teilte die Mitarbeiterin des Flüchtlingsrats der Sonderkommission mit, dass sich ein Angehöriger bereit erklärt habe, zur Abschiebung vom Dezember 2020 mit der Sonderkommission zu sprechen.

Zwei Mitglieder der Sonderkommission führten ein Telefongespräch mit diesem Angehörigen. Er gab an, der Bruder einer der abgeschobenen Personen zu sein. Er habe die Abschiebemaßnahmen nicht vollständig selbst beobachtet. Er sei erst hinzugekommen, als die Mutter der Familie bereits weggefahren wurden war und sich der Vater der Familie und alle Kinder in einem Polizeifahrzeug befanden. Er habe sich als Bruder vorgestellt und von den Polizeibeamten mehrfach etwas Schriftliches zu der Abschiebung erbeten. Darauf hätten die Beamten aber nicht reagiert. Fremdenfeindliche Äußerungen durch die Polizeibeamten habe er selbst nicht gehört. Für ihn liege die Fremdenfeindlichkeit in der Nachtzeit, zu der die Maßnahme stattfand, und in dem Überraschungsmoment. Das erinnere ihn an Verhaltensweisen aus der Nazizeit. In der letzten schriftlichen Mitteilung an die Familie habe die Ausländerbehörde angekündigt, dass seine 13-jährige Nichte mit Erreichen des 14. Lebensjahres eine Aufenthaltsgewährung für gut integrierte Jugendliche und Heranwachsende gem. § 25 a Aufenthaltsgesetz erhalten solle. Eigentlich habe die Familie am 7. Dezember 2020 einen Termin in der Ausländerbehörde gehabt. Dieser Termin sei von der Behörde kurzfristig auf den 8. Dezember 2020 verlegt worden. In der Nacht vom 7. auf den 8. Dezember 2020 erfolgte dann die Abschiebung. Darüber hinaus zeigte sich der Angehörige gegenüber der Sonderkommission über das – bereits vom Flüchtlingsrat beschriebene – Verhalten der Polizistinnen und Polizisten während der Abschiebung fassungslos und empfand dieses als unmenschlich. Die Beamtinnen und Beamten hätten seine Nichten und Neffen in der Wohnung so angeschrien, dass sich sein dreijähriger Neffe in die Hose gemacht

habe. Die Mutter und die Kinder seien jeweils auf dem Fußboden der Polizeifahrzeuge transportiert und der Kopf der Mutter sei während der Fahrt von einem beschuhten Fuß zu Boden gedrückt worden. Diese Vorgänge habe er jedoch von seiner mittlerweile 14jährigen Nichte und seiner Schwester berichtet bekommen und nicht selbst beobachten können, da er noch nicht vor Ort war, bzw. die Lichtverhältnisse keinen Blick in das Polizeifahrzeug zuließen.

Der Angehörige gab gegenüber der Sonderkommission an vor der Abschiebung kaum negative Erfahrungen mit der Polizei gemacht zu haben. Er habe sogar für die Polizei in Niedersachsen als Dolmetscher gearbeitet.

Die Beurteilung des Flüchtlingsrates bezüglich des Verhaltens der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten bei den drei aufgeführten Abschiebefällen und die teilweise schwerwiegenden Anschuldigungen durch den Flüchtlingsrat ließen sich durch die Sonderkommission nicht abschließend bewerten. Die vom Flüchtlingsrat und von dem durch die Sonderkommission befragten Angehörigen geschilderten Berichte der betroffenen Zeugen stehen in allen drei Fällen im Widerspruch zu den gesichteten Berichten und Stellungnahmen von Polizei und Ausländerbehörden.

Der Flüchtlingsrat hatte in dem Schreiben an die Sonderkommission mitgeteilt, dass man sich nicht mehr bei der Polizei über die Durchführung der Abschiebungen beschweren werde, weil dies nicht erfolgversprechend sei. Die Frage, ob und wie sich der Flüchtlingsrat ein zielführendes Beschwerdemanagement vorstellen könne, wurde nicht beantwortet.

Weitere Reaktionen auf die Schreiben sind bei der Sonderkommission nicht eingegangen.

Handlungsempfehlung Zusammenarbeit mit nichtstaatlichen Stellen und Durchführung von Abschiebungen

Ziff. 1. Die Sonderkommission empfiehlt die Zusammenarbeit zwischen nichtstaatlichen Stellen, die sich für die Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus einsetzen, sowie Religionsgemeinschaften und den Polizeiinspektionen, Revieren und der Bereitschaftspolizei dort, wo es noch keine bewährten regelmäßigen Austauschformate gibt zu intensivieren und institutionalisieren. Die Sonderkommission rät die Netzwerkarbeit, in Form eines Erlasses, vergleichbar mit dem Opferschutzerlass, zu regeln.

Ziff. 2. Die Sonderkommission empfiehlt die Sensibilisierung und Fortbildung zu den Themen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die Supervision bei Polizeikräften, die mit der Durchführung von Abschiebemaßnahmen

beauftragt sind in besonderem Maße zu intensivieren (siehe auch Abschnitte Ausbildung und Studium, Fortbildung und Präventive Maßnahme).

- Ziff. 3.** Die Sonderkommission empfiehlt die Begleitung von polizeilichen Einsätzen anlässlich von Abschiebemaßnahmen durch „Abschiebungszeugen“ vergleichbar mit den Durchsuchungszeugen zu prüfen. Die Einbindung solcher „neutralen Beobachterinnen und Beobachter“ könnte im Rahmen eines Modellprojektes erprobt werden.

III. Weitere Hinweise auf fremdenfeindliches, rassistisches oder antisemitisches Verhalten

1. Anonymer Anruf bei Sonderkommission

Die Leiterin der Sonderkommission erhielt einen Anruf von einer männlichen Person. Diese erklärte, ein Freund von ihm sei Polizeibeamter und könne Angaben zum Untersuchungsgegenstand machen oder auch Chatverläufe übermitteln. Auf seine Nachfrage wurde ihm mitgeteilt, dass die Angaben auch anonym gemacht werden könnten, dass es bei anonymen Anzeigen aber schwierig ist, diese zu verifizieren. Es könne zugesichert werden, dass der Name nicht in den Untersuchungsbericht aufgenommen werde, wenn der Meldende allerdings über Straftatbestände berichten sollte, müsste die Sonderkommission diese Angaben der Polizei oder StA mitteilen. Es stünde dem Meldenden jedoch frei einen Brief ohne Absender an die Sonderkommission zu schicken. Eine weitere Meldung ist in der Folge bei der Sonderkommission nicht eingegangen.

2. Beschwerde zum Nachteil eines italienischen Staatsangehörigen

Mit E-Mail beschwerte sich eine Bürgerin beim MI LSA über polizeiliches Verhalten am 19. Januar 2021 zum Nachteil ihres italienischen Lebensgefährten.⁵⁸

Die Beschwerdeführerin zeigt einen Sachverhalt an, bei dem sie selbst nicht zugegen war. Danach habe ihr Lebensgefährte als Fahrzeugführer unter Einhaltung der Geschwindigkeitsbegrenzung ein Polizeifahrzeug überholt und sei infolgedessen von diesen Beamten gegen 18.40 Uhr angehalten worden. Er sei gefragt worden, ob er das teure Auto von der Mafia habe. Ihm sei vorgeworfen worden, 130 km/h gefahren zu sein und deshalb sei seine Fahrerlaubnis jetzt weg. Ihr Lebensgefährte habe Führerschein und Fahrzeugpapiere nicht bei sich gehabt. Gegen 19.30 Uhr hätten eine Polizeibeamtin und ein Polizeibeamter vor ihrer Haustür gestanden und nach den Papieren gefragt. Sie sei überfordert gewesen und habe weinen müssen. Der Pkw sei durch den ADAC abgeschleppt worden, wozu keine Notwendigkeit bestanden hätte, weil sie das Fahrzeug hätte abholen können. Auch die Bitte ihres Lebensgefährten, die Beamten zur Wohnung begleiten zu dürfen, sei abgelehnt worden. Auf dem Revier sei ihr Lebensgefährte bis 1.20 Uhr festgehalten worden, weil der Arzt zur Blutentnahme verzögert erst nach 23.45 Uhr angerufen worden sei. Er habe die ganze Zeit nicht rauchen dürfen und habe nichts zu essen bekommen, obwohl er angegeben habe, dass er Hunger habe.

⁵⁸ Die Namen sind der Sonderkommission bekannt.

Die Sonderkommission hat die Stellungnahmen der an der Maßnahme beteiligten Polizeibeamten und ihres Vorgesetzten gesichtet. Unabhängig voneinander seien die drei Polizeibeamten, die den italienischen Lebensgefährten der Beschwerdeführerin nach dem Überholvorgang angehalten hatten, sowie zwei Beamten auf dem Revier, zu dem Sachverhalt befragt worden. Alle Polizeibeamten schilderten den Sachverhalt übereinstimmend. Danach sei Anlass des Tätigwerdens ein konkreter Verdacht einer Straftat wegen Trunkenheit im Verkehr (§ 316 StGB) und nicht die Ausländereigenschaft des Lebensgefährten der Beschwerdeführerin gewesen. Durch objektive Beweiserhebung habe dieser Verdacht erhärtet werden können, so dass ein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet worden sei. Der Betroffene sei zum Polizeirevier verbracht worden, weil eine Blutentnahme zur Ermittlung der Fahruntüchtigkeit erforderlich gewesen sei. Ausweispapiere zur Person, zum Fahrzeug und die Fahrerlaubnis habe der Betroffene nicht mit sich geführt. Die Blutentnahme habe um 20.00 Uhr stattgefunden, um 20.55 Uhr sei der Betroffene aus dem Revier entlassen worden. Der Pkw sei auf Wunsch des Betroffenen zum ADAC abgeschleppt worden, weil dort eine Mitgliedschaft bestanden haben sollte. Bei der Entlassung sei der Betroffene noch gefragt worden, wie er nach Hause kommen könne. Dieser habe erklärt, dies sei kein Problem, er könne die Strecke ohne weiteres zu Fuß gehen.

Die Sonderkommission konnte Einblick in das Gewahrsamsbuch nehmen. Die von den Polizeibeamten gemachten Angaben zu den zeitlichen Abläufen entsprachen den Angaben im Gewahrsamsbuch. Die Verfahrensweise der Beamten bei Verdacht auf eine Straftat nach § 316 StGB war strafprozessual geboten.

Die in der Beschwerde gemachten Angaben vom Hörensagen widersprechen den unabhängig voneinander erstellten Berichten der Polizeibeamtinnen und -beamten.

3. Beschwerde gegen Justiz, Polizei und Verwaltung

Schließlich ging bei der ZB ein Schreiben vom 5. Dezember 2020 mit folgendem Inhalt ein:

„Rechtsextreme in Justiz, Polizei und Verwaltung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn Sie aufklären wollen, befragen Sie die Herren Steuerberater [...] und Rechtsanwalt [...] zu ihren entsprechenden Kontakten.⁵⁹

⁵⁹ Die Namen sind der Sonderkommission bekannt.

Mit freundlichen Grüßen“

Als Absender war eine männliche Person mit Vor- und Zunamen und Anschrift genannt. Diese Person wurde durch die ZB angeschrieben und um weitere Auskünfte gebeten. Das Schreiben wurde als unzustellbar zurückgeschickt. Weder die ZB noch die Sonderkommission sahen sich veranlasst, weitere Nachforschungen anzustellen. Die Sonderkommission geht als sicher davon aus, dass sich ein Rechtsanwalt und ein Steuerberater gegen die Frage nach deren rechtsextremen Kontakten in der öffentlichen Verwaltung verwehren würden.

IV. Auswertung der Disziplinarverfahren und der Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Striegel zu Fremdenfeindlichkeit in der Polizei (KA 7/3957)

Nach dem Disziplinargesetz (DG) LSA obliegt die Führung von Disziplinarverfahren dem jeweiligen Dienstvorgesetzten. Für die Disziplinarverfahren gegen die Beamtinnen und Beamten der Landespolizei gibt es eine gesonderte Regelung. Durch Erlass des MI LSA vom 29.04.2019 (Az: 22.12-01512) wurde die Aufgabe „Ermittlungen in Disziplinarangelegenheiten für Bedienstete der Landespolizei“ mit Wirkung zum 1. Mai 2019 auf die PI ZD übertragen.

Nach § 35 Abs. 1 DG LSA ist eine Disziplinarverfügung oder Einstellungsverfügung vor ihrem Erlass der obersten Dienstbehörde zur Zustimmung vorzulegen. Liegt eine solche nicht vor, ist eine Disziplinarmaßnahme oder Einstellungsverfügung unwirksam. Die Vorlage dient der Sicherstellung einer einheitlichen Disziplinarpraxis.

Mit Erlass vom 15. Juli 2020 (Az: 25.23-03150/2010) hat das MI LSA alle Behörden der Polizei sowie die FH Pol angewiesen, unverzüglich anlassbezogen zu berichten, wenn durch Beschwerden, Anzeigen oder auf andere Art gegen Bedienstete der Landespolizei Vorwürfe oder ein Verdacht im Zusammenhang mit Extremismus, Homophobie, Antisemitismus, Islamismus oder der Reichsbürgerideologie bekannt werden.

Die Sonderkommission hat alle Disziplinarvorgänge, die gegen Bedienstete der Landespolizei in den Jahren 2019 und 2020 (bis Oktober 2020) eingeleitet wurden und in denen der Vorwurf antisemitischen, rassistischen oder fremdenfeindlichen Verhaltens erhoben werden könnte, gesichtet.

Es handelt sich dabei um die Vorgänge, die in der Antwort der Landesregierung auf die KA 7/3957 genannt wurden und um zwei weitere Vorgänge, die im 2. Halbjahr 2020 eingeleitet wurden.

Den Verfahren liegen folgende Sachverhalte zugrunde (Stand Ende 2020):

Zu den Verfahren aus dem Jahr 2019:

- a) Ein Tatverdächtiger soll bei der Festnahme als „Kanackenvieh“ bezeichnet worden sein. Es wurden ein Ermittlungsverfahren wegen Beleidigung und ein Disziplinarverfahren eingeleitet und beide Verfahren mangels Beweises eingestellt.
- b) Eine Äußerung eines Gewerkschaftsangehörigen in der Volksstimme wird als volksverhetzend angezeigt. Die StA hat das Ermittlungsverfahren wegen Volksverhetzung mangels hinreichenden Tatverdachts eingestellt.
- c) Ein Bürger zeigte in einem Polizeirevier an, dass in einer Wohnung von außen sichtbar eine Hakenkreuzfahne hängt. Die Polizei lehnte ein Einschreiten ab. Das

Ermittlungsverfahren wegen Strafvereitelung im Amt wurde von der StA wegen Geringfügigkeit eingestellt. Das Disziplinarverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

- d) Ein jugendlicher Polizeischüler soll sich gegenüber einer Kollegin abfällig über Frauen mit Kopftüchern geäußert haben, sie seien für ihn „Decken“. Dies wurde von der Kollegin angezeigt. Der Anwärter wurde zunächst aus dem Dienst entfernt, nach Stellungnahme seines Rechtsanwaltes aber wieder eingestellt. Von der Verhängung von Disziplinarverfahren wurde wegen Wohlverhaltens im Übrigen abgesehen.
- e) Ein Polizeibeamter soll einen USB-Stick als Beweismittel mit angeblich volksverhetzenden Inhalten nicht angenommen und soll geäußert haben, dass manche ihn als Rechtsextremisten bezeichnen, was nicht ganz falsch sei. Das eingeleitete strafrechtliche Ermittlungsverfahren wurde mangels hinreichenden Tatverdachts eingestellt und das Disziplinarverfahren wurde eingestellt, weil keine Dienstpflichtverletzung vorlag, denn die Beweismittel waren vorhanden.
- f) Auf ein angezeigtes Verhalten gegen einen Polizeibeamten wurde dienstrechtlich nichts veranlasst, weil die Person, gegen den sich die Anzeige richtete, tatsächlich kein Polizeibeamter war.
- g) Ein Polizeianwärter soll bei der Probe für die Vereidigung den „Hitlergruß“ gezeigt haben, was er bestreitet. Das Ermittlungsverfahren der StA wurde mangels hinreichenden Tatverdachts eingestellt, das Disziplinarverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Sachverhalte aus dem Jahr 2020:

- a) Ein auf einer in einem Polizeirevier befindlichen Sicherheitsdatenensorgungszone aufgebrachtes Hakenkreuz ist auf Anweisung eines Polizeibeamten aus dem Sachgebiet Staatsschutz rückstandslos entfernt worden, ohne zuvor eine Sicherung des Beweismittels vorgenommen zu haben. Dies wurde der Dienststellenleitung durch eine Mitarbeiterin des Polizeireviers angezeigt. Gegen den Polizeibeamten wurde ein Disziplinarverfahren und ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts der Strafvereitelung im Amt eingeleitet. Außerdem wurde er in ein anderes Sachgebiet umgesetzt. Das Ermittlungsverfahren wurde eingestellt, weil sich nicht mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit nachweisen ließ, dass es sich bei dem Symbol um ein Hakenkreuz gehandelt hat und zudem zweifelhaft ist, ob die für das Vorliegen des Tatbestandes erforderliche „Öffentlichkeit“ gegeben war. Das Disziplinarverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Gegen eine Polizeibeamtin und einen Polizeibeamten wurde wegen desselben Sachverhalts Strafanzeige erstattet und Disziplinarverfahren eingeleitet, weil beide an einem Sonntag Kenntnis von dem Hakenkreuz erlangt hatten, bis zum darauffolgenden Donnerstag aber dies nicht gemeldet hatten. Auch diese Disziplinarverfahren sind noch nicht abgeschlossen. Die Ermittlungsverfahren wegen Strafvereitelung sind aus den oben genannten Gründen eingestellt worden.

- b) Ein Polizeibeamter hat auf seinem privaten Handy acht Fotos von einem polizeilichen Einsatz an der ZAST Halberstadt gemacht und per WhatsApp an seine Ehefrau geschickt. Diese Fotos sind später auf der Facebook-Seite „Stadt Querfurt – ohne politische Zensur“ veröffentlicht worden. Auf den Fotos sind neben Gebäuden auch Polizeibeamte abgebildet, ein Vorgesetzter erkannte sich auf den Fotos, er hatte den Aufnahmen nicht zugestimmt. Gegen den Polizeibeamten wurde ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts des Verstoßes gegen das Kunsturhebergesetz und ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Ermittlungsverfahren wurde mangels hinreichenden Tatverdachts eingestellt, das Disziplinarverfahren ist noch nicht abgeschlossen.
- c) Ein Polizeibeamter hielt sich privat in einer Wohnung mit mehreren Personen auf, aus der ruhestörender Lärm kam. Zudem bestand der Verdacht eines Verstoßes gegen die Corona-EindämmungsVO. Eine der anwesenden Personen begrüßte den Wachschutz mit dem „Hitlergruß“. Wegen mehrfacher Verstöße gegen die Corona-Auflagen wurde gegen den Beamten ein Disziplinarverfahren eingeleitet und ihm die Führung der Dienstgeschäfte untersagt.
- d) Gegen fünf Polizeibeamte wurden strafrechtliche Ermittlungsverfahren und Disziplinarverfahren eingeleitet, weil sie bei der Verfolgung und Festnahme von vier osteuropäischen Personen, die auf frischer Tat bei dem Versuch des Aufbruchs eines Geldautomaten angetroffen worden waren, körperliche Gewalt anwandten und von ihrer Schusswaffe Gebrauch machten. Die Disziplinarverfahren sind noch nicht abgeschlossen.
- e) Ein Polizeikommissaranwärter hat Fotos mit verfassungsfeindlichem Inhalt in einem Chat geteilt. Ein Kommilitone hat dies der Fachhochschule angezeigt. Der Anwärter wurde aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen; Strafanzeige wurde erstattet, das Ermittlungsverfahren der StA wurde mangels hinreichenden Tatverdachts eingestellt.

- f) Vor einer jüdischen Einrichtung lag ein Zellstofftuch mit einem darauf gemalten Hakenkreuz. Einem Polizeibeamten wird zur Last gelegt, versucht zu haben, dieses unauffällig zu beseitigen. Es wurde Strafanzeige erstattet und ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Disziplinarverfahren wurde bis zum Abschluss des Ermittlungs-/Strafverfahrens ausgesetzt.
- g) und h) Zwei Polizeibeamte nahmen einen äthiopischen Staatsangehörigen vorläufig fest, der im Verdacht stand, einen Brand in seinem Wohnheim gelegt zu haben. Der eine Beamte soll den Tatverdächtigen „Wichser“ genannt haben. Gegen ihn wurde Strafanzeige erstattet und ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das bis zum Abschluss des Ermittlungsverfahrens ausgesetzt wurde. Als der äthiopische Staatsangehörige im Funkstreifenwagen saß, soll er geäußert haben, den Wagen anstecken zu wollen. Daraufhin habe der andere Polizeibeamte gesagt, dass er das im Dschungel, aber nicht hier machen könne.
- i) Im August 2020 soll ein Polizeibeamter zu einem Kollegen bezogen auf eine schwarze beschuldigte Person gesagt haben: „ist ja wieder typisch, dass der Neger keinen Ausweis hat“ und „weißt Du, wo die Sachen von dem Neger sind?“. Gegen den Polizeibeamten wurde Strafanzeige erstattet und ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das bis zum Abschluss des Ermittlungs-/Strafverfahrens ausgesetzt wurde. Der Vorfall wurde aus dem Kollegenkreis angezeigt.
- j) Im September 2020 soll eine Polizeibeamtin eines Polizeireviers gegenüber einem deutschen Kollegen mit türkischem Vater rassistische Bemerkungen gemacht haben. Dies wurde von anderen Kollegen des Reviers der Dienststellenleitung angezeigt. Die Beamtin wurde in ein anderes Revier umgesetzt, Strafanzeige wurde erstattet und ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

Die Sonderkommission stellt fest, dass sowohl die Polizeibehörden und die FH Pol als auch das MI LSA in allen dort bekannt gewordenen Fällen entsprechend den rechtlichen Vorgaben gehandelt und dort, wo auch nur ein Anfangsverdacht einer Straftat bestand, eine Strafanzeige erstattet haben.

Die Sonderkommission hat keine Einsicht in die strafrechtlichen Vorgänge genommen, denn die StPO sieht ein entsprechendes Akteneinsichtsrecht nicht vor. Da sich der Auftrag der Sonderkommission aber nicht auf eine Prüfung der Arbeit der StA erstreckt, hält die Sonderkommission die Einsicht in die Vorgänge der StA nicht für erforderlich.

Die Sonderkommission bewertet positiv, dass jedenfalls in einigen Fällen nicht zu tolerierende oder sogar strafbare Äußerungen oder Handlungen durch den Kollegenkreis beanstandet oder angezeigt werden. In diesen Fällen hat die interne soziale Kontrolle funktioniert.

Handlungsempfehlung Disziplinarverfahren

- Ziff. 1.** Die Sonderkommission empfiehlt, dass bei dem Verdacht einer Dienstpflichtverletzung wegen rassistischen, antisemitischen oder fremdenfeindlichen Verhaltens unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ein Handlungstraining zum Thema Diversität mit dem involvierten Personal der Herkunftsdienststelle durchgeführt wird.
- Ziff. 2.** Darüber hinaus empfiehlt die Kommission die jährliche Evaluation der abgeschlossenen Disziplinarverfahren nach zuvor festgelegten Kriterien durch das MI LSA, so zum Beispiel danach, welche Dienststellen betroffen waren, auf welchem Weg die Pflichtverletzung bekannt wurde und ob es sich bei den angezeigten Bediensteten um Männer oder Frauen, Mitarbeitende der Schutz- oder Kriminalpolizei.

V. Lagebild des Bundesamtes für Verfassungsschutz

Das Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV) hat im September 2020 einen Lagebericht

„Rechtsextremismus in Sicherheitsbehörden“ nach einer Abfrage beim BfV, MAD, BKA, BND, Bundespolizei, Zollverwaltung, Polizei beim Deutschen Bundestag, Landesbehörden für Verfassungsschutz, Landeskriminalämtern und Landespolizeibehörden

veröffentlicht.

Ziel der Erhebung war es, eine erste Übersicht über Verdachtsfälle in den Sicherheitsbehörden des Bundes und der Länder sowie der Bundeswehr zu gewinnen, die (auch) einen rechtsextremistischen Zusammenhang aufweisen. Ferner dient die Erhebung dazu, einen Überblick zum Ausgang des Verfahrens zu gewinnen.

Als Grundgesamtheit der Verdachtsfälle wurden solche Sachverhalte gezählt, aufgrund derer im Erhebungszeitraum dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen oder Verfahren wegen des Verdachts von rechtsextremistischen Einstellungen oder Verhaltensweisen eingeleitet wurden. Der Lagebericht umfasst den Zeitraum 1. Januar 2017 bis zum 31. März 2020.

Die Sicherheitsbehörden der Länder leiteten im Erhebungszeitraum in 319 Verdachtsfällen Ermittlungen bei etwa 8000 Personen in den Sicherheitsbehörden insgesamt ein. Sachsen-Anhalt hatte neun Verdachtsfälle gemeldet.

Das BfV verweist einleitend darauf, es bedürfe keiner weiteren Erläuterung, dass die weit überwiegende Mehrheit der Polizisten und weiteren Beamten und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes fest zu den freiheitlichen demokratischen Grundsätzen stünden. Gerade diese Bediensteten des Staates, die in ihrer täglichen Arbeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintreten, erführen Unrecht, wenn sie pauschal dem Vorwurf einer antisemitischen, rassistischen oder demokratiefeindlichen Haltung ausgesetzt würden.

Sinnvolle präventive Maßnahmen im Kontext „extremistische Vorkommnisse in Sicherheitsbehörden“ seien die Aus- und Fortbildung zur Wertevermittlung, Schulungen von Führungskräften zum Erkennen von Extremismus, die Einrichtung von Extremismusbeauftragten und die Sicherheitsüberprüfung.

VI. Fazit zu den Untersuchungen und Feststellungen:

Die Sonderkommission bedauert, dass das Schreiben an staatliche und nichtstaatliche Institutionen so wenig Resonanz hervorgerufen hat. Auch der Extremismusbeauftragte und die Abteilungsleiterin 2 des MI LSA, die sich schriftlich und per Videobotschaft an die Beamtinnen und Beamten der Landespolizei gewandt und sie um Hinweise gebeten haben, bekamen keine Rückmeldungen zum Untersuchungsgegenstand der Sonderkommission. Zu den Gründen können nur Vermutungen angestellt werden. Diese reichen von: Es gibt kein weiteres antisemitisches, fremdenfeindliches oder rassistisches Verhalten durch die Landespolizei, jedenfalls sind neben den dargestellten keine weiteren Fälle gemeldet worden, bis zu der Möglichkeit, dass es solche Vorfälle gibt, weder die Sonderkommission noch der Extremismusbeauftragte oder das MI LSA aber als die geeigneten Institutionen erscheinen, ein solches Verhalten anzuzeigen.

Aber selbst die vergleichsweise wenigen Fälle mit Bezug zum Untersuchungsgegenstand, die zu einer Strafanzeige oder zur Einleitung von Disziplinarverfahren geführt haben, sowie die Bezeichnung „Jude“ für den ehemaligen Casinobetreiber und die Verwendung des Begriffs des „Faschistendienstags“ bedürfen einer Reaktion.

Deshalb hat die Sonderkommission ihre Aufgabe in der Prüfung der bestehenden Regularien, Maßnahmen und Organisationsentscheidungen dahingehend, ob diese verbessert werden müssen, um eine stärkere Sensibilisierung der Bediensteten, insbesondere der Führungskräfte zu erreichen, das (gesellschafts-) politische Bewusstsein zu stärken und vor allem frühzeitig rassistische, fremdenfeindliche und antisemitische Tendenzen und Bestrebungen zu unterbinden.

D. Analyse bestehender Organisationsstrukturen

I. Interne Ermittlungen

Eine konsequente, professionelle und objektive Ermittlung von Straftaten ist für das Vertrauen der Allgemeinheit in eine rechtsstaatliche Strafverfolgung von entscheidender Bedeutung. Dies gilt umso mehr, wenn sich strafrechtlich relevante Vorwürfe gegen Polizeiangehörige oder andere Amtsträger richten.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat fünf Grundsätze für die effektive Untersuchung von Beschwerden gegen die Polizei entwickelt. Diese müssen laut EGMR zwingend bei der Untersuchung von Todesfällen oder bei schwerer Körperverletzung im Polizeigewahrsam oder als Folge polizeilichen Handelns Anwendung finden.⁶⁰ Sie können jedoch auch Anhaltspunkte für die grundsätzliche polizeiliche Bearbeitung von strafrechtlich relevanten Vorwürfen gegen Polizeibeamtinnen und -beamten herangezogen werden. Die Grundsätze lauteten Angemessenheit bezogen auf die Untersuchungsbefugnisse der Ermittlenden, Unverzögerlichkeit, öffentliche Überprüfbarkeit der Verfahrensabläufe und Entscheidungen, Einbeziehung des Opfers und Unabhängigkeit. Im Sinne der Unabhängigkeit fordert der EGMR: *„Zwischen Ermittler und dem von der Beschwerde betroffenen Polizeibeamten sollte weder eine institutionelle noch eine hierarchische Verbindung bestehen. Zudem muss die Unabhängigkeit auch in der Praxis bestehen.“*⁶¹

Grundsätzlich wird bei internen Ermittlungen gegen PVB zwischen echten und unechten Amtsdelikten sowie Straftaten, die von PVB außerhalb des Dienstes begangen werden unterschieden.

Echte Amtsdelikte sind Strafdelikte, „die allein von Amtsträgern begangen werden können, weil ihre Strafbarkeit den Missbrauch einer Amtsträgerposition voraussetzt. Die Amtsträgereigenschaft begründet die Strafbarkeit erst.“⁶² Beispiele für echte Amtsdelikte sind die Bestechungsdelikte (§§ 331 – 358 StGB) oder die Rechtsbeugung (§ 339 StGB).

„Unechte Amtsdelikte können hingegen grundsätzlich von jedermann begangen werden. Wird das Delikt jedoch durch einen Amtsträger begangen, ist dieser schwerer zu bestrafen. Die

⁶⁰ https://www.bundestag.de/resource/blob/592250/fbd05fcbecbdfe135ed30e6d5a5d59b6/WD-2-148-18_PE-6-153-18-pdf-data.pdf, S. 5 f. (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

⁶¹ https://www.bundestag.de/resource/blob/592250/fbd05fcbecbdfe135ed30e6d5a5d59b6/WD-2-148-18_PE-6-153-18-pdf-data.pdf, S. 5 f. (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

⁶² [WD-7-017-19-pdf-data.pdf](https://www.bundestag.de/resource/blob/592250/fbd05fcbecbdfe135ed30e6d5a5d59b6/WD-7-017-19-pdf-data.pdf) (bundestag.de) (zuletzt abgerufen am 24. Februar 2021), Strafrechtliche Verantwortlichkeit von Amtsträgern, Bundestagsabgeordneten und Mitgliedern der Bundesregierung in Deutschland, Fragen zur Rechtslage, S. 4.

*Amtsträgereigenschaft wirkt sich somit strafschärfend aus.*⁶³ Unechte Amtsdelikte sind z.B. Strafvereitelung im Amt (§ 258a StGB) oder die Körperverletzung im Amt (§ 340 StGB).

Amtsträger ist gemäß § 11 Abs. 2 StGB „wer nach deutschem Recht a) Beamter oder Richter ist, b) in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis steht oder c) sonst dazu bestellt ist, bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle oder in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung unbeschadet der zur Aufgabenerfüllung gewählten Organisationsform wahrzunehmen“. Damit sind PVB Amtsträger.

Schutzgut der Amtsdelikte ist die Ordnungsmäßigkeit der Amtsführung und das dementsprechende Vertrauen der Öffentlichkeit.⁶⁴

1. Interne Ermittlungen in der Landespolizei Sachsen-Anhalt

Auf die Frage nach der Regelungslage für die Bearbeitung von Straftaten durch PVB berichtete das MI LSA, dass gemäß des Rahmengeschäftsverteilungsplans für die Polizeiinspektionen Dessau-Roßlau, Halle (Saale), Magdeburg und Stendal vom 19. August 2019 die Ermittlungen bei echten und unechten Amtsdelikten im Fachkommissariat 4 geführt werden. Darüber hinaus legt der gesonderte Erlass *„Zuständigkeiten für die Bearbeitung von Straftaten im Amte und in Fällen des polizeilichen Schusswaffengebrauchs durch die Polizei des Landes Sachsen-Anhalt“* vom 26. März 2020 die Bearbeitung von Amtsdelikten explizit fest. Dort heißt es unter 2. Zuständigkeiten:

„2.1. Die Bearbeitung von Amtsdelikten (außer Korruptionsdelikten), begangen durch Polizeibedienstete, und Fälle des Schusswaffengebrauchs durch Polizeivollzugsbeamte gegen Personen oder bei denen Personenschäden eingetreten sind, erfolgt grundsätzlich in den Zentralen Kriminaldiensten der Polizeiinspektionen.“

Darüber hinaus ist in dem Erlass festgelegt, dass Amtsdelikte (außer Korruptionsdelikten), begangen durch Polizeibedienstete und Fälle des oben beschriebenen Schusswaffengebrauch durch PVB des LKA und der Polizeieinrichtungen, grundsätzlich die Polizeiinspektionen bearbeiten, in deren Bezirk die Tat begangen oder die Schusswaffe gebraucht wurde.

Außerdem behält sich gemäß dem Erlass das MI LSA in besonderen Einzelfällen eine Zuweisung der Bearbeitungszuständigkeit vor.

⁶³ WD-7-017-19-pdf-data.pdf (bundestag.de) (zuletzt abgerufen am 24. Februar 2021), Strafrechtliche Verantwortlichkeit von Amtsträgern, Bundestagsabgeordneten und Mitgliedern der Bundesregierung in Deutschland, Fragen zur Rechtslage, S. 4.

⁶⁴ Amtsdelikte. In: Strafrecht Besonderer Teil 1. Springer-Lehrbuch. Springer 2007, Berlin, Heidelberg.

Somit werden grundsätzlich Ermittlungsverfahren wegen Amtsdelikten gegen Mitarbeitende einer PI in der eigenen Behörde bearbeitet.

Bei strafrechtlich relevanten Vorwürfen gegen PVB außerhalb des Dienstes greifen die allgemeinen Zuständigkeitsvorschriften.

2. Beispiele aus anderen Bundesländern

2.1. Interne Ermittlungen außerhalb der Polizeiorganisation

In **Hamburg** werden Amts- und Korruptionsdelinquenz und damit auch strafrechtlich relevante Vorwürfe gegen Polizeiangehörige, vom Dezernat für Interne Ermittlungen (DIE) verfolgt.

Das DIE ist aus der Hamburger Polizeiorganisation ausgegliedert und direkt dem Staatsrat der Behörde für Inneres und Sport unterstellt.⁶⁵

Neben den Fachkommissariaten für Amtsdelinquenz und Korruption (mit den Sachgebieten Auswertung und Analyse, Korruptionsermittlungen sowie Korruptionsprävention) verfügt das DIE über ein eigenes Fachkommissariat für Operative Maßnahmen.⁶⁶

Übertragen wurde dem DIE u.a. die ausschließliche Zuständigkeit für⁶⁷

- *„alle Straftaten, die Polizei- und Feuerwehrbediensteten im Rahmen ihrer Dienstausübung vorgeworfen werden“ (ausgenommen Verkehrsdelikte)*
- *„strafrechtliche Vorwürfe gegen Polizei- und Feuerwehrbedienstete außerhalb des Dienstes, wenn die Tat*
 - *besonders schwer wiegt*
 - *eine besondere Öffentlichkeitswirksamkeit zu erwarten ist*
 - *geeignet ist, das Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit zu schädigen (z.B. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung)“*
- alle Delikte des 30. Abschnitts des StGB – Straftaten im Amt. Dabei handelt es sich z.B. um Delikte wie Körperverletzung im Amt, Falschbeurkundung im Amt oder die Verletzung des Steuergeheimnisses. Hier ist das DIE für die Bearbeitung zuständig unabhängig davon, ob es sich bei dem Beschuldigten um einen PVB, einen

⁶⁵ <https://www.hamburg.de/die/> (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

⁶⁶ <https://www.hamburg.de/contentblob/109026/e41d98c69646841102e40a4dc0d4860e/data/organigramm.pdf> (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

⁶⁷ <https://www.hamburg.de/contentblob/4104516/4a5c01148415be2a596fb20456c48d5a/data/zustaendigkeiten.pdf> (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

Feuerwehrbediensteten oder einen anderen Amtsträger, wie beispielsweise eine Lehrerin oder einen Lehrer handelt.

- „alle von Amtsträgern (§ 11 StGB) verübten Taten, bei denen sich die Amtsträgereigenschaft strafverschärfend auswirkt (unechte Amtsdelikte)“.

Korrespondierend zum DIE gibt es bei der Staatsanwaltschaft Hamburg sowohl eine Schwerpunktstaatsanwaltschaft für Ermittlungsverfahren gegen Polizei, Feuerwehr- und Justizvollzugsbeamte als auch eine Schwerpunktstaatsanwaltschaft für Korruptionsverfahren.⁶⁸

In **Bremen** werden seit 2009 strafrechtlich relevante Vorwürfe gegen Angehörige des öffentlichen Dienstes in einer Organisationseinheit ermittelt, die direkt beim Senator für Inneres angesiedelt ist, dem Abschnitt „Interne Ermittlungen“. Dies betrifft alle strafrechtlichen Vorwürfe, die im Zusammenhang mit der Amtsausübung stehen.

Die Mitarbeitenden des Abschnitts „Interne Ermittlungen“ sind ausgebildete Kriminalbeamte und -beamtinnen. Der Leiter des Abschnitts ist Jurist.⁶⁹

In **Thüringen** wurden Ermittlungen gegen Polizistinnen und Polizisten wegen des Verdachts von Straftaten im Dienst bisher in der in der Organisationseinheit „Interne Ermittlungen“ in der Landespolizeidirektion geführt. Seit dem 1. Februar 2021 ist die Organisationseinheit „Interne Ermittlungen“ direkt beim Innenministerium angesiedelt. Dort nimmt die Polizeiabteilung des Ministeriums die Fachaufsicht über die Tätigkeit der Organisationseinheit wahr.⁷⁰

2.2. Interne Ermittlungen im LKA

In dem Flächenland **Bayern** ist das Landeskriminalamt landesweit für Ermittlungen gegen Beschäftigte der Landespolizei wegen im Dienst begangener Straftaten zuständig.⁷¹ Mit rund 41.400 Beschäftigten ist die Bayerische Polizei einer der größten deutschen Polizeiverbände.⁷²

Im LKA **Berlin** besteht ebenfalls eine grundsätzliche Zuständigkeit bei Straftaten von Polizeibediensteten des Landes Berlin im Dezernat für Korruptions- und Polizeidelikte.⁷³

⁶⁸ <https://justiz.hamburg.de/organisation-und-zustaendigkeiten/> (zuletzt abgerufen am 26. Februar 2021).

⁶⁹ Der Senator für Inneres - Interne Ermittlungen (bremen.de) (zuletzt abgerufen am 13. Februar 2021).

⁷⁰ <https://innen.thueringen.de/detailanzeige/interne-ermittlungen-jetzt-dem-ministerium-unterstellt> (zuletzt abgerufen am 13. Februar 2021).

⁷¹ <https://www.polizei.bayern.de/wir/organisation/index.html/152661> (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

⁷² <https://www.polizei.bayern.de/wir/index.html> (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

⁷³ <https://www.berlin.de/polizei/dienststellen/landeskriminalamt/lka-3/> (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

Als eine Konsequenz aus den Ermittlungen gegen Angehörige des Spezialeinsatzkommandos befindet sich LKA **Mecklenburg-Vorpommern** eine zentrale Abteilung für interne Ermittlungen im Aufbau.⁷⁴

3. Fazit interne Ermittlungen

Amtsträgerinnen und Amtsträgern kommt in der freiheitlich demokratischen Grundordnung eine besondere Rolle zu. Ihnen sind umfangreiche Befugnisse übertragen, die mit hoher Verantwortung einhergehen. Strafrechtlich relevante Vorwürfe gegen Amtsträgerinnen und Amtsträger im Allgemeinen und PVB im Besonderen können das Vertrauen der Allgemeinheit in die Funktionsfähigkeit des Rechtsstaates erheblich erschüttern. Umso wichtiger ist die konsequente, professionelle und objektive Aufklärung solcher Vorwürfe. Dabei ist ein besonders hoher Sorgfalts- und Qualitätsmaßstab anzulegen, denn Fehler bei der Strafverfolgung von Amtsträgerinnen und Amtsträgern können die Glaubwürdigkeit der gesamten Strafverfolgung erschüttern.

Zum Schutz des Vertrauens der Öffentlichkeit in die Gleichheit vor dem Gesetz (Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland) und eine funktionsfähige, gerechte Strafverfolgung muss jeder Anschein der Parteilichkeit oder Voreingenommenheit der Ermittlungsperson verhindert werden.

Vor diesem Hintergrund sind zum einen klare Zuständigkeitsregelungen für Ermittlungen gegen PVB besonders wichtig. Sie beugen (dem Anschein von) Gefälligkeits- oder Willkürentscheidungen vor. Zum anderen ist es erforderlich, dass durch geeignete Zuständigkeitszuweisungen sichergestellt ist, dass die Verfahren von PVB bearbeitet werden, die möglichst geringe private und berufliche Berührungspunkte mit den jeweils Beschuldigten haben.

Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass die Ermittlungsperson hinreichend persönlich gefestigt ist, über die erforderliche Ausbildung und Erfahrung verfügt und von den Vorgesetzten ausreichend eng begleitet (unterstützt und kontrolliert) wird. Dies kann u.a. dadurch erreicht werden, dass die Zahl der Mitarbeitenden, die der verantwortlichen Führungskraft unterstellt sind, verhältnismäßig gering ist.

Nicht zuletzt können interne Ermittlungen für die Ermittlungspersonen sehr belastend sein und bergen das Potential - auch wenn sich die im Raum stehenden Vorwürfe als unbegründet erweisen - zukünftige Arbeitsbeziehungen zu beeinträchtigen. Daher ist es schon aus Fürsorgegesichtspunkten geboten, dass die Ermittlungsperson von der Führung umfassend

⁷⁴ <https://www.presseportal.de/blaulicht/pm/108531/4677812> (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021); Polizei in Mecklenburg-Vorpommern: Ermittlungen unter Kollegen | svz.de (zuletzt abgerufen am 15. Februar 2021).

unterstützt wird und in keiner hierarchischen und keiner engen institutionellen oder persönlichen Verbindung mit den beschuldigten Personen steht.

Handlungsempfehlung Interne Ermittlungen

Die Sonderkommission empfiehlt entweder

Ziff. 1. eine zentrale Dienststelle für die Bearbeitung von strafrechtlich relevanten Vorwürfen gegen Amtsträgerinnen und Amtsträger im Allgemeinen und Polizeiangehörige im Besonderen innerhalb oder außerhalb der Polizeiorganisation einzurichten. Von dieser zentralen Bearbeitung könnten bestimmte Vorwürfe ausgenommen sein, z.B. Verkehrsdelikte,

oder zumindest

Ziff. 2. die Zuständigkeit für die Ermittlung aller Straftaten, die Polizeibediensteten im Rahmen ihrer Dienstausbübung und außerhalb des Dienstes vorgeworfen werden, explizit zu regeln. Die Sonderkommission empfiehlt dringend, dass Verfahren gegen Polizeibedienstete nicht in der Polizeibehörde bearbeitet werden, der diese angehören.

II. Extremismusbeauftragter

Als eine Maßnahme, die nach Bekanntwerden der Vorwürfe gegen die Landesbereitschaftspolizei am 12. Oktober 2020 von dem damaligen Innenminister ergriffen wurde, war die Benennung eines sogenannten Extremismusbeauftragten. Dieser sollte zudem die Leitung der Zentralen Beschwerdestelle übernehmen.

Zeitnah nach seiner Benennung wendete sich der Extremismusbeauftragte im Intranet an die Bediensteten der Landespolizei. Er stellte dar, dass auch der Umgang mit extremistischen Tendenzen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit nach den aktuellen Erfahrungen stärker in den Blick zu nehmen sei. Zu nennen seien insbesondere Verhaltensweisen, die den Verdacht einer rassistischen, antisemitischen oder sonstigen extremistischen Haltung begründen könnten und damit Zweifel an der Neutralität aufkommen ließen. Er zeigte die Möglichkeit auf, sich direkt an ihn zu wenden und betonte hierbei, dass er außerhalb der Polizeihierarchie stehe.

Nach Angaben des Extremismusbeauftragten habe es seitdem zwar Gespräche mit Bediensteten der Landespolizei gegeben, diese hätten jedoch keinen Rückschluss auf extremistische Sachverhalte innerhalb der Polizei ergeben. Um insbesondere anonyme Hinweise besser bewerten zu können, werde derzeit geprüft, ob ein Hinweisgebersystem, bei dem unter Wahrung der Anonymität der oder des Mitteilenden gleichwohl eine Kontaktaufnahme möglich ist, implementiert wird.

Die Sonderkommission begrüßt die Einrichtung eines zentralen Extremismusbeauftragten für den Geschäftsbereich des MI LSA als eine Möglichkeit um Rassismus, Fremdenfeindlichkeit oder Antisemitismus vorzubeugen und zu bekämpfen.

III. Beschwerdemanagement in der Polizei

Laut dem Standard Eurobarometer der Europäischen Kommission hatten im Sommer 2020 rund 84 Prozent der Deutschen Vertrauen in die Polizei.⁷⁵ Entsprechend dem Leitbild der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt steht im Mittelpunkt der Arbeit der Landespolizei, die durch Recht und Gesetz bestimmt wird, der Mensch. Gerade der vertrauensvolle Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern ist Voraussetzung für eine wirkungsvolle Partnerschaft in Sachen Sicherheit und Ordnung.⁷⁶

Trotz des grundsätzlich professionellen Handelns kommt es immer wieder zu Situationen und Sachverhalten, die für Kritik bei den Bürgerinnen und Bürgern sorgen. Hier muss sich staatliches Handeln im Sinne von Transparenz hinterfragen lassen. Neben einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit bedarf es hierfür auch der Möglichkeit, dass sich Bürgerinnen und Bürger beschweren können. Dabei muss eine solche Beschwerdestelle objektiv, unabhängig und sachlich prüfen, ob die Kritik berechtigt oder unberechtigt ist. Neben der Einzelfallprüfung muss darüber hinaus im Rahmen einer Qualitätskontrolle überprüft werden, ob institutionelle und/oder strukturelle Defizite vorliegen, die es im Rahmen einer nachhaltigen Fehlerkultur zu beseitigen gilt.

Dies gilt auch für Hinweise, Kritik und Beschwerden von Polizeibediensteten des Landes. Diese brauchen eine Anlaufstelle, an die sie sich ohne Sorge vor dienstlichen Konsequenzen wenden können.

Im Koalitionsvertrag der Landesregierung heißt es zum Beschwerdemanagement:

„Die Zentrale Beschwerdestelle der Polizei hat sich bewährt und wird hinsichtlich eines zentralen qualitativen Beschwerdemanagements weiterentwickelt.“

Gegenstand der Prüfung durch die Sonderkommission ist die bisherige Praxis der bestehenden Beschwerdestellen im Land sowie ein Bund-Länder-Vergleich im Umgang mit

⁷⁵ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/377233/umfrage/umfrage-in-deutschland-zum-vertrauen-in-die-polizei/> (zuletzt abgerufen am 23. Februar 2021).

⁷⁶ Leitbild der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt, abrufbar unter: <https://polizei-web.sachsen-anhalt.de/das-sind-wir/leitbild/> (zuletzt abgerufen am 23. Februar 2021). Die Landespolizei Sachsen-Anhalt hat sich mit diesem Leitbild ein verpflichtendes Wertesystem gegeben, welches den Rahmen für das eigene Handeln und Verhalten darstellt und den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürgern an die Polizei entsprechen soll. Dabei richtet sich das Leitbild an alle Bediensteten der Landespolizei. Die Kernelemente des Leitbildes stellen die Bürgerzufriedenheit, die Persönlichkeit des Einzelnen im erfolgreichen Team, zeitgemäße Führung in der Organisation sowie die unterstützenden Rahmenbedingungen der Tätigkeit dar. Es wird herausgestellt, dass *„im Mittelpunkt der Arbeit, die durch Recht und Gesetz bestimmt wird, der Mensch steht“*. Die Achtung der Würde und die gerechte Behandlung eines jeden Menschen ist für die Landespolizei Sachsen-Anhalt *„der oberste Grundsatz“*. Mit dem Koalitionsvertrag, den die regierungstragenden Parteien CDU, SPD und Bündnis 90 / Die Grünen im Jahr 2016 geschlossen haben, wurde vereinbart, dass das Leitbild der Polizei bis zum Ende der Legislaturperiode überarbeitet wird. Die überarbeitete Fassung des Leitbildes liegt der Sonderkommission vor, befindet sich derzeit jedoch noch in dem ressortübergreifenden Mitzeichnungsverfahren.

Kritik am polizeilichen Handeln, insbesondere wegen fremdenfeindlichen, rassistischen oder antisemitischen Verhaltens von Polizeibeamtinnen und –beamten, um gegebenenfalls Strukturen aufzudecken, die ein derartiges Verhalten möglich machen oder begünstigen. Hierfür hat die Sonderkommission Gespräche mit den Beschwerdestellen der Landespolizei Sachsen-Anhalt geführt, stichprobenartige Einsicht in Beschwerdeverfahren aus den Jahren 2019 und 2020 bis zum Stichtag 12. Oktober 2020 (Einsetzung der Sonderkommission) genommen sowie eine Bund-Länder-Umfrage durchgeführt.

Die Beschwerdebearbeitung in Sachsen-Anhalt erfolgt im Rahmen eines dualen Systems sowohl dezentral bei jeder Polizeibehörde und der FH Pol, als auch zentral in der Zentralen Beschwerdestelle (ZB) im MI LSA.

Für Beschwerden von PVB wegen des Verhaltens einer Kollegin oder eines Kollegen, oder von Vorgesetzten gibt es darüber hinaus die Möglichkeit sich an die zentral beim MI LSA eingerichtete Konfliktkommission oder in Bezug auf rassistische, fremdenfeindliche oder antisemitische Sachverhalte an den Extremismusbeauftragten⁷⁷ zu wenden. Ansonsten werden solche Beschwerden ebenfalls von den Beschwerdestellen mitbearbeitet, wobei der Dienstweg einzuhalten ist (§ 100 LBG LSA), d.h. grundsätzlich ist eine Beschwerde über den direkten Vorgesetzten einzureichen.

1. Zentrale Beschwerdebearbeitung: Die Zentrale Beschwerdestelle

1.1 Allgemeines

Zusätzlich zu der immer schon bestehenden Möglichkeit, bei einer Polizeidienststelle Beschwerde einzulegen, wurde mit Erlass⁷⁸ des MI LSA im August 2009 die Zentrale Beschwerdestelle (ZB) der Polizei als eine außerhalb der Polizeiorganisation stehende und der Staatssekretärin oder dem Staatssekretär des MI LSA zugeordnete Organisation eingerichtet. Dem vorausgegangen war eine Reihe von Vorfällen, bei denen die Polizei in Sachsen-Anhalt im Zusammenhang mit der Bearbeitung rechtsmotivierter Straftaten für negatives Aufsehen in der Öffentlichkeit gesorgt hatte und die ein Bedürfnis nach einer Stelle zur Förderung des Dialoges der Polizei mit der Gesellschaft und zur Erhöhung der Akzeptanz der Polizei entstehen ließen.

⁷⁷ Siehe unter Kapitel D, VIII.

⁷⁸ Erlass des MI LSA vom 12. August 2009 – Einrichtung einer Zentralen Beschwerdestelle Polizei, geändert per Erlass des MI LSA vom 6. April 2010 (Az.: 24.21-02011). Außer Kraft getreten per Erlass des MI LSA vom 10. Januar 2013.

Dem Plenarprotokoll 5/39 vom 29. Mai 2008, S. 2562 ff.⁷⁹ lässt sich entnehmen, dass zunächst beabsichtigt war, diese Beschwerdestelle beim Landespräventionsrat einzurichten. Wegen rechtlicher Bedenken wurde diese Idee allerdings verworfen. Insbesondere der Landesbeauftragte für den Datenschutz hatte darauf hingewiesen, dass der Landespräventionsrat als ein nicht rechtsfähiger Verein datenschutzrechtlich als nichtöffentliche Stelle anzusehen ist, so dass die Übermittlung personenbezogener Daten sowohl der Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer als auch der betroffenen Polizeibeamtinnen und –beamten wohl einer gesetzlichen Grundlage bedürfe.⁸⁰

Die ZB soll gemäß dem Errichtungserlass durch Überprüfung der Arbeit und des Verhaltens der Polizei zu deren kontinuierlicher Qualitätsverbesserung beitragen. Sie soll zentrale Ansprechpartnerin für Bürgerinnen und Bürger sowie für Bedienstete der Polizei sein und damit zur Verbesserung der Zufriedenheit beitragen. Künftiges Fehlverhalten soll präventiv verhindert werden. Dabei soll die Arbeit der ZB „weniger einzelfallorientiert, als vielmehr auf die Feststellung von strukturellen Problemen ausgerichtet sein.“⁸¹

Im Jahr 2013 konkretisierte das MI LSA die Beschwerdebearbeitung durch die für alle für die Beschwerdebearbeitung in der Landespolizei zuständigen Stellen geltende Richtlinie zum Beschwerdemanagement bei der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt⁸², die mit Wirkung zum 1. Januar 2021 nach abgeschlossener Pilotierung auf den gesamten Geschäftsbereich des MI LSA ausgeweitet wurde.⁸³ In dieser Richtlinie ist festgelegt, dass die Erfüllung des verfassungsmäßigen Rechts auf Beschwerde in allen Behörden und Einrichtungen des Geschäftsbereichs des MI LSA sicherzustellen ist. Alle dem MI LSA nachgeordneten Behörden und Einrichtungen, somit auch die der Landespolizei, bearbeiten die bei ihnen eingehenden Beschwerden in eigener Zuständigkeit.

Die ZB hat dabei u.a. folgende Aufgaben:

- direkte und unmittelbare Entgegennahme von Beschwerden, aber auch Anregungen und Bedenken als zentrale Ansprechpartnerin für Beschwerden durch die Bevölkerung und die Bediensteten des Geschäftsbereichs des Ministeriums,

⁷⁹ <https://padoka.landtag.sachsen-anhalt.de/files/plenum/wp5/039stzg.pdf> (zuletzt abgerufen am 23. Februar 2021).

⁸⁰ IX. Tätigkeitsbericht des Landesbeauftragten für den Datenschutz vom 1. April 2007 – 31. März 2009, Nr. 18.8.

⁸¹ Bendzka, Bericht über die Fachkonferenz „Polizei und Menschenrechte 2010“ <https://www.amnesty.de/sites/default/files/downloads/Konferenz-Dokumentation.pdf> (zuletzt abgerufen am 23. Februar 2021).

⁸² Runderlass des MI LSA vom 10. Januar 2013 – Az.: Z3-0201 – Richtlinie zum Beschwerdemanagement bei der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt.

⁸³ Runderlass des MI LSA vom 22. Dezember 2020 – Az.: 11.11-04.11-0201 – Richtlinie zum Beschwerdemanagement im Geschäftsbereich des MI LSA.

- abschließende Bearbeitung aller Dienstaufsichtsbeschwerden die direkt an sie oder das MI LSA gerichtet werden,
- landesweite Evaluation des Beschwerdemanagements z.B. durch statistische Auswertungen und Fertigung eines Jahresberichts über das Beschwerdewesen.

Die ZB gibt Eingaben, die nicht polizeiliches Handeln zum Gegenstand haben sowie Wünsche nach Unterstützung oder Beratung beinhalten, in der Regel an die örtlich zuständige Behörde ab.

Die ZB teilt dem durch eine Beschwerde angesprochenen Bediensteten und deren Organisationseinheit in jedem Verfahren, unabhängig ob die Beschwerde begründet oder unbegründet ist, durch Kopie des Endbescheides den Ausgang des Verfahrens mit. Die in dem Verfahren gewonnenen Erkenntnisse und der daraus abzuleitende Handlungsbedarf werden eigenständig von den Behörden und Einrichtungen umgesetzt.

Die ZB hat keine Befugnisse oder Instrumente der Dienst- oder Fachaufsicht.

1.2 Datenschutz

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz hatte im Jahr 2015 das Verfahren der ZB beanstandet, weil personenbezogene Daten der Beschwerdeführenden an die Polizeibehörden zur Prüfung weitergegeben wurden, ohne dass eine Einwilligung der Beschwerdeführenden vorlag.⁸⁴

Seitdem übersendet die ZB den Beschwerdeführenden mit der Eingangsbestätigung ein Formular zur datenschutzrechtlichen Einwilligung. Die Sonderkommission hat bei der Überprüfung der Beschwerdevorgänge häufiger gesehen, dass das Formular nicht zurückgeschickt wurde. Als Konsequenz wurden die Vorgänge sodann entweder nicht weiterbearbeitet oder anonymisiert an die zuständige Polizeibehörde weitergegeben.

Eine Statistik, in wie vielen Fällen die Datenschutzerklärung nicht zurückgesandt und somit die Beschwerde nicht abschließend bearbeitet wurde, liegt nicht vor. Nach Angaben der ZB sei dies jedoch die Ausnahme. Wenn die Erklärung ausbleibt und keine Reaktion des Beschwerdeführenden erfolgt, würden sich die zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter nochmals mit ihr oder ihm in Verbindung setzen. Bei dieser erneuten Kontaktaufnahme würde zudem nochmal ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass eine weitere Bearbeitung nicht möglich sei. Gleichwohl bleibt zu vermuten, dass sich ein gewisser Anteil der Beschwerdeführenden von der Datenschutzerklärung abschrecken lässt, das

⁸⁴ Der entsprechende Bericht liegt der Sonderkommission vor.

Zurücksenden für sie eine große Hürde darstellt oder – auch auf Grund der dadurch entstehenden zeitlichen Verzögerung – die Beschwerdeführenden die Bearbeitung ihrer Beschwerde für nicht mehr erforderlich halten. Dies führt in jedem Fall dazu, dass die Beschwerde zwar inhaltlich gesichtet, nicht jedoch umfassend geprüft wird.

1.3 Anonyme Beschwerden und Eingaben

Die Richtlinie zum Beschwerdemanagement sieht vor, dass wegen der Verpflichtung, in angemessener Zeit Bescheid zu erteilen, eine Bearbeitung einer anonymen Eingabe ausscheidet. Nur im Einzelfall könne *„es sinnvoll sein, einem anonymen Hinweis dennoch mit entsprechender Sensibilität nachzugehen“*.⁸⁵ Die ZB erklärte zum Verfahren, dass auch sämtliche Beschwerden und Eingaben, die anonym eingebracht werden, entsprechend ihrem Inhalt geprüft und den Vorwürfen, sofern sie substantiiert vorgebracht werden, nachgegangen wird.

1.4 Öffentlichkeitsarbeit

Die ZB hat innerhalb des Landesportals www.sachsen-anhalt.de einen eigenen Internetauftritt.⁸⁶ Dort ist vermerkt, dass man die Beschwerden mündlich, schriftlich, telefonisch oder elektronisch erheben kann. Weitere Informationen, auch in leichter Sprache, sind lediglich über Verlinkungen zu Downloads zu erhalten. Darüber hinaus sind die Hinweise ausschließlich in deutscher Sprache verfasst. Der Sonderkommission ist negativ aufgefallen, dass sich auf der Internetseite ein Bild mit wechselnden Tiermotiven und aus Sicht der Sonderkommission unangemessenen Wortspielen abgebildet ist (z.B.: Foto eines Huhnes mit dem Spruch: „Hühnchen zu rupfen? Fühlen Sie sich unangemessen behandelt? Sie haben das Recht, sich zu beschweren!“). Diese Aufmachung könnte bei potentiellen Beschwerdeführenden die Ernsthaftigkeit der Beschwerdebearbeitung in Zweifel ziehen.

1.5 Fortbildung

Positiv bewertet die Sonderkommission, dass die ZB im Jahr 2019 einen Workshop für den Geschäftsbereich des MI LSA zum Beschwerdemanagement durchgeführt hat. Zielgruppe dieses Workshops waren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der Beschwerdebearbeitung befasst sind. Diese Fortbildung sollte Einzug in den Fortbildungskatalog des Aus- und Fortbildungsinstitutes des Landes Sachsen-Anhalt (AFI LSA) gehalten haben.

⁸⁵ Ziffer 4.10.2 der o.g. Richtlinie zum Beschwerdemanagement.

⁸⁶ <https://zentralebeschwerdestelle.sachsen-anhalt.de/> (zuletzt abgerufen am 23. Februar 2021).

Hervorzuheben ist darüber hinaus auch die Ausbildung eines Bediensteten der ZB zum Mediator. Ein weiterer Mitarbeiter befindet sich derzeit in der Ausbildung dazu.

1.6 Qualitätsmanagement

Die landesweite Evaluation des Beschwerdemanagements stellt die ZB durch statistische Auswertung in Form von Jahresberichten⁸⁷ dar. Unter anderem sind die dort abgebildeten Parameter die Anzahl der Beschwerden, die Unterscheidung und Differenzierung in Sachbeschwerden und Verhaltensbeschwerden sowie die Adressaten der Beschwerden. Keine Evaluierung findet im Hinblick auf die Beschwerdeführenden selbst statt.

Aus den Jahresberichten lässt sich jedenfalls nicht entnehmen, welche Bevölkerungsgruppen überhaupt von der Beschwerdemöglichkeit bei der ZB oder bei den Polizeibehörden und der FH Pol Gebrauch machen. Mithin lässt sich auch nicht feststellen, wie hoch der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund, Ausländern oder Personen verschiedener Glaubensrichtungen unter den Beschwerdeführenden ist. Gleichfalls fand bisher keine Evaluierung im Hinblick auf rassistische, ausländerfeindliche oder antisemitische Sachverhalte statt. Nach Angaben der ZB sollen diese Sachverhalte nunmehr – beginnend mit der Jahresstatistik 2021 – mit einer gesonderten Kennziffer im Controlling des Beschwerdeprozesses erfasst und ausgewertet werden.

1.7 Einsichtnahme in Beschwerdevorgänge

Im Jahr 2019 sind nach Angaben der ZB dort 319 und im Jahr 2020 bis zum von der Sonderkommission festgelegten Stichtag insgesamt 295 Beschwerden eingegangen. Durch die Sonderkommission wurden aus den Beschwerdevorgängen der ZB Stichproben gezogen und im Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand überprüft. Insgesamt wurden 66 Vorgänge aus 2019 und 2020 in Augenschein genommen. Es konnten fünf Fälle festgestellt werden, bei denen die oder der Beschwerdeführende Ausländer war oder einen Migrationshintergrund hatte und in denen der Beschwerdegegenstand auf der Ausländereigenschaft beruhen konnte. In zwei Fällen waren die Beschwerden nicht unbegründet. In einem dieser Fälle wurde ein Disziplinarverfahren und ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren – der Vorgang wird in dem Abschnitt Disziplinarverfahren dargestellt – und in dem anderen Vorgang wurde ein unangemessenes Verhalten des PVB gerügt. Die Sachverhalte waren jeweils völlig unterschiedlich. Das Vorliegen struktureller Fremdenfeindlichkeit konnte darin nicht gesehen werden. Weitere Anhaltspunkte für rassistische, fremdenfeindliche oder antisemitische

⁸⁷ Zuletzt: Jahresbericht der Zentralen Beschwerdestelle von 2019 abzurufen unter: <https://zentrale.beschwerdestelle.sachsen-anhalt.de/zentrale-beschwerdestelle/jahresberichte/> (zuletzt abgerufen am 23. Februar 2021).

Sachverhalte ergaben sich auch nicht aus Vorgängen, in denen sich etwa Dritte über polizeiliches Verhalten beschwerten, die einen Bezug zum Untersuchungsthema gehabt haben könnten.

Einen weiteren Sachverhalt hat die Mobile Opferberatung zum Anlass genommen, sich an die ZB zu wenden.⁸⁸

Hintergrund war, dass eine jüdische Bürgerin und ein jüdischer Bürger, die vermutlich wegen des Tragens der Kippa und einer Kette mit einem Davidstern-Anhänger von zwei ihnen unbekanntem Radfahrern ohne erkennbaren Grund unter anderem „als Drecks Jude“ beschimpft und auf die Ankündigung, Anzeige erstatten zu wollen, mit den Worten „das wird ein Nachspiel haben, Jude“ bedroht wurden.

Die Betroffenen nahmen zunächst telefonisch Kontakt zur Polizei auf. Ihre Beschwerde richtete sich gegen die nachfolgende Behandlung durch die Polizei. So sei die transidentäre Bürgerin am Telefon mit „Herr“ angeredet worden, später im Polizeirevier hätten verschiedene Beamte ihren Namen nicht genannt, die Polizeibeamten hätten keinen Mund-Nasen-Schutz getragen und keine Getränke angeboten und sie hätten sich geweigert, eine gemeinsame Zeugenvernehmung durchzuführen. Der die Strafanzeige aufnehmende Beamte habe den Anzeigerstattern mitgeteilt, dass die Formulierung „Das wird ein Nachspiel haben Jude“ keine (strafrechtlich zu bewertende) Drohung sei. Unangemessen laut und mehrfach wiederholt habe der eine Beamte die Beleidigung „Drecks Jude“ wiederholt und dann aber fehlerhaft „Drecksjuden“ in die Anzeige aufgenommen.

Die Mobile Opferberatung wertete den Sachverhalt rechtlich aus und beanstandete ein diskriminierendes Verhalten und fehlende Sensibilität in Bezug auf die Transidentität, die fehlende und falsche Aufklärung über Opferrechte, wies auf die sekundäre Viktimisierung, die gesundheitliche Gefährdung und die Folgen des polizeilichen Verhaltens für die Geschädigten hin und kritisierte die fehlende Sachkenntnis zu politisch motivierter Kriminalität. Zu Letztgenanntem führte die Mobile Opferberatung aus, dass die Strafanzeige durch den polizeilichen Staatsschutz hätte aufgenommen und bearbeitet werden müssen. Die Geschädigten hätten nicht den Eindruck gehabt, dass die Beamten zum Thema Antisemitismus sensibilisiert oder besonders geschult gewesen seien. Deshalb sei die Strafanzeige auch zunächst nur als „Beleidigung ohne sexuelle Grundlage“ aufgenommen worden. Erst später sei der Straftatbestand „Volksverhetzung“ ergänzt worden.

⁸⁸ Die Beschwerdeschrift der Geschädigten und der Mobilen Opferberatung liegen der Sonderkommission vor.

Die ZB hat sich ausführlich mit dem Beschwerdevorbringen auseinandergesetzt und hat im Ergebnis konstatiert, dass Schwachstellen im polizeilichen Handeln und im Umgang mit den Betroffenen festzustellen sind. Als fehlerhaft wurde auch gewertet, dass der angezeigte Sachverhalt nicht sofort als Volksverhetzung, sondern „nur“ als Beleidigung gewürdigt worden ist.

Die Sonderkommission teilt diese Auffassung und wertet nach dem Beschwerdevorbringen und den Ausführungen der ZB das Verhalten der Polizeibeamten zwar nicht als antisemitisch, erkennt aber in den Einzelheiten der Schilderung erneut eine fehlende Sensibilität – in diesem Fall im Umgang mit Opferzeugen.

Die Sonderkommission hat im Rahmen dieser Prüfung keinen Vorgang gefunden, in dem sich Bedienstete der Polizei über Kolleginnen oder Kollegen, bzw. Vorgesetzte beschwert haben.

2. Konfliktkommission

Im Jahr 2008 wurde zwischen dem MI LSA und dem Hauptpersonalrat der Polizei (PHPR) die Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz abgeschlossen.⁸⁹

Demnach besteht „Einvernehmen, dass soziales Fehlverhalten, ungelöste Konflikte sowie fehlende Achtung vor Andersdenkenden und –lebenden, Menschen mit Behinderungen, Menschen anderen Geschlechts sowie Angehörigen anderer Nationen oder Glaubensgemeinschaften geeignet sind, das Dienstklima nachteilig zu beeinflussen, Arbeitsabläufe zu stören sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse zu beeinträchtigen“.

In Ziffer 4 der Dienstvereinbarung ist das Beschwerderecht geregelt, wonach sich Beschäftigte, die sich Konflikten ausgesetzt sehen, bei den jeweiligen nächsthöheren Vorgesetzten, die nicht selbst beteiligt sind, beschweren können, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.

Dabei wird nochmal ausdrücklich hervorgehoben, dass Beschäftigte, die einen Konflikt anzeigen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorge der oder des Dienstvorgesetzten bedürfen, auch ohne gegebenenfalls selbst betroffen zu sein.

Darüber hinaus können sich Betroffene aber auch an andere Stellen wenden. Hierbei sind die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragte oder die **zentral eingerichtete Konfliktkommission** genannt.

Grundsätzlich liegt die Zuständigkeit für eine Konfliktlösung bei der jeweiligen Behörde oder Einrichtung der Landespolizei. Kann ein Konflikt jedoch nicht oder nicht ausreichend intern

⁸⁹ Die Dienstvereinbarung liegt der Sonderkommission vor.

gelöst werden und wünschen es die Beamtinnen und Beamten, ist die auf Landesebene eingerichtete Konfliktkommission zu unterrichten.

Somit ist mit dieser Konfliktkommission für die Landespolizei eine zentrale Stelle eingerichtet worden, die ausschließlich interne Konflikte entgegennimmt, aufarbeitet und auf eine gemeinsame Lösung hinwirkt.

Die Konfliktkommission hat dabei folgende Aufgaben:

- Entgegennahme von Beschwerden,
- Beratung, Unterstützung und Aufklärung der Betroffenen bzw. Beteiligten,
- Anbieten von Lösungsvorschlägen, Vermittlung in Konfliktfällen,
- interne Öffentlichkeitsarbeit sowie
- Beratung der Behörden und Einrichtungen.

Mitglieder der Konfliktkommission sind:

- eine Landespolizeipfarrerin oder ein Landespolizeipfarrer,
- eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter des PHPR,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter des MI LSA,
- eine Polizeiärztin oder ein Polizeiarzt,
- eine Polizeivollzugsbeamtin oder ein Polizeivollzugsbeamter,
- die Hauptschwerbehindertenvertretung und
- die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte.

Die Mitglieder der Konfliktkommission sowie deren Beraterinnen und Berater und Sachverständige, die bei Bedarf herangezogen werden können, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Hierbei ist jedoch die besondere Stellung der PVB zu beachten, die dem Legalitätsprinzip nach § 163 StPO auch in ihrer Tätigkeit als Mitglied der Konfliktkommission unterliegen. Die PVB, die Mitglied der Konfliktkommission sind, müssen sich ggf. aus der Beratung zurückziehen.⁹⁰

Die Konfliktkommission hat eine Geschäftsstelle, die von der Koordinierungsstelle Gesundheitsmanagement „GIP“ wahrgenommen wird. Die Koordinierungsstelle „GIP“ ist organisatorisch dem Polizeiärztlichem Zentrum / Ärztlicher Gutachterdienst der

⁹⁰ Ziff. 5 der Dienstvereinbarung.

Landesverwaltung und somit der PI ZD zugeordnet. Daher ist in der Dienstvereinbarung klargestellt, dass eine organisatorische Anbindung der Konfliktstelle in der Landesbereitschaftspolizei, bzw. jetzt in der PI ZD, damit nicht verbunden ist.

Nach Angaben des MI LSA hat die Konfliktkommission seit 2011 mindestens 63 Fälle behandelt.⁹¹ In den Jahren 2018 bis 2020 hat die Anzahl der Fälle jedoch erheblich abgenommen.⁹² Die Sonderkommission hat mit der Vorsitzenden der Konfliktkommission, der Landespolizeipfarrerin, ein Gespräch geführt, in der insbesondere der Aspekt der Vertraulichkeit der Konfliktkommission hervorgehoben wurde. Der Konfliktkommission lagen nach Angaben der Vorsitzenden keine Fälle mit rassistischen, fremdenfeindlichen oder antisemitischen Vorwürfen zur Bearbeitung vor.

3. Dezentrale Beschwerdebearbeitung

Die Polizeibehörden sowie die FH Pol verfügen für die Bearbeitung der Beschwerden über eigene Beschwerdestellen. Entsprechend der o.g. Richtlinie zum Beschwerdemanagement werden die Beschwerden grundsätzlich von der Beschwerdestelle bearbeitet, bei der sie eingegangen sind. Bei Beschwerden, denen grundsätzliche Bedeutung zugemessen wird, kann die Abgabe der Bearbeitung von den Behörden und der FH Pol an die ZB erfolgen.

3.1. Die Beschwerdebearbeitung der PI Magdeburg

In der PI Magdeburg werden die Beschwerden sowohl in der PI, im Stabsbereich Verwaltung, Sachgebiet Recht / Personal, als auch in den jeweiligen Polizeirevieren bearbeitet, und zwar jeweils dort, wo sie eingehen.

Die Sonderkommission konnte Zugriff auf sämtliche zentral in der PI bearbeiteten Beschwerdevorgänge aus den Jahren 2019 und 2020 nehmen. Die Durchsicht der gesamten Vorgänge im Hinblick auf den Beschwerdegegenstand ergab in keinem Fall einen Bezug zu dem Untersuchungsauftrag der Sonderkommission.

3.2. Die Beschwerdebearbeitung der PI Stendal

Auch in der PI Stendal werden Beschwerdevorgänge sowohl in der PI selbst, ebenfalls im Stabsbereich Verwaltung, Sachgebiet Recht / Personal, als auch in den Polizeirevieren abschließend bearbeitet.

⁹¹ Für das Jahr 2014 konnten keine Angaben gemacht werden.

⁹² 2018: 5 Fälle, 2019: 3 Fälle, 2020: 3 Fälle.

Die Sonderkommission nahm Einblick in alle Beschwerdeverfahren aus den Jahren 2019 (33 Beschwerden) und 2020 (42 Beschwerden).

Es gab keine Beschwerden mit Bezug zu rassistischem, fremdenfeindlichem oder antisemitischem Verhalten von Polizeibeamtinnen oder -beamten.

3.3. Die Beschwerdebearbeitung der PI Halle (Saale)

In der PI Halle (Saale) werden sämtliche Beschwerden ihres Zuständigkeitsbereiches zentral in der Beschwerdestelle der PI bearbeitet. Diese ist angegliedert im Stabsbereich Verwaltung, Sachgebiet Recht / Personal. Die Sonderkommission erhielt ein Register der in 2019 und 2020 bearbeiteten Beschwerden. In 2019 waren 134 und in 2020 zum Stichtag insgesamt 118 Eingänge zu verzeichnen. Fünf Vorgänge, die einen Bezug zum Untersuchungsgegenstand der Sonderkommission zu haben schienen, wurden auf Bitte der Sonderkommission herausgesucht und eingesehen. In diesen fünf Vorgängen war kein zu beanstandendes Verhalten der Polizeibeamten erkennbar.

3.4. Die Beschwerdebearbeitung der PI Dessau-Roßlau

In der PI Dessau-Roßlau erfolgt die Bearbeitung von Beschwerden zentral im Stabsbereich Verwaltung, Sachgebiet Recht / Personal der PI. Die Sonderkommission konnte sich anhand eines Registers einen Überblick über die Beschwerdeverfahren verschaffen der letzten zwei Jahre verschaffen. Im Jahr 2019 sind im Zuständigkeitsbereich der 85 im Jahr 2020 bis zum Stichtag 88 Beschwerden eingegangen. Von den registrierten Beschwerden hatte zwei Beschwerden einen Bezug zum Untersuchungsgegenstand der Sonderkommission. Eine der zwei Beschwerden betraf Beamte der Bundespolizei und wurde daher zuständigkeitshalber an diese abgegeben. Der zweite Vorgang wurde von der Sonderkommission eingesehen. Es war kein zu beanstandendes Verhalten des handelnden Polizeibeamten zu erkennen.

3.5. Die Beschwerdebearbeitung der PI Zentrale Dienste

Die in der PI ZD eingehenden Beschwerden werden alle in der Abteilung Verwaltung, Dezernat Recht, bearbeitet. Im Jahr 2019 sind dort 22 und im Jahr 2020 insgesamt 30 Beschwerden direkt eingegangen. Davon betrafen jeweils neun Beschwerden die Abteilung Landesbereitschaftspolizei. Beschwerden mit rassistischen, fremdenfeindlichen oder antisemitischen Vorwürfen gab es nach Angaben der PI ZD nicht.

3.6. Die Beschwerdebearbeitung im Landeskriminalamt

Auch das LKA hat eine eigene Beschwerdestelle, die in der Abteilung Verwaltung, Dezernat Personal / Recht / Organisation, angegliedert ist. In den Jahren 2019 und 2020 gab es jeweils

11 Vorgänge. Die geringe Zahl der Beschwerden erklärt sich mit dem selteneren Bürgerkontakt der LKA-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zu den Polizeibeamtinnen und -beamten der Polizeiinspektionen.

Beschwerden mit Bezug zum Untersuchungsgegenstand der Sonderkommission gab es nicht.

3.7. Beschwerdebearbeitung in der Fachhochschule Polizei

Das Beschwerdewesen für bei der FH Pol eingegangene Dienstaufsichtsbeschwerden ist bei dem Kanzler oder der Kanzlerin der FH Pol im Dezernat Recht / Organisation / Personal angegliedert. Die FH Pol hat mit einer eigenen Verfügung zum Beschwerdemanagement das Verfahren intern geregelt.⁹³

Bei der FH Pol sind seit 2018 insgesamt 34 Beschwerden gegen Studierende und Auszubildende der FH Pol eingegangen. Diese hat die Sonderkommission sämtlich eingesehen. Darunter befanden sich keine Beschwerden über fremdenfeindliches, rassistisches oder antisemitisches Verhalten von Anwärtinnen und Anwärtern, Studierenden oder des Lehrpersonals. Befragt nach eingeleiteten Disziplinarverfahren in der FH Pol aus den vergangenen Jahren wurde berichtet, dass es zwei Vorkommnisse gab, in deren Folge zwei Auszubildende entlassen werden mussten. Diese Vorgänge konnten ebenfalls eingesehen werden. In einem der beiden Fälle hatte ein Klassenkamerad die Leitung der FH Pol auf das Vorkommnis aufmerksam gemacht. In dem anderen Fall war von einem Dienstvorgesetzten Anzeige erstattet worden. Die jeweils eingeleiteten Ermittlungsverfahren der StA sind mangels Tatnachweises gemäß § 170 Abs. 2 StPO eingestellt worden. In einem Fall war das Disziplinarverfahren zur Zeit der Akteneinsicht durch die Sonderkommission noch nicht abgeschlossen, in dem anderen Fall war von Disziplinarmaßnahmen abgesehen worden. Beide Abschnitte sind dem Abschnitt Disziplinarverfahren geschildert.

4. Bund-Länder-Vergleich des Beschwerdemanagements innerhalb der Polizei

Um eine umfassende Bewertung der derzeitigen Beschwerdebearbeitung innerhalb der Landespolizei Sachsen-Anhalt zu ermöglichen, führte die Sonderkommission eine Bund-Länder-Umfrage u.a. zum Thema „Beschwerdemanagement“ und der Einrichtung zentraler Beschwerdestellen durch.

Gerade die politische Forderung nach einer unabhängigen Beschwerdestelle für die Polizei ist nicht erst seit der aktuellen Black Lives Matter-Bewegung, die im vergangenen Jahr in vielen Städten Deutschlands und auch Sachsen-Anhalts demonstrierte, Gegenstand

⁹³ Fachhochschulverfügung zum Beschwerdemanagement bei der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt vom 30. April 2014.

parlamentarischer Befassungen. Regelmäßig führen öffentlichkeitswirksame Vorfälle zu einer kritischen Betrachtung der bestehenden Strukturen. In mehreren Bundesländern wurde die Beschwerdebearbeitung neu strukturiert und eine aus dem jeweils zuständigen Geschäftsbereich des für die Landespolizei zuständigen Ministeriums herausgelöste zentrale Stelle eingerichtet, an die sich Bürgerinnen und Bürger aber auch Angehörige der jeweiligen Polizei neben den herkömmlichen Beschwerdestellen wenden können.

Vorreiter einer oder eines sogenannten Beauftragten für die Landespolizei ist **Rheinland-Pfalz**. Dort ist bereits seit 2014 „eine Bürgerbeauftragte / ein Bürgerbeauftragter des Landes Rheinland-Pfalz und Beauftragte / Beauftragter für die Landespolizei“ an den Landtag Rheinland-Pfalz angegliedert. Die Beauftragte oder der Beauftragte wird vom Landtag für eine Amtszeit von acht Jahren gewählt und hat in Bezug auf die Landespolizei die Aufgabe, das partnerschaftliche Verhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürger und der Polizei zu stärken. Bürgerinnen und Bürger werden im Dialog mit der Polizei unterstützt und es wird darauf hingewirkt, dass begründeten Beschwerden abgeholfen wird. Auch die Befassung mit Vorgängen aus dem innerpolizeilichen Bereich, die an die oder den Beauftragten im Rahmen einer Eingabe herangetragen werden, zählt zu den Aufgaben⁹⁴. Rechtsgrundlage ist das Landesgesetz über den Bürgerbeauftragten des Landes Rheinland-Pfalz und den Beauftragten für die Landespolizei (BürgBG RP) vom 3. Mai 1974, zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. Juli 2014. Die Möglichkeit, sich an die oder den Beauftragten für die Landespolizei zu wenden, stellt nach Angaben des Ministeriums des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz keine zusätzliche Instanz für Beschwerdevorgänge dar, die dezentral durch die Polizeibehörden bearbeitet werden. Vielmehr sind beide Wege parallel und unabhängig voneinander zu sehen.

Auch in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein gibt es seit 2016, in Berlin seit 2020 jeweils Beauftragte für die Landespolizei.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes über die Bürgerbeauftragte oder den Bürgerbeauftragten des Landes **Baden-Württemberg** vom 27. Februar 2016⁹⁵ ist die oder der Bürgerbeauftragte des Landes Baden-Württemberg auch Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner in Sachen Landespolizei. Die oder der Beauftragte wird vom Landtag für eine Amtszeit von acht Jahren gewählt. Daneben können nach Auskunft des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg Beschwerden bei allen Polizeidienststellen und Einrichtungen des Polizeivollzugsdienstes sowie dem Innenministerium eingereicht werden. Die Bearbeitung

⁹⁴ § 16 Abs. 1 BürgBG RP.

⁹⁵ GBl. BW, 2016, 151.

erfolgt demnach grundsätzlich dezentral in der Verantwortung des Dienstvorgesetzten der betroffenen Beamten.

Auch die Beschwerdebearbeitung in **Schleswig-Holstein** erfolgt nach Angaben des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung Schleswig-Holstein grundsätzlich dezentral in den Polizeibehörden. Im Februar 2020 wurde darüber hinaus eine zentrale Auskunft- und Ansprechstelle der Landespolizei im Innenministerium eingerichtet. Diese ermöglicht es Bürgerinnen und Bürgern sowie Beschäftigten der Landespolizei die direkte Kontaktaufnahme abseits des Dienstweges. Daneben ist seit dem 1. Oktober 2016 die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein auch Beauftragte für die Landespolizei Schleswig-Holstein. Gesetzliche Grundlage für die Arbeit der oder des sog. Polizeibeauftragten ist das Gesetz über die Bürgerbeauftragte oder den Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein und die Beauftragte oder den Beauftragten für die Landespolizei in der Fassung vom 1. September 2016.⁹⁶

Ein unabhängiger Bürger- und Polizeibeauftragter soll in **Berlin** ab 2021 tätig werden. Das entsprechende Gesetz zur Einführung des oder der Bürgerbeauftragten des Landes Berlin und des oder der Beauftragten für die Polizei Berlin ist am 16. Dezember 2020 in Kraft getreten.⁹⁷ Nach Angaben der Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport gibt es für die Polizei Berlin darüber hinaus bereits eine ZB als Teil des Internen Risikomanagements im Polizeipräsidium sowie die dezentralen Beschwerdestellen der Direktionen und Ämter. Sowohl interne als auch externe Beschwerden können bei jeder Beschwerdestelle eingegeben werden. Die Beschwerdestellen prüfen und erledigen die Beschwerden jeweils in eigener Zuständigkeit.

Auch in Brandenburg sieht der derzeitige gemeinsame Koalitionsvertrag von SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen vor, dass auf gesetzlicher Grundlage eine Polizeibeauftragte oder ein Polizeibeauftragter beim Landtag eingerichtet und angemessen ausgestattet wird.⁹⁸ Der oder die Polizeibeauftragte soll dabei u.a. *„eine im Ressort Inneres einzurichtende, aber räumlich eigenständige, zentrale Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger“* kontrollieren und dem Innenausschuss des Landtages jährlich einen Bericht vorlegen. In Beantwortung der o.g. Bund-Länder-Umfrage teilte das Ministerium des Innern und für Kommunales Brandenburg

⁹⁶ GVOBl. 1992, 42; GVOBl. 2016, 682.

⁹⁷ GVOBl. 2020, 59, 1435-1439.

⁹⁸ Gemeinsamer Koalitionsvertrag von SPD, CDU und Bündnis 90 / Die Grünen für Brandenburg vom 19. November 2019.

mit, dass mit einem entsprechenden Gesetzentwurf Anfang 2021 zu rechnen sei.⁹⁹ Bisher erfolgte das Beschwerdemanagement in der Polizei Brandenburg dezentral.

Eine ähnliche Gesetzesinitiative befindet sich derzeit in **Mecklenburg-Vorpommern** in der parlamentarischen Befassung.¹⁰⁰ Dort soll mit Änderung des Petitions- und Bürgerbeauftragtengesetzes (PetBüG M-V) eine Beauftragte oder ein Beauftragter für die Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern eingerichtet werden. Die für die oder den Beauftragten für die Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern vorgesehenen Aufgaben und Befugnisse bezieht sich jedoch im Gegensatz zu den anderen Bundesländern in denen eine vergleichbare Beauftragte oder ein vergleichbarer Beauftragter für die Landespolizei tätig ist, ausschließlich darauf, sich mit „Vorgängen aus dem polizeilichen Bereich zu befassen, die im Rahmen einer Eingabe an ihn herangetragen werden“, § 10 Abs. 1 PetBüG M-V-E. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Für Eingaben, die sich auf die Landespolizei in Mecklenburg-Vorpommern beziehen und nicht von Polizeibeschäftigten vorgebracht werden, gelten die allgemeinen Regelungen des Gesetzes weiterhin fort.“¹⁰¹ Dementsprechend können sich Bürgerinnen und Bürger an die sog. Bürgerbeauftragte oder den sog. Bürgerbeauftragten und Polizeibedienstete an die Beauftragte oder den Beauftragten für die Landespolizei wenden, wobei die Regelung des Unterabschnitts 2 „Besondere Vorschriften für die Landespolizei“ nicht für die Beschwerden von Bürgerinnen und Bürger anwendbar ist.

Beschwerden gegen polizeiliches Handeln wird nach Angaben des Ministeriums für Inneres und Europa Mecklenburg-Vorpommern, sofern sie nicht bei der oder dem Bürgerbeauftragten eingehen, dezentral in den zuständigen Polizeidienststellen bearbeitet.

Nach Angaben des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport werden die Beschwerden bezüglich der Polizei in **Hessen** derzeit dezentral in der jeweils betroffenen Polizeidienststelle bearbeitet. Eine zentrale Beschwerdestelle war bisher nicht eingerichtet. Der Hessische Landtag hat jedoch am 11. Dezember 2020 ein Gesetz über die unabhängige Bürger- und Polizeibeauftragte oder den unabhängigen Bürger- und Polizeibeauftragten des Landes Hessen beschlossen.¹⁰² Demnach wird die oder der Beauftragte für eine Amtszeit von sechs Jahren vom Landtag gewählt. Losgelöst von den behördlichen Strukturen ist darüber hinaus für alle Beschäftigten der hessischen Polizei im Jahr 2010 ein Ansprechpartner der Polizei eingerichtet worden. Dieser ist als Stabsfunktion dem Ministerbüro der Ministerin oder des Ministers des Innern und für Sport zugeordnet und steht bei inner- und außerdienstlichen

⁹⁹ Gesetzentwurf der Fraktion Die LINKE vom 4. Dezember 2020 – Drs. 7/2487 – Entwurf eines Gesetzes über die Polizeibeauftragte oder den Polizeibeauftragten im Land Brandenburg (Polizeibeauftragtengesetz).

¹⁰⁰ Gesetzentwurf der Landesregierung vom 22. Oktober 2020 – Drs. 7/5449 (neu) – Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Petitions- und Bürgerbeauftragtengesetzes und zur Änderung anderer Gesetze.

¹⁰¹ Drs. 7/5449 (neu), Seite 1 der Begründung.

¹⁰² GVBl. 2020,910.

Konflikten, sozialen und persönlichen sowie auch gesundheitlichen Problemen als unmittelbare Anlaufstelle zur Verfügung.

Nach Angaben des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen werden Beschwerden und Eingaben grundsätzlich dezentral in den Polizeibehörden des Landes **Nordrhein-Westfalen** bearbeitet, deren Bedienstete betroffen sind. Eine zentrale Beschwerdestelle ist nicht eingerichtet. Jedoch hat Nordrhein-Westfalen seit März 2019 einen Polizeibeauftragten, an den sich alle Beschäftigten in der Polizei ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar wenden können. Der Polizeibeauftragte ist im Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen angegliedert.

Ein von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen eingebrachte Gesetzentwurf über die unabhängige Beauftragte oder den unabhängigen Beauftragten für die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen wurde nach der 2. Lesung am 24. Juni 2020 vom Landtag abgelehnt.¹⁰³

Im Freistaat **Sachsen** war seit 2016 eine im Sächsischen Staatsministerium des Innern eingerichtete unabhängige Zentrale Beschwerdestelle der sächsischen Polizei (ZBSt) tätig. Zum 1. Juni 2020 wurde die ZBSt in die Sächsische Staatskanzlei überführt und wird dort als „Unabhängige zentrale Vertrauens- und Beschwerdestelle für die Polizei“ weiterentwickelt. Zum 1. Januar 2020 ist § 98 Sächsisches Polizeivollzugsdienstgesetz (SächsPVDG) vom 11. Mai 2019¹⁰⁴ in Kraft getreten, der die Unabhängige Vertrauens- und Beschwerdestelle gesetzlich normiert und ihr im Vergleich zu den anderen Bundesländern weitreichende Befugnisse überträgt (so etwa die Anhörung der betroffenen Bediensteten oder Einsicht in Personalakten, § 98 Abs. 6 SächsPVDG). Sie ist zuständig für die Bearbeitung aller Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern, die direkt an sie gerichtet, bzw. von anderen Ministerien an sie zugeleitet wurden und die die sächsische Polizei betreffen aber auch interne Beschwerden und Anliegen aus dem innerpolizeilichen Bereich. Die Unabhängige zentrale Vertrauens- und Beschwerdestelle für die Polizei gibt sich einer Geschäftsordnung.¹⁰⁵

Entsprechend der Angaben des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport werden Beschwerden zentral und dezentral bearbeitet. So hat die niedersächsische Landesregierung 2014 die Einrichtung einer Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger und Polizei im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport beschlossen. Diese Beschwerdestelle ist als Stabsstelle direkt dem Staatssekretär unterstellt und steht außerhalb der

¹⁰³ https://www.landtag.nrw.de/home/dokumente_und_recherche/gesetzgebungsportal/aktuelle-gesetzgebungsverfah/polizeibeauftragter.html (zuletzt abgerufen am 23. Februar 2021).

¹⁰⁴ SächsGVBl. S. 358.

¹⁰⁵ Geschäftsordnung der unabhängigen zentralen Vertrauens- und Beschwerdestelle für die Polizei vom 5. Juni 2020.

Linienorganisation des Innenministeriums. Sie ist entsprechend ihrer Leitlinien¹⁰⁶ Ansprechpartnerin für Bürgerinnen und Bürger sowie für die Beschäftigten des MI und des Geschäftsbereichs. Sie nimmt Beschwerden, aber auch Anregungen und Bedenken entgegen. Sie ist ausschließlich auf den Geschäftsbereich des MI beschränkt und bearbeitet nur verhaltensbezogene Beschwerden (Dienstaufsichtsbeschwerden).

In **Thüringen** gibt es seit 2017 neben der dezentralen Beschwerdebearbeitung in den Polizeibehörden und Bildungseinrichtungen die Vertrauensstelle der Thüringer Polizei. Diese ist direkt dem Thüringer Staatssekretär für Inneres und Kommunales unterstellt und aus der Organisationsstruktur der Polizei herausgenommen. Wesentliche Aufgabe der Polizeivertrauensstelle ist es, Bürgerinnen und Bürger bei der Konfliktlösung mit dem Ziel der Förderung und Entwicklung von Akzeptanz und Vertrauen zu beraten und zu betreuen, gemeinsam mit den Behörden und Bildungseinrichtungen der Thüringer Polizei Lösungsmöglichkeiten zu erörtern und bei der Umsetzung zu unterstützen.¹⁰⁷ Sie versteht sich nach Angaben des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales jedoch nicht als Beschwerdestelle im engeren Sinne und leitet Sach-, Fach-, Verhaltens- oder Dienstaufsichtsbeschwerden im Einvernehmen mit der oder dem Hilfesuchenden an die zuständigen Stellen weiter. Die Polizeivertrauensstelle dient ausschließlich als Anlaufstelle für Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern über polizeiliches Verhalten und / oder polizeiliche Maßnahmen. Eine Öffnung der Polizeivertrauensstelle für Belange der Bediensteten der Thüringer Polizei ist, so das Ministerium, momentan nicht gegeben.

Bei der **Hamburger** Polizei gibt es entsprechend der Angaben der Behörde für Inneres und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg eine zentrale Beschwerde- und Disziplinarabteilung in der Personalabteilung der Polizei, an die sich Bürgerinnen und Bürger wenden können. Diese Beschwerdestelle wird derzeit umstrukturiert mit dem Fokus, Verständnis für polizeiliches Handeln und damit das Vertrauen in die Polizei insgesamt, noch stärker zu fördern.¹⁰⁸ Entsprechend der Pressemitteilung der Hamburger Polizei werde sie künftig direkt bei der Polizeipräsidentin oder dem Polizeipräsidenten angebunden sein und dabei weisungsunabhängig und vertraulich Beschwerdefälle bearbeiten. Um eine geschützte Kontaktaufnahme, auch von Bediensteten der Polizei Hamburg, zu gewährleisten werde eine externe und zentral gelegene Niederlassung der Beschwerdestelle eingerichtet. Für – insbesondere interne – Hinweise zu extremistischen oder radikalen Tendenzen bzw.

¹⁰⁶ Leitlinie für das Beschwerde- und Ideenmanagement der Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger und Polizei im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport vom 31. Mai 2016.

¹⁰⁷ <https://innen.thueringen.de/wir/polizeivertrauensstelle/#gallery613-2> (zuletzt abgerufen am 12. November 2020).

¹⁰⁸ <https://www.polizei.hamburg/neue-beschwerdestelle-der-polizei-hamburg/> (zuletzt abgerufen am 23. Februar 2021).

Verhaltensweisen sei eine gesonderte, entsprechend qualifizierte Ansprechstelle innerhalb des Beschwerdemanagements geplant.

Darüber hinaus solle eine neue Analyse- und Auswertungsstelle bei der Beschwerdestelle angegliedert werden um wiederkehrende Handlungsmuster untersuchen, Tendenzen zeitnah erkennen zu können, um auf mögliche strukturelle Defizite umfassend reagieren zu können. Auch solle die Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdestelle und der Akademie der Polizei sowie mit externen Institutionen verstärkt werden.

Die Beschwerdebearbeitung im **Saarland** erfolgt nach Angaben des Ministeriums für Inneres, Bauen und Sport zentral im für das gesamte Landesgebiet zuständige Landespolizeipräsidium. Für alle Organisationseinheiten des Landespolizeipräsidiums besteht die Verpflichtung, Beschwerden an die in der Personaldirektion des Landespolizeipräsidiums angesiedelte Dienststelle „Disziplinarangelegenheiten/Dienstaufsicht“ zu melden. Das Ministerium behält sich die Bearbeitung herausgehobener Beschwerden vor.

In **Bayern** regelt Artikel 12 des Gesetzes zur Organisation der Bayerischen Polizei die Zuständigkeit der Beschwerdebearbeitung. Demnach entscheiden grundsätzlich die dem Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration unmittelbar nachgeordneten Polizeidienststellen über Aufsichtsbeschwerden gegen Maßnahmen, deren Ablehnung oder Unterlassung oder gegen das sonstige Verhalten der Polizei, wenn die betroffene Beamtin oder der betroffene Beamte dieser oder einer ihr nachgeordneten Dienststelle angehört. Das Staatsministerium kann die Beschwerde an sich ziehen. Eine zentrale Stelle zur Bearbeitung von Dienstaufsichtsbeschwerden gibt es nicht. Jedoch gibt es nach Angaben des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration beim Polizeipräsidium München einen eigenen Sachbereich „Früherkennung“, der die Aufgabe hat, mögliche Fehlleistungen insbesondere beim Einschreiten, im Umgang mit dem Bürger, mit Problemgruppen und in diesem Zusammenhang auffällige Mitarbeiter rechtzeitig zu erkennen, Ursachen festzustellen und in Abstimmung mit den zuständigen Abteilungen und Dienststellen Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen. Informationsgrundlagen für die Früherkennung sind insbesondere Beschwerde- und Disziplinarvorgänge, Strafanzeigen gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auffälligkeiten aus Strafanzeigen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen Widerstand, Beleidigungsdelikte und Körperverletzung, Mitteilung über Lohn- und Gehaltspfändungen und sonstige Hinweise auf mögliches Fehlverhalten.

In **Bremen** ist keine zentrale Beschwerdestelle eingerichtet. Dort erfolgt die Beschwerdebearbeitung dezentral in der zuständigen Dienststelle des betroffenen Bediensteten.¹⁰⁹

5. Fazit Beschwerdemanagement

Aus der Durchsicht der Beschwerdeverfahren aller Behörden der Landespolizei Sachsen-Anhalt sowie der FH Pol lässt sich institutionelles rassistisches, fremdenfeindliches und antisemitisches Verhalten der Landespolizei nicht feststellen. Dies könnte darauf beruhen, dass es dies nicht gibt. Möglicherweise werden entsprechende Vorfälle aber auch nicht bei den Beschwerdestellen angezeigt. Gründe dafür könnten fehlende Sprachkenntnisse, Angst vor einem Kontakt mit der Polizei auf Grund schlechter Erfahrungen auch aus dem Herkunftsland oder schlicht die Unkenntnis über die Existenz einer Beschwerdemöglichkeit sein. Auszuschließen ist auch nicht, dass von Beschwerden abgesehen wird, weil die Betroffenen davon ausgehen, dass Polizeibehörden ohnehin nicht gegen die eigenen Kolleginnen und Kollegen vorgehen. Auch könnte das geringe interne Beschwerdeverhalten damit zu erklären sein, dass Angst vor Repressalien oder Ausgrenzung besteht.

Die Sonderkommission hat in ihren Gesprächen mit den PVB gefragt, bei welcher Stelle sie sich über Kolleginnen oder Kollegen aber auch über ihre Vorgesetzten beschweren würden. Die Beschwerdemöglichkeit bei der ZB wurde dabei kaum genannt, weil man sich davon nichts verspreche. Die meisten Befragten erklärten, sie würden sich entweder an die Abteilungsleiterin „Polizei“ im MI LSA oder an die Polizeipfarrerin oder den Polizeipfarrer wenden.

Aus dem Ländervergleich ist ersichtlich, dass grundsätzlich Beschwerden dezentral in den jeweiligen Polizeibehörden bearbeitet werden. Das hält die Sonderkommission auch für sinnvoll und sachgerecht. Fast jedes Bundesland hat auch wie Sachsen-Anhalt eine Zentrale Beschwerdestelle.

In den Bundesländern scheint es einen Trend dahin zu geben, die Zentrale Beschwerdestelle aus den Innenministerien herauszulösen und durch die Angliederung an Parlament oder Staatskanzlei „unabhängig“ zu machen.

Die Sonderkommission hat festgestellt, dass sich die ZB seit ihrer Errichtung vor mehr als zehn Jahren etabliert hat, die Beschwerdeverfahren sehr korrekt und zügig bearbeitet und sich insbesondere große Mühe gibt, auf die Beschwerdeführer einzugehen und diese so zu bescheiden, dass diesen das Gefühl vermittelt wird, sie selbst und ihr Anliegen werden ernst

¹⁰⁹ <https://www.inneres.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen52.c.12215.de> (zuletzt aufgerufen: 29. Januar 2021).

genommen. Ob die Zahl von Beschwerden zu dem Untersuchungsgegenstand der Sonderkommission zunehmen würde, wenn die Beschwerdestelle nicht beim MI LSA angegliedert wäre, kann die Sonderkommission nicht beantworten. Die Sonderkommission kann aber nicht ausschließen, dass sich mehr Polizeiangehörige über Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte beschweren würden, wenn die ZB ausgegliedert wäre, denn dann müssten die Beschwerden nicht auf dem Dienstweg, wie es § 100 Landesbeamtengesetz vorschreibt, vorgelegt werden. Dies könnte ein wichtiges Argument für die Schaffung einer externen Beschwerdestelle sein. Andererseits ist aber auch zu berücksichtigen, dass weder der Aufruf der Abteilungsleiterin 2 des MI LSA noch der des Extremismusbeauftragten gerichtet an die Landespolizei mit der Bitte, Sachverhalte – auch vertraulich – zu melden, bislang zu einer Resonanz geführt hat.

Mit der Einrichtung einer Konfliktkommission für interne Beschwerden und Eingaben wird allen Bediensteten der Landespolizei eine weitere Möglichkeit eröffnet, sich in Konfliktfällen außerhalb der behördeneigenen Hierarchie an eine „polizeinahe“ Stelle zu wenden. Insbesondere die Zusicherung von Vertraulichkeit steht hier im Fokus, was durch das Zeugnisverweigerungsrecht der Landespolizeipfarrerin oder des Landespolizeipfarrers, bzw. der Ärztin oder des Arztes zusätzlich gestützt wird. Jedoch lässt die geringe Anzahl von behandelten Fällen, insbesondere in den letzten drei Jahren, darauf schließen, dass die Konfliktkommission entweder nicht ausreichend bekannt ist oder das Vertrauen in die Arbeit oder die Mitglieder fehlt.

Da jedoch Anhaltspunkte für einen solchen Vertrauensverlust nicht ersichtlich ist und die Mitglieder entsprechend der benannten Funktionen regelmäßig wechseln, erscheint es sinnvoll über verschiedene Wege Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, um auf die Konfliktkommission aufmerksam zu machen.

Entsprechend der Dienstvereinbarung ist die Konfliktkommission zu unterrichten, wenn ein Konflikt in der Behörde oder Einrichtung nicht oder nicht ausreichend gelöst werden kann und die Beamtinnen oder Beamte dies wünschen. Eine klare Zuständigkeitsregelung lässt die Dienstvereinbarung vermissen. Darüber hinaus ist geregelt, dass *„unabhängig davon (Anmerkung: der Meldung von nicht gelösten Konflikten) der Konfliktkommission alle bekannt werdenden Fälle – ggf. in anonymisierter Form – zu melden sind.“* Es ist nicht nachvollziehbar, ob unter „alle bekannt werdenden Fälle“ sämtliche internen Beschwerden von Bediensteten der Landespolizei zu verstehen ist. Dies wäre jedenfalls dann erforderlich, wenn im Rahmen eines Qualitätsmanagements die Konfliktkommission auch für die Auswertung und Analyse interner Eingaben verantwortlich wäre, um Tendenzen entgegenwirken zu können. Bisher ist

lediglich geregelt, dass die Konfliktkommission dem MI LSA jährlich in anonymisierter Form über die vorgetragenen Konfliktfälle berichtet und mögliche Schlussfolgerungen zieht¹¹⁰.

Handlungsempfehlungen Beschwerdemanagement in der Polizei

Die Sonderkommission empfiehlt,

entweder

Ziff. 1. eine unabhängige Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Bürgerinnen und Bürger sowie Bedienstete der Landespolizei ohne Einhaltung des Dienstweges wenden können. Diese unabhängige Beschwerdestelle könnte bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landtags oder bei der Staatskanzlei angegliedert sein und müsste über gesetzlich festgelegte Befugnisse zur Aufklärung des Sachverhaltes verfügen.

oder

Ziff. 2. das bestehende Beschwerdemanagement weiterzuentwickeln und dabei folgende Punkte zu beachten:

- Einführung eines nachhaltigen Qualitätsmanagements im Sinne eines Frühwarnsystems. Das System sollte geeignet sein, Fehlentwicklungen insbesondere Indizien für fremdenfeindliches oder antisemitistisches Verhalten und fehlende Sensibilität im Umgang mit marginalisierten Gruppen frühzeitig zu erkennen. Durch systematische Erfassung und analytischer Überprüfung aller Einzelfälle können Auffälligkeiten, wiederkehrende Handlungsmuster und mögliche strukturelle Tendenzen zeitnah erkannt und geeignete Maßnahmen getroffen werden. Hierfür müssen die personellen und technischen Voraussetzungen geschaffen werden, um eine entsprechende Auswertung zu ermöglichen.
- Schaffung eines institutionalisierten Weges Missstände ohne Einhaltung des Dienstweges und ohne negative dienstliche Konsequenzen zu melden und prüfen zu lassen.
- Es sollte in Abstimmung mit dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geprüft werden, ob den datenschutzrechtlichen Vorgaben auch Genüge getan wird, wenn

¹¹⁰ Ziff. 8 der Dienstvereinbarung.

die Eingabevefasser darauf hingewiesen werden, dass ihre personenbezogenen Daten an andere Behörden weitergegeben werden, sofern sie nicht widersprechen.

- Der Internetauftritt der ZB sollte überarbeitet werden. Die Sonderkommission empfiehlt, die Beschwerdehinweise in verschiedenen Sprachen zu veröffentlichen, den Internetauftritt in leichter Sprache darzustellen und vermeintlich lustige Zusätze zu unterlassen.
- Im Hinblick auf die dezentrale Beschwerdebearbeitung empfiehlt die Sonderkommission die Angliederung der Beschwerdebearbeitung zentral in der zuständigen PI. Es bedarf der Erarbeitung von Standards zur Vereinheitlichung der Beschwerdebearbeitung (z.B. einheitliche Kriterien dafür, wann ein Beschwerdevorgang an die ZB abzugeben ist, oder von wem ein Beschwerdevorgang schlußzuzeichnen ist.)

Ziff. 3. Die Sonderkommission empfiehlt zu prüfen, ob die Konfliktkommission als Instrument des Qualitätsmanagements für interne Eingaben in Betracht kommt. Sofern eine Auswertung und Analyse interner Eingaben erfolgt, bedarf es aus Sicht der Sonderkommission der Festlegung von Berichtswesen und Zuständigkeiten.

IV. Ausbildung und Studium

Die Sonderkommission hat auf der Grundlage der Antworten der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE „Die Polizei in Sachsen-Anhalt – für die nächsten 10 Jahre ihren Aufgaben gewachsen?“ (Drs. 7/1350 vom 4. Mai 2017) mit dem Rektor und dem Prorektor der Fachhochschule ein Gespräch geführt.

Jeweils zum 1. März und zum 1. September eines jeden Jahres beginnen die Ausbildungen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) und in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst).

Die Ausbildung in der Laufbahngruppe 1 dauert zwei Jahre und sechs Monate und endet mit der Ernennung zur/zum Polizeimeisterin/Polizeimeister. Im Rahmen der Ausbildung werden die Themen „Rassismus/Extremismus/Intoleranz“ im Grundkurs „Berufsethik“ mit insgesamt acht Lehrveranstaltungsstunden (LVS) und im Aufbaukurs in den Sachgebieten Kriminalistik und Strafrecht in insgesamt 15 LVS mit gelehrt sowie das Thema „interkulturelle Kommunikation“ im Fach Psychologie mit zwei Lehrveranstaltungsstunden gelehrt. Im Abschlusskurs werden in der Politischen Bildung, die während der gesamten Ausbildung in 58 LVS gelehrt wird zwei LVS speziell zum Thema „Rechtsextremismus /Antisemitismus/ Rassismus“ unterrichtet. Eine LVS dauert 45 Minuten.

Die Dauer des Studiums für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt beträgt drei Jahre Regelstudienzeit und endet mit der Laufbahnprüfung zum „Bachelor of Arts“ und der Ernennung zur/zum Polizeikommissarin/Polizeikommissar. Zu den Studieninhalten gehört neben einem rechtlichen Block die polizeipraktische Ausbildung, Deutsch, eine Fremdsprache und auch „Berufsethik/Psychologie“. Der Modulkatalog für den Studiengang „Polizeivollzugsdienst“ (B.A.) für das Wintersemester 2020/2021, der der Sonderkommission zur Verfügung gestellt wurde, enthält keine speziellen Vorlesungen oder Seminare zu gesellschaftspolitischen Themen wie Entstehen und Erkennen von Antisemitismus oder Rassismus, es finden aber Vorlesungen zu Polizei in Staat und Gesellschaft oder Training personaler und sozialer Kompetenzen statt.

Der Lehr- und Ausbildungsbetrieb der FH Pol gliedert sich in vier Fachgruppen. Nach § 11 FH PolG werden die Zahl und Aufgaben der Fachgruppen von der FH Pol durch die Grundordnung der FH Pol festgelegt. Die Fachgruppen 1, 2 und 3 befassen sich thematisch mit der klassischen Kernarbeit der polizeilichen Tätigkeit (Führungs- und Einsatzwissenschaften, Rechtswissenschaften, Kriminalwissenschaften). Die Fachgruppe 4 (Sozialwissenschaften) bedient die gesellschaftspolitischen und sozialwissenschaftlichen Themen. Dieser Fachgruppe sind drei Professorenstellen zugelegt. Zwei dieser Stellen sind besetzt und zwar eine für Kommunikationswissenschaften und eine für Sozialwissenschaften. Eine dritte

Professorenstelle soll mit dem Schwerpunkt politische Bildung besetzt werden. Derzeit wird die klassische politische Bildung, nicht konzentriert durch eine Professur vermittelt, sondern „verstreut“ in den verschiedenen Fachgruppen durch eine Pastorin und einen Pastor im Nebenamt, durch Vertreter der Landeszentrale für politische Bildung und durch eine politische Stiftung gelehrt.

Der Sonderkommission wurde die Planung der Lehrveranstaltungen „Berufsethik“ im Sommersemester 2021 exemplarisch zur Verfügung gestellt. Im Abschlusskurs waren insgesamt 20 Lehrveranstaltungsstunden geplant und zwar jeweils zwei Stunden:

- Baugesetze der Gesellschaft und des Staates (Gemeinwohl als höchster sozialemischer Wert, Solidaritätsprinzip, Führungsethik)
- Ethik im Polizeialltag (Einstellungen, Handeln, subjektive Normen, moralisches Handeln, Umgang mit „zivilem Ungehorsam“)
- Polizei in Extremsituationen (posttraumatische Belastungsstörungen, Nachbetreuung, Notfallseelsorge, Kriseninterventionsteam)
- Terrorismus (Ideologien, wonach streben Terroristen?)
- Suizid, Suizidversuch (Suizidenten, Umgang mit deren Angehörigen)
- Polizeiberuf und Empathie (Empathievermögen, Umgang mit Abhängigen von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln, Umgang mit Opfern von Gewalt)
- sowie einen achtstündigen Projekttag mit den Besuchen des S.C.H.I.R.M.-Projektes¹¹¹ und der Franckeschen Stiftungen in Halle.

Behr hat in dem Interview, das der MDR am 21. November 2020 veröffentlichte,¹¹² ausgeführt, dass nach seinen Erfahrungen Polizisten an den Hochschulen nach wie vor relativ formalistisch unterrichtet werden. Es werde sehr viel Wert auf Prozesse gelegt, darauf, wie man Dinge richtig tut. Der Bereich Ethik/Politische Bildung führe in fast allen Bildungseinrichtungen, die er kenne, ein stiefmütterliches Dasein.

Eine vertiefte politische Bildung kann nach Auffassung des Rektors der FH Pol derzeit noch nicht geleistet werden. Ohne eine Professur ist darüber hinaus auch die Forschung auf diesem Gebiet nicht möglich, denn nur Professoren seien zur Lehre und Forschung verpflichtet. Die FH Pol hat bereits Gespräche mit dem MI LSA aufgenommen, um für eine Professur zur

¹¹¹ Projekt der Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“ Halle zur Förderung sozial benachteiligter Menschen.

¹¹² <https://www.mdr.de/sachsen-anhalt/landespolitik/experte-interview-polizei-rassismus-vorwurfe-sonderkommission-100.html> (zuletzt abgerufen am 05. Februar 2021).

politischen Bildung zu werben. Das MI LSA unterstützt den Wunsch nach einer Professur und hat die FH Pol beauftragt, eine entsprechende Konzeption zu erarbeiten.

Fazit: Die Sonderkommission sieht die Ausführungen von Professor Behr bestätigt und hält die Ausbildung in den Themenbereichen „interkulturelle Kompetenz“ „Berufsethik“ und „politische Bildung“ derzeit für unzureichend.

Handlungsempfehlung Ausbildung und Studium

- Ziff. 1.** Die Sonderkommission empfiehlt die politische Bildung und die Vermittlung Interkultureller Kompetenzen im Rahmen von Ausbildung und Studium zu intensivieren. Dabei sollte durch geeignete Trainingsmethoden (z.B. erfahrungsbasiertes Lernen) die Selbstreflektion sowie die aktive Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten angeregt werden. Kultursensible sowie diskriminierungsfreie Kommunikation und Verhaltensweisen sollten eingeübt und internalisiert werden.
- Ziff. 2.** Die Sonderkommission empfiehlt im Rahmen der Ausbildung (moderierte) Begegnungsräume und -anlässe mit Menschen mit Migrationshintergrund und verschiedener Glaubensrichtungen zu schaffen.
- Ziff. 3.** Die Sonderkommission empfiehlt für die Vermittlung interkultureller Kompetenz auf externe Trainier mit entsprechender Ausbildung und Trainingserfahrung zurück zu greifen.
- Ziff. 4.** Darüber hinaus empfiehlt die Sonderkommission, den Anteil der Lehrveranstaltungsstunden, die sich explizit mit dem Thema „Entstehen und Bekämpfen von Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ beschäftigen, zu erhöhen. Die Unterrichtseinheiten sollten evidenzbasiert und praxisnah gestaltet sein.
- Ziff. 5.** Die Sonderkommission unterstützt nachdrücklich den Wunsch der FH Pol nach einer Besetzung einer Professur zur politischen Bildung. Hierdurch besteht die Möglichkeit zur weiteren Forschung zum Thema „Polizei und Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit“. Die Sonderkommission kann sich auch vorstellen, dass im Rahmen einer Professur eine Evaluierung und Fortentwicklung des Beschwerde-

managements oder interkulturelles Handlungstraining speziell für die polizeiliche Praxis entwickelt und durchgeführt werden könnten.

Ziff. 6. Die Sonderkommission empfiehlt in einer wissenschaftlichen Untersuchung die Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen verschiedener Religionszugehörigkeit mit Angehörigen der Landespolizei Sachsen-Anhalt in strukturierter und repräsentativer Form zu untersuchen. Sie rät vor dem Hintergrund der Ergebnisse dieser Untersuchung die Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus zu evaluieren und weiter zu entwickeln.

V. Fortbildung

Im Koalitionsvertrag der Landesregierung ist zum Thema Fortbildung festgehalten:

„Die Koalitionspartner vereinbaren die Förderung der interkulturellen Kompetenz bei der Polizei zu verstärken und die diesbezüglichen Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung zu intensivieren.“

1. Rechtsgrundlage, Erlasse und Verfügungen

Gemäß § 21 Abs. 1 der Verordnung über die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes des Landes Sachsen-Anhalt (Polizeilaufbahnverordnung – PolLVO LSA) i.V.m. § 29 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Laufbahnverordnung – LVO LSA) dienen Fortbildungsmaßnahmen der Erhaltung und Fortentwicklung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Die Fortbildung ist ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung in der Landespolizei.

Die Grundsätze, Arten und Formen der Fortbildung sowie die Planung und Durchführung der Fortbildung hat das MI LSA mit Erlass vom 17. Juni 2011 – Az.: 25.4-12420 (Fortbildung der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt) festgelegt. Demnach wird dienstliche Fortbildung als zentrale Fortbildung, dezentrale Fortbildung, länderübergreifende Fortbildung und Fortbildung im Ausland sowie als externe Fortbildung betrieben.¹¹³

Nicht von dem Erlass umfasst sind die Fortbildung im dienstlichen Schießen, der Dienstsport, die „Erste Hilfe“ sowie die Fortbildung der Spezialeinheiten und bestimmter Spezialkräfte. Hierfür gelten jeweils speziellere Erlasse.

Daneben wird die Fortbildung durch zahlreiche Verfügungen der PI geregelt. Insgesamt wurden der Sonderkommission vom MI LSA und den Polizeibehörden über 40 Erlasse und Verfügungen zur Verfügung gestellt, die sich mit dem Thema Fortbildung in der Landespolizei Sachsen-Anhalt befassen. Keiner dieser Erlasse und keine der gesichteten Verfügungen regelt explizit die Fortbildung zu den Themen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus.¹¹⁴

¹¹³ Erlass des MI LSA vom 17. Juni 2011 – Fortbildung der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt, Ziff. 3.2.

¹¹⁴ Die Verfügung Nr. 09/2008 Intensivierung und ergänzende Maßnahmen zur Bekämpfung der politisch motivierten Kriminalität im Zuständigkeitsbereich der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost (vom Januar 2008) regelt auch die Fortbildung der Mitarbeitenden in dem Themenkreis. Details siehe unten. Hierbei dürften die Themen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus eine zentrale Rolle spielen. Der Sonderkommission lagen die genauen Schulungsinhalte jedoch nicht vor.

Für die Feststellung des Fortbildungsbedarfs, für die Bedingungen der Fortbildung und den Erfolg der Maßnahmen ist gemäß dem Fortbildungserlass die jeweilige Führungskraft verantwortlich.¹¹⁵

2. Zentrale Fortbildung

Zentrale Fortbildung ist das Gesamtangebot von Fortbildungsmaßnahmen, das in Verantwortung der Fortbildungsträger der Polizei landesweit einheitlich durchgeführt wird.¹¹⁶ Die zentrale Fortbildung findet nach Ziff. 5.1 des Fortbildungserlasses an der FH Pol sowie den weiteren Fortbildungsträgern der Polizei Sachsen-Anhalt statt. Weiterer Fortbildungsträger ist die PI ZD.

Die FH Pol nimmt entsprechend Ziff. 4.2 Fortbildungserlass zur Koordinierung der gesamten zentralen Fortbildung eine Zentralstellenfunktion ein. Sie erstellt anhand einer Bedarfskonferenz /-mitteilung der Behörden und Einrichtungen eine Fortbildungsplanung für das jeweils kommende Jahr, die dem MI LSA zur Zustimmung vorgelegt werden muss. Anhand dieser Planung erfolgt die Durchführung der Fortbildung, wobei eine Lehrgangsfortschreibung oder Neuaufnahme von Lehrgängen jederzeit möglich ist.

Von diesen Lehrgängen befassen sich nach Auskunft des Prorektors derzeit zwei Fortbildungslehrgänge explizit mit dem Thema „Interkulturelle Kompetenz“: Der Lehrgang F 607 **„Interkulturelle Kompetenz in der Polizei – Umgang mit Ausländern und Migranten im Polizeivollzugsalltag“** und der Lehrgang E 423 **„Interkulturelle Kommunikation“**.

Die Sonderkommission hat am 18. November 2020 mit dem Prorektor und dem Leiter des Dezernates Fortbildungsmanagement der FH Pol ein Gespräch geführt. Schwerpunkt des Gespräches war die Fortbildung zu dem Themenkomplex „Interkulturelle Kompetenz“.

Der Lehrgang E 423 **„Interkulturelle Kommunikation“** wird nach Angabe des Prorektors jedoch vernachlässigt und kaum durchgeführt. In den letzten fünf Jahren fand der Lehrgang zweimal im Jahr 2016 mit insgesamt 15 Teilnehmern statt. In den Jahren 2017 bis 2020 wurde der Lehrgang nicht durchgeführt u.a. wegen Nichtverfügbarkeit der Hauptreferentin. Für das Jahr 2021 ist der Lehrgang nicht geplant.

Der Lehrgang F 607 **„Interkulturelle Kompetenz in der Polizei – Umgang mit Ausländern und Migranten im Polizeivollzugsalltag“** findet seit 2005 statt. Der Lehrgang ist auf die Wissensvermittlung in Bezug auf die unterschiedlichen Migrantengruppen in Sachsen-Anhalt und deren kulturelle, sozialen und religiösen Besonderheiten sowie die Wahrnehmung von

¹¹⁵ Erlass des MI LSA vom 17. Juni 2011 – Fortbildung der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt, Ziff. 2.1.

¹¹⁶ Erlass des MI LSA vom 17. Juni 2011 – Fortbildung der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt, Ziff. 3.2.1.

Stereotypen ausgelegt. Es soll entsprechend der Lehrgangsbeschreibung „*eine interkulturelle Kompetenz zum besseren Verständnis und Umgang mit Migranten im polizeilichen Alltag*“ vermittelt werden. Unter dem Stichwort „Welt mit einer anderen Brille betrachten“ ist die Sensibilisierung zum Thema Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus Ziel des Lehrgangs. Die Leitung des fünftägigen Lehrgangs hat die Landespolizeipfarrerin. Er wird bis zu drei Mal im Jahr mit einer Maximalteilnehmerzahl von 12 Polizeibediensteten angeboten und erreicht somit jährlich maximal 36 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Polizeivollzugsdienstes und der Verwaltung. Seit 2005 fand der Lehrgang 29-mal mit insgesamt 247 Teilnehmern aus Sachsen-Anhalt statt. Für das Jahr 2021 ist der Lehrgang viermal geplant.

Da der Lehrgang länderübergreifend im Gemeinsamen Fortbildungskatalog der Sicherheitskooperation der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie der Länder Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt angeboten wird, nehmen regelmäßig auch Polizeiangehörige der anderen Bundesländer an dem Lehrgang teil. Dies wird von der Sonderkommission ausdrücklich befürwortet, da es so zu einem wichtigen Austausch über die Landesgrenze hinaus kommt.

Bildungs- und gesellschaftspolitische Themen könnten auch Eingang in die fachspezifischen Fortbildungen finden. So ist die Vermittlung interkultureller Kompetenz etwa ein Teil des Fortbildungslehrgangs F 305¹¹⁷ „**Strategien zur Bewältigung politisch motivierter Kriminalität (PMK)**“. Neben der Betrachtung der Phänomenbereiche sowie der politischen, religiösen und gesellschaftlichen Ideologien und deren Hintergründe werden in diesem Lehrgang unter anderem auch religiöse Lebensweisen, Feiertage, Speisen und Rituale sowie das Leben heute und früher behandelt. Die Fortbildung hat einmal in 2019 mit 16 Teilnehmenden stattgefunden. 2021 wurde der Lehrgang wegen zu wenig Anmeldungen abgesagt. Der **Lehrgang F 305 wurde 2019 neu konzipiert und ersetzt die Lehrgänge F 3 03 „Bekämpfung des politischen Extremismus sowie der Gefahren des terroristischen Islamismus im Zuständigkeitsbereich der Polizei“, F 307 und F 308 „Polizeilicher Umgang mit Rechtsextremismus I und II“.**

In dem **Lehrgang A 204 – Polizeiliche Maßnahmen im Rahmen des Aufenthalts- und Asylrechts**, der seit 2005 insgesamt 541 Teilnehmende erreicht hat und einen erheblichen Bezug zum Umgang mit Ausländern hat, wurde jedoch nach Angaben der FH Pol das Thema

¹¹⁷ Der Lehrgang F 305 wurde 2019 neu konzipiert und ersetzt die Lehrgänge F 303 „Bekämpfung des politischen Extremismus sowie der Gefahren des terroristischen Islamismus im Zuständigkeitsbereich der Polizei“, F 307 und F 308 „Polizeilicher Umgang mit Rechtsextremismus I und II“.

„Interkulturelle Kompetenz“ bisher nicht behandelt, obwohl es in der Lehrgangsbeschreibung ausgewiesen ist.

Die Lehrgänge F 307 und F 308 zum **polizeilichen Umgang mit Rechtsextremismus** fanden von 2015 bis 2018 jeweils zweimal statt. In den Folgejahren wurden Sie u.a. wegen Nichtverfügbarkeit des Hauptreferenten abgesagt.

Ebenfalls nicht stattgefunden hat der Lehrgang **„F 303 Bekämpfung des politischen Extremismus sowie der Gefahren des terroristischen Islamismus im Zuständigkeitsbereich der Polizei“**, wobei hier die Gründe für die Nichtdurchführung zum Teil nichtmehr nachvollziehbar waren.

Weitere Details zu den angebotenen und durchgeführten zentralen und länderübergreifenden Fortbildungen und die jeweiligen Teilnehmerzahlen lassen sich der folgenden Übersicht entnehmen. Die Tabelle konzentriert sich auf die angebotenen Fortbildungen von 2015 bis 2019. Das Jahr 2020 wurde bewusst nicht mit betrachtet, da es aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen nicht repräsentativ erschien.

Fortbildung	Teilnehmerinnen und Teilnehmer					
	2015	2016	2017	2018	2019	2015-2019
Lehrgang A 204: Polizeiliche Maßnahmen im Rahmen des Ausländer- und Asylrechts (Thematisiert das Thema interkulturelle Kompetenz bisher nicht)	15	85	70	40	30	251
Lehrgang F 305: Strategien zur Bekämpfung politisch motivierter Kriminalität (PMK) (seit 2019)	---	---	---	---	16	16
Lehrgang F 303: Bekämpfung des politischen Extremismus sowie der Gefahren des terroristischen Islamismus im Zuständigkeitsbereich der Polizei (bis 2018)	0 abgesagt , fehlender Bedarf	0 Gründe unklar	0 Gründe unklar	0 Gründe unklar	---	0
Lehrgang F 307: Polizeilicher Umgang mit Rechtsextremismus I (bis 2018)	19	19	0 Gründe unklar	0 abgesagt Hauptreferent nicht verfügbar	---	38
Lehrgang F 308: Polizeilicher Umgang mit Rechtsextremismus II (bis 2018)	12	15	0 abgesagt Hauptreferent nicht verfügbar	0 abgesagt Hauptreferent nicht verfügbar	---	27
Lehrgang E 423: Interkulturelle Kommunikation (seit 2016)	---	15	0 Gründe unklar	0 Gründe unklar	0 abgesagt Hauptreferent nicht verfügbar	15
Lehrgang F 607: Interkulturelle Kompetenz in der Polizei – Umgang mit Ausländern und Migranten im Polizeivollzugsalltag	9	37	0 kein Angebot	45	36	127
K-BB-023: PMK-Spezialmodul: Islamismus	8	4	4	7	9	32
K-BB-024: PMK-Spezialmodul Risiko "Rechts" Was sollten Sie wissen? (bis 2016) Rhetorik gegen Rechts/ Populismus (ab 2016)	2	1	1	1	1	6
K-SN-001: Polizeilicher Staatsschutz -PMK Ausländer- Aufbaumodul	0 kein Angebot	1	0 kein Angebot	2	0 kein Angebot	3
V-SN-003: Verkehrsrechtliche Besonderheiten ausländischer Fahrzeuge und Fahrzeugführer	10	9	4	6	2	38
K-ST-040 (C 208): Staatsschutzdelikte I	0 abgesagt fehlender Bedarf	0 abgesagt fehlender Bedarf	0 Gründe unklar	16	12	28

Nach Auskunft des Prorektors befindet sich die die FH Pol derzeit in einer Umbruchphase in Bezug auf die Fortbildung der Landespolizei. Es erfolgt eine grundsätzliche Überarbeitung des gesamten Fortbildungskatalogs. Dies betrifft sowohl die inhaltliche Überprüfung, den jeweiligen zeitlichen Umfang und die Anpassung an die aktuellen Bedarfe der Landespolizei. Hierbei sollen auch neue Methoden der Wissensvermittlung und der Evaluation berücksichtigt werden, um die Fortbildung zielgruppenadäquater gestalten zu können. Die erhöhten Einstellungszahlen der letzten Jahre binden sowohl in der Ausbildung als auch im Studium das Lehrpersonal zusätzlich. Hinzukommen nunmehr zahlreiche Einschränkungen, die im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Coronapandemie dazu führen, dass die Fortbildung nur eingeschränkt durchgeführt werden kann. Dies bedürfe u.a. einer intensiveren Nutzung elektronischer Medien und Übertragungswege (e-Learning, Blended-Learning).

In Bezug auf den umfassenden Themenbereich „Diversität“, welcher die interkulturelle Kompetenz sowie den Umgang mit Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus erfassen soll, erfolgt zudem die Erarbeitung eines neuen Fortbildungskonzeptes. Zusätzlich zu dem bestehenden oben genannten Fortbildungsangebot, welches derzeit ausschließlich auf Wissensvermittlung ausgerichtet ist, soll der situative Ansatz in Form von Trainings stärker in den Vordergrund gestellt werden. Ein Rahmenkonzept, welches einen modularen Aufbau der Fortbildung vorsieht, soll dem MI LSA vorgelegt werden. Dem Konzept werden auch die Erkenntnisse aus der bereits oben genannten Studie von Herrn Prof. Enke zum Thema „Polizeilicher Umgang mit migrantischen Opferzeugen – Eine explorative Untersuchung zur wissenschaftlichen Aufklärung von Vorwürfen mangelnder Sensibilität von Polizeibeamten in Einsätzen bei vorurteilsmotivierten Straftaten“ aus dem Jahr 2014 zugrunde gelegt. Per Erlass des MI LSA¹¹⁸ soll die FH Pol die Bildung eines sowohl externen als auch internen Referentenpool einleiten, der für Schulungsmaßnahmen in der dezentralen Fortbildung zur Verfügung steht.

Die FH Pol wurde darüber hinaus beauftragt, eine Fachveranstaltung zum Thema Antisemitismus als Podiumsdiskussion zu organisieren. Diese soll per technischen Mitteln der gesamten Landespolizei live zugänglich gemacht werden. Es ist geplant, diese Veranstaltung im ersten Quartals 2021 stattfinden zu lassen.

¹¹⁸ Erlass des MI LSA vom 4. November 2020 – Az.: 25.3-12421-11 – Studium und Ausbildung sowie Fortbildung in der Landespolizei; Rahmenkonzept „Interkulturelle Kompetenz“.

3. Dezentrale Fortbildung

„Die Dezentrale Fortbildung ist die Gesamtheit der Fortbildungsmaßnahmen, die die Behörden und Einrichtungen in eigener Zuständigkeit durchführen.“¹¹⁹

3.1. Überblick über die Erlass- und Verfügungslage zur Dezentralen Fortbildung

Es fällt auf, dass das Regelwerk zur dezentralen Fortbildung insgesamt sehr umfangreich und von Behörde zu Behörde unterschiedlich strukturiert, detailliert und umfassend ist (siehe Anlage 1).

In der PI Halle (Saale) wurde 2011 beispielsweise eine auffallend übersichtliche, holistische Verfügung zur dezentralen Fortbildung erlassen.¹²⁰ Die Verfügung nimmt Bezug auf alle bis 2011 vom MI LSA ergangenen Erlasse zum Thema dezentrale Fortbildung und fasst diese zu einem einheitlichen Konzept der dezentralen Fortbildung zusammen.

Die Verfügung kann als gutes Beispiel für Regelungsklarheit und PI-weite Standards im Bereich der dezentralen Fortbildung herangezogen werden. Vorgegeben werden:

- Bestandteile dezentraler Fortbildung (Fachschulungen, Dienstsport, Handlungsorientierte Fortbildung, Erste-Hilfe Trainings)
- Frequenz der durchzuführenden Fortbildungen (So ist beispielsweise verfügt, dass Fachschulungen als Schulungstage regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Quartal in den Polizeirevieren, Zentralen Diensten sowie Dezernaten durchzuführen sind)
- Verantwortlichkeiten für die verfügungskonforme Durchführung der Fortbildungen
- klare Regelungen zur Dokumentation, Berichterstattung und Nachweispflicht über die erfolgreiche Durchführung der Fortbildungen, inklusive zu verwendender Vordrucke
- Festlegungen der zu beschulenden Mitarbeitenden (Zielgruppenfestlegung) und Teilnahmeverpflichtungen

Im Gegensatz dazu wurden neben Verfügungen für einzelne Organisationseinheiten (Zentraler Einsatzdienst und Spezialkräfte) in der PI Magdeburg bisher lediglich detaillierte Verfügungen zum Dienstsport sowie der Beschulung mit der neuen Dienstpistole und im LKA eine einzige behördenweite Verfügung zum Thema lebensbedrohliche Einsatzlagen (lebEL) erlassen.

¹¹⁹ Erlass des MI LSA vom 17. Juni 2011 – Fortbildung der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt, Ziff. 3.2.2.

¹²⁰ Dezentrale Fortbildung der Polizei in der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd (22. Dezember 2011).

Verfügungen, die z.B. die Durchführung von Fachschulungen im Rahmen der dezentralen Schulung regeln, gibt es in den beiden Behörden nicht.

In der PI Dessau-Roßlau ist die dezentrale Fortbildung durch eine Vielzahl von Einzelverfügungen geregelt. Eine Verfügung von 2008 beschäftigt sich mit dem Thema Bekämpfung der politisch motivierten Kriminalität.¹²¹ Mit der Verfügung werden die Leiter der Dienststellen und Organisationseinheiten beauftragt einmal im Quartal die Problematik der Bekämpfung extremistischer Straftaten zum Gegenstand entsprechender Schulungsmaßnahmen zu machen. Außerdem ist das Thema bei der inhaltlichen Gestaltung der handlungsorientierten Trainings zu berücksichtigen und durch regelmäßige Aus- und Fortbildungen die Qualifikation aller Polizeibeamte in dem Thema sicherzustellen. Dafür soll das Fortbildungsangebot von AFI LSA und anderen Fortbildungsträgern genutzt werden.

Die von der PI ZD verfügbaren Rahmenpläne für die Fortbildung und Verwendung der Beamten in der BFHu und der Technischen Einsatzinheit sehen jeweils pro Jahr 704 Fortbildungsstunden vor.¹²² Hiervon entfallen 11 Stunden pro Jahr auf die sog. „Staatspolitische Fortbildung“. Diese soll sich inhaltlich laut der Rahmenpläne „an den jeweils aktuellen gesellschaftspolitischen Ereignissen und Problemen orientieren“. Dabei legen die Rahmenpläne explizit fest, dass die Staatspolitische Fortbildung durch die jeweilige Hundertschaftsführerin oder den jeweiligen Hundertschaftsführer erteilt werden soll. Für die Vermittlung anderer Themen wurde eine solche Festlegung in den Rahmenplänen nicht getroffen. Für andere Fortbildungsthemen werden in der Praxis dementsprechend auch externe Referentinnen und Referenten bzw. Polizeiangehörige aus anderen Dienststellen eingeladen. Neben den 11 Stunden für die Staatspolitischen Fortbildung sind in den beiden Rahmenplänen jeweils 77 Stunden für die sog. „Berufsspezifische Fortbildung / Rechtskunde“ vorgesehen. Hierunter fällt neben der Taktischen Einsatzmedizin und Erster Hilfe, das Verhalten von Polizeibeamtinnen und -beamten vor Gericht auch die Berufsethik sowie Psychologie und Soziologie.

Der Rahmenplan für die Fortbildung und Verwendung der Beamten in den taktischen Einsatzhundertschaften sieht lediglich 352 Fortbildungsstunden pro Jahr vor, wobei die Zahl der Stunden und die inhaltlichen Vorgaben für „Staatspolitische Bildung“ sowie „Berufsspezifische Fortbildung / Rechtskunde“ identisch sind mit den Vorgaben für die BFHu und die Technische Einsatzinheit.

¹²¹ Verfügung Nr. 09/2008 Intensivierung und ergänzende Maßnahmen zur Bekämpfung der politisch motivierten Kriminalität im Zuständigkeitsbereich der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost (vom Januar 2008).

¹²² Rahmenplan für die Fortbildung und Verwendung der Beamten in der BFHu der LBP LSA (April 2018); Rahmenplan für die Fortbildung und Verwendung der Beamten in der Technischen Einsatzinheit der LBP LSA (April 2018).

3.2. Auswertung dezentrale Fortbildung im Jahr 2019

Exemplarisch hat die Sonderkommission die dezentrale Fortbildungspraxis aller Polizeibehörden im Kalenderjahr 2019 untersucht.

Hierfür wurden der Sonderkommission 16 Excel-Tabellen zur Verfügung gestellt. Die Tabellen enthalten Listen mit den durchgeführten Fortbildungen inklusive der Fortbildungsthemen und der Zahl der Teilnehmenden.

Unabhängig vom Untersuchungsthema sind der Sonderkommission bei der Auswertung der zur Verfügung gestellten Unterlagen zwischen den einzelnen Polizeibehörden große Unterschiede hinsichtlich der dezentralen Schulungsintensität und der Dokumentation der durchgeführten Schulungen aufgefallen.

Während beispielsweise in der PI Halle (Saale) jährlich PI-weite Schwerpunktthemen für die dezentrale Schulung festgelegt werden und eine systematische Dokumentation und Auswertung der durchgeführten Veranstaltungen stattfindet, teilte die PI Stendal für ihre Polizeireviere zusammenfassend mit, *„dass über besondere Inhalte und die Anzahl der Teilnehmerinnen der jeweiligen Dienstbereiche anlässlich der Schulungstage keine statistische Erfassung erfolgte. Die Schulungstage der Dienstgruppen der Reviereinsatzdienste wurden vorrangig genutzt die Schießtrainings zu absolvieren. In der Zuständigkeit der LEvD wurden weitere Inhalte geplant und durchgeführt über die keine Nachweisführung erfolgte. Für die Revierkriminaldienste und die Bereiche Zentrale Aufgaben trifft ebenfalls zu, dass zu den stattgefundenen Schulungsmaßnahmen keine Nachweisführung erfolgte.“*

Die Sonderkommission stellt fest, dass im Jahr 2019 im Rahmen der dezentralen Schulungen zwar einzelne Veranstaltungen mit Bezug zum Untersuchungsthema der Sonderkommission durchgeführt wurden.

So fanden beispielsweise im Bereich der PI Dessau-Roßlau im Polizeirevier Anhalt-Bitterfeld Schulungen zum Thema Antisemitismus und Rassismus im Reviereinsatzdienst statt und es wurde darüber hinaus ein Vortrag zum Thema „Beratungsstelle für Opfer rechter Gewalt“ angeboten. Die Zentrale Verfügungseinheit veranstaltet eine Fortbildung zum Thema islamischer Terrorismus und politischer Extremismus und der Verkehrsüberwachungsdienst setzte sich mit dem Thema Rassismus in der Polizei anhand eines Dokumentarfilmes auseinander. In der PI Halle (Saale) fanden u.a. im Polizeirevier Halle Fortbildungen zum Thema „Umgang mit Ausländern und Migranten“ statt. Mitarbeitende des Polizeirevier Harz der PI Magdeburg absolvierten einen Arbeitsbesuch in der Moses-Mendelssohn-Akademie in Halberstadt und für Mitarbeitende des Zentralen Kriminaldienstes fand eine Fortbildung zum Thema Rechtsextremismus und zum Thema ausländische Ideologien mit Referenten des MI

LSA statt. Besonders positiv sind der Sonderkommission die in der Wasserschutzpolizei regelmäßig durchgeführten Fortbildungen zum Thema Rechtsextremismus, unter anderem anlässlich aktueller Ereignisse, wie dem Anschlag in Christchurch, aufgefallen. In der Bereitschaftspolizei wurden für Mitarbeitende der ersten und dritten Einsatzhundertschaft eine Veranstaltung zum Thema Rechtsextremismus durchgeführt. In der Fortbildungsdokumentation des Landeskriminalamtes konnte die Sonderkommission hingegen keine dezentrale Schulung mit Bezug zum Untersuchungsthema erkennen.

Eine systematische, flächendeckende dezentrale Schulung zu den Themen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus konnte die Sonderkommission bei der Auswertung der Schulungen im Jahr 2019 jedoch nicht feststellen.

4. Führungskräftefortbildung

Für Führungskräfte sollte die ständige Fortbildung zum Selbstverständnis gehören. Dies betrifft ebenso fachspezifische wie gesellschaftspolitische Themen sowie die verhaltensorientierte Fortbildung. Eine zentrale Rolle bei der Fortbildung von Führungskräften der Polizei von Bund und Ländern spielt die DH Pol.

Die DH Pol ist eine universitäre Spezialhochschule, die von den Innenministerien und Innensenatoren des Bundes und der Länder getragen wird. Die Hochschule bietet einen akkreditierten zweijährigen Masterstudiengang „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ an. Darüber hinaus gehört zu dem Angebot der DH Pol ein umfassendes Fortbildungsangebot insbesondere für polizeiliche Führungskräfte mit jährlich 2000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem In- und Ausland.¹²³

Die Lehrgänge an der DH Pol werden für die Landespolizei Sachsen-Anhalt durch das MI LSA koordiniert. Es wird jährlich der Fortbildungsbedarf in den Polizeibehörden sowie der FH Pol erhoben und an die DH Pol gemeldet. Von dort werden die vorhandenen Plätze anhand eines entsprechenden Schlüssels auf den Bund und die Länder verteilt. Mit Bezug auf den Untersuchungsgegenstand teilte das MI LSA mit, welcher Bedarf für die folgenden Lehrgänge erhoben wurde und wie viele Bedienstete der Landespolizei teilgenommen haben:

¹²³ https://www.dhpol.de/die_hochschule/index.php (zuletzt abgerufen am 16. Februar 2021).

Lehrgang	2018		2019		2020	
	Bedarf	Teilnahme	Bedarf	Teilnahme	Bedarf	Teilnahme
Interkulturelle Kompetenz – Fortbildungskonzepte und Anwenderpraxis	0	0	-	-	-	-
Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Polizei	-	-	0	0	1	0*
Gewissensfragen? Über Bedeutung, Funktionsweisen und Probleme des Gewissens in der Polizeiarbeit	1	1	-	-	2	0*
Politisch motivierte Kriminalität (International)	2	2	1	1	4	0*
Führung und Management – Polizeiliche Integrationsarbeit – die organisatorischen Ressourcen der Polizei effektiv nutzen	-	-	0	0	-	-
Migration in der Polizei	-	-	-	-	1	0*
* Corona-bedingt ausgefallen						

Hieraus ergibt sich, dass die Themen „Interkulturelle Kompetenz“, „Vielfalt“ und „Migration / Integration“ keinen Schwerpunkt der Führungskräftefortbildung an der DH Pol darstellen.

5. Fazit: Fortbildung

Im Rahmen der zentralen Fortbildung werden verschiedene Lehrgänge angeboten die Bezüge zu den Themen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus haben könnten. Von diesen Lehrgängen befassen sich nach Auskunft des Prorektors der FH Pol zwei Fortbildungslehrgänge, explizit mit dem Thema „Interkulturelle Kompetenz“: Der Lehrgang F 607 „Interkulturelle Kompetenz in der Polizei – Umgang mit Ausländern und Migranten im Polizeivollzugsalltag (Sikoop-Lehrgang)“ und der Lehrgang E 423 „Interkulturelle Kommunikation“. Wobei letzterer lediglich zweimal im Jahr 2016 mit insgesamt 15 Teilnehmenden durchgeführt wurde.

Damit wurden im Rahmen der zentralen Fortbildung von 2015 bis 2019 pro Jahr rund 30 PVB zu dem Thema „Interkulturelle Kompetenz“ geschult; insgesamt 142 der rund 6000 Vollzugsbediensteten. Das entspricht ca. 2,36 Prozent.

Berücksichtigt man zusätzlich die Lehrgänge, die sich zwar nicht explizit mit dem Thema „Interkulturelle Kompetenz“ beschäftigen, aber neben den fachspezifischen Inhalten auch

interkulturelle Kompetenz vermitteln, erhielten von 2015 bis 2019 insgesamt rund 260 Polizeiangehörige (ca. 4,33 Prozent der PVB) eine Fortbildung, die geeignet ist, die interkulturelle Kompetenz der Teilnehmenden zu stärken.

Bei der Auswertung der Unterlagen zur dezentralen Schulung im Jahr 2019 konnte die Sonderkommission nicht feststellen, dass eine regelmäßige, systematische und flächendeckende dezentrale Schulung zu den Themen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus stattfindet.

Auch im Rahmen der Führungskräftefortbildungen an der DH Pol stellt das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ keinen Schwerpunkt dar. In den Jahren 2018 bis 2020 meldeten 12 Bedienstete Bedarf an einem Seminar mit Bezug zum Untersuchungsgegenstand an, wobei lediglich vier Bedienstete tatsächlich an einem Lehrgang teilnehmen konnten.

Handlungsempfehlung Fortbildung

Ziff. 1. Die Sonderkommission empfiehlt die Sensibilisierung und Schulung der Bediensteten für die Themen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus sowohl in der zentralen als auch in der dezentralen Fortbildungspraxis zu intensivieren. Dabei sollte durch geeignete Trainingsmethoden (z.B. erfahrungsbasiertes Lernen) die Selbstreflexion sowie die aktive Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten angeregt werden. Kultursensible sowie diskriminierungsfreie Kommunikation und Verhaltensweisen sollten eingeübt und internalisiert werden. Im optimalen Fall sollten sich Weiterbildungsmaßnahmen aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammensetzen (vgl. Enke-Studie).

Ziff. 2. Zentrale Fortbildung:

- Die Sonderkommission empfiehlt, dass alle Angehörige der Landespolizei innerhalb der nächsten fünf Jahre zunächst in einer Basisschulung für die Themen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus sensibilisiert werden und anschließend mindestens alle fünf Jahre eine Auffrischungsschulung erhalten.
- Sowohl die Basisschulung als auch die Auffrischungsschulung sollten verpflichtend sein und dokumentiert werden. Im Sinne einer einheitlich hohen Qualität und Effizienz der Maßnahmen sollte eine regelmäßige Evaluation und Qualitätssicherung durch das MI LSA erfolgen.

Ziff. 3. Dezentrale Fortbildung:

Die Sonderkommission empfiehlt die landeseinheitliche Ausbildung und Etablierung von Kommunikationstrainerinnen und -trainern mit dem Schwerpunkt Fehlerkultur, Diversität und interkulturelle Kommunikation vergleichbar mit den Übungsleitern für den Dienstsport.¹²⁴ Diese könnten angegliedert sein im Stabsbereich Aus- und Fortbildung und sollten folgende Aufgaben übernehmen:

- Durchführung von praxisnahen Trainings und Veranstaltungen zum Thema Fehlerkultur, Diversität, und interkulturelle Kommunikation in den einzelnen Organisationseinheiten.
 - Veranstaltungsformate sollten u.a. Dialogveranstaltungen umfassen, die den Perspektivwechsel unterstützten, z.B. der Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen oder lokalen Glaubensgemeinschaften sowie Veranstaltungen bei denen Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund, insbesondere solche, die im Einzugsbereich des jeweiligen Reviers bzw. der jeweiligen PI leben und Polizeiangehörige sich außerhalb von Einsatzlagen begegnen und ihre Erfahrungen austauschen können. Bei den Trainings sollte das erfahrungsbasierte Lernen im Vordergrund stehe, z.B. die strukturierte Nachbereitung von Einsätzen bei denen interkulturelle Aspekte relevant waren oder die Reflektion zu Themen wie den Vorteilen und Gefahren von polizeilichem Erfahrungswissen anhand von konkreten Situationen aus dem Dienstalltag.
 - Im Sinne eines ressourcenschonenden und professionellen Einsatzes der Kommunikationstrainerinnen und -trainern sollten die Veranstaltungen und Trainings anhand von zentral erarbeiteten und zur Verfügung gestellten Materialien erfolgen. Entsprechend Ziff. 4.3. des Fortbildungserlasses vom 27. Juni 2011 ist eine Unterstützung der dezentralen Fortbildung durch die Fortbildungsträger möglich und kann das MI LSA zentrale Schwerpunktthemen vorgeben. Bei der Vorgabe ist auf ausreichend Vielfalt bei der Themenauswahl zu achten.

¹²⁴ Hierfür könnte von der Regelung 3.2. des Erlasses des MI LSA vom 17. Juni 2011 – Fortbildung der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt Gebrauch gemacht werden.

- Die Sonderkommission empfiehlt, dass die regelmäßige Durchführung und Teilnahme an der dezentralen Fortbildung dokumentiert und an das MI LSA gemeldet wird.
- Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen bei (interkulturellen) Konflikten mit Bürgerinnen und Bürgern oder im Kollegenkreis sowie in Einsatzlagen, bei denen besondere kommunikative oder interkulturelle Kompetenzen erforderlich sind.

Die Kommunikationstrainerinnen und -trainer sollten nach einer Grundausbildung regelmäßig (mindestens einmal jährlich) fortgebildet werden und eine zentrale Ansprechstelle für eigene Rückfragen und fachlichen Austausch haben.

Ziff. 4. Die Sonderkommission befürwortet die Überarbeitung des bestehenden Fortbildungsangebotes und begrüßt ausdrücklich die Erarbeitung eines modularen Lehrgangs zum Thema „Diversität“. Hierbei muss das Thema „interkulturelle Kompetenz“ und „Fehlerkultur“ eine zentrale Rolle einnehmen. Um ein solch gesellschaftspolitisches Thema umfassend und zielgruppenadäquat umsetzen zu können, empfiehlt die Sonderkommission, die Fachhochschule Polizei ggf. temporär durch Personal, das auf diesem Gebiet qualifiziert ist (z.B. Sozial-, Politik der Islamwissenschaftler), zu stärken.

Ziff. 5. Die Sonderkommission empfiehlt eine konsequente Überprüfung aller Lehrgangsinhalte und die Einbindung von Elementen zur Stärkung interkultureller Kompetenz und der Sensibilisierung für Diskriminierungsgefahren in sämtlichen Angeboten, die einen Bezug zum Thema Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit aufweisen.

Ziff. 6. Die Sonderkommission empfiehlt für alle Führungskräfte der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ein einheitliches, landesweites Personalentwicklungskonzept zu entwickeln und zu etablieren. Dieses sollte neben Elementen des Mentoring, Coachings und/oder der Supervision¹²⁵, die regelmäßige (mindestens einmal jährliche), verpflichtende Teilnahme an zentral ausgerichteten Fortbildungsveranstaltungen umfassen. Bei den Fortbildungen sollte ein Schwerpunkt die Prävention und Bekämpfung von

¹²⁵ Vgl. auch Handlungsempfehlung präventive Maßnahmen.

Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in der Polizei sein. Des Weiteren rät die Sonderkommission in das Personalentwicklungskonzept Angebote aufzunehmen, die einen Perspektivwechsel fördern, wie z.B. das Projekt „Arbeiten in fremden Lebenswelten“¹²⁶ oder das Projekt „Common Purpose“¹²⁷.

Ziff. 7. Um die systematische und regelmäßige Fortbildung und Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden der Polizei zu fördern und langfristig die Leistungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Resilienz zu erhöhen, empfiehlt die Sonderkommission für alle Mitarbeitenden der Landespolizei ein einheitliches Personalentwicklungskonzept mit behördenspezifischen und landeseinheitlichen Elementen zu installieren. In dieses Konzept sollten die Fortbildungen (Ziff. 2) integriert werden. Daneben sollten Schulung und Mentoring der Führungskräfte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt einen Schwerpunkt bilden, um sie in diskriminierungsfreien Führungshandeln zu stärken.

¹²⁶ Fokussiert auf Einsatzorte, bei denen die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund oder verschiedener Glaubensrichtungen im Mittelpunkt steht.

¹²⁷ https://www.beisheim-stiftung.com/de/de/projekt/common_purpose (zuletzt abgerufen am 25. Februar 2021).

VI. Präventive Maßnahmen

„Die Leute kommen in der Regel nicht als Rassisten zur Polizei. Es sind oft Alltagsbedingungen, die sie dazu machen“. ¹²⁸ Mit diesem Zitat von *Behr* wird eine provokante These aufgestellt, die eine Radikalisierung innerhalb der Polizei durch den polizeilichen Alltag behauptet. Auch *Behrendes* zeigt dies in seinem Interview mit der ZEIT auf und nimmt dabei Bezug auf eine Untersuchung der nordrhein-westfälischen Polizei. ¹²⁹ Der Innenminister von Nordrhein-Westfalen, Herbert Reul, will nunmehr die Ursachen für Extremismus bei der Polizei untersuchen lassen. ¹³⁰ Die Studie solle herausfinden, warum sich einige Polizisten in ihrem Lebensalltag mehr zu einer Radikalisierung oder Extremismus „hinbewegen“. Es solle festgestellt werden, ob Abläufe, Arbeitsbedingungen oder die Konfrontation mit vielen Problemen eine Rolle spielten. ¹³¹

Um frühzeitig rassistischen, fremdenfeindlichen, antisemitischen oder anderen extremistischen Einstellungen zu erkennen und ihnen konsequent entgegenzuwirken, bedarf es aus Sicht der Sonderkommission einer modernen Fehlerkultur und einer Verantwortungsübernahme auf allen Führungsebenen. Führungskräfte sollten aktive Problemlöser sein. Sie sollten sich dienstliche Herausforderungen und Probleme ihrer Mitarbeitenden zu eigen machen und sie aktiv bei der Lösung der Probleme unterstützen und keinesfalls die Problemlösung „nach unten weg delegieren“. Fehler – auch Fehler von Führungskräften - müssen offen und konstruktiv benannt und konsequent evaluiert werden. Hierfür ist im Dienstalltag ausreichend zeitlicher Freiraum einzuräumen und die erforderlichen Strukturen anzubieten. Darüber hinaus müssen belastende Situationen und Einsätze nachbesprochen sowie Angebote vorgehalten und umgesetzt werden, diese verarbeiten zu können.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Katastrophen definiert.¹⁴³ Die sog. Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) beinhaltet demnach die Gesamtstruktur, Maßnahmen, Angebote und Leistungen der Prävention sowie der kurz-, mittel- und langfristigen Versorgung im Kontext von belastenden Notfällen bzw. Einsatzsituationen.

Die Psychosoziale Prävention im Einsatzalltag ist grundlegender Bestandteil der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber den Polizeibediensteten. Hierbei wird zwischen primärer, sekundärer und tertiärer Prävention differenziert. Dabei umfasst die primäre Prävention die Einsatzvorbereitung, die sekundäre Prävention alle einsatzbegleitenden Maßnahmen und die tertiäre Prävention alle längerfristigen Maßnahmen der Einsatznachsorge.¹⁴⁴

3. Kriseninterventionsteam

Für die psychosoziale Notfallversorgung von PVB nach außergewöhnlichen, kritischen beruflichen oder privaten Ereignissen stehen zwei Kriseninterventionsteams (Polizei-KIT) in der Landespolizei zur Verfügung¹⁴⁵, die bereits mit Erlass vom 28. Juni 2011¹⁴⁶ zur Verbesserung der psychosozialen Betreuung von Bediensteten der Landespolizei Sachsen-Anhalt gebildet wurden und seitdem im Einsatz sind.¹⁴⁷

Das Polizei-KIT Süd-Ost ist zuständig für die PI Halle (Saale), PI Dessau-Roßlau sowie für die FH Pol und besteht aus 17 PVB.¹⁴⁸ Die Leitung des Polizei-KIT Süd-Ost obliegt einem Polizeipfarrer

Das Polizei-KIT Nord ist zuständig für die PI Magdeburg, PI Stendal, PI ZD, das LKA sowie das MI LSA (Abteilung 2) und besteht aus 19 PVB sowie einer Angestellten.¹⁴⁹ Geleitet wird das Polizei-KIT Nord von der Landespolizeipfarrerin.

Aufgabe des Polizei-KIT ist die unmittelbare psychosoziale Notfallbetreuung von Bediensteten der Landespolizei während oder nach außergewöhnlichen, kritischen dienstlichen und privaten Ereignissen. In dem o.g. Erlass sind Einsatzindikatoren, wie z.B. Schusswaffengebrauch mit

¹⁴³ Erlass des MI LSA vom 9. März 2017 – Az.: 25.4-12508 – Psychosoziale Notfallversorgung – Qualitätsstandards und Leitlinien zur Betreuung von Bediensteten der Landespolizei nach außergewöhnlichen, kritischen beruflichen oder privaten Lebensereignissen und bei größeren Gefahren- und Schadenslagen, Katastrophen.

¹⁴⁴ Ziff. 1 des o.g. Erlasses.

¹⁴⁵ Ziff. 2 des o.g. Erlasses.

¹⁴⁶ Erlass des MI LSA vom 28. Juni 2011 – Az.: 25.5-12508 - Bildung von Kriseninterventionsteams zur psychosozialen Notfallbetreuung von Bediensteten der Landespolizei Sachsen-Anhalt.

¹⁴⁷ Bereits seit 2007 ist das Polizei-KIT im Rahmen eines Modellprojektes im Geschäftsbereich der damaligen Polizeidirektion Süd, der heutigen PI Halle (Saale), im Einsatz. In Auswertung der Ergebnisse dieses Modellprojektes wurde das Polizei-KIT fester Bestandteil der psychosozialen Notfallbetreuung.

¹⁴⁸ Stand 1. März 2020; Erlass des MI LSA vom 24. März 2020 – Az.: 25.41-12508.

¹⁴⁹ Stand 1. März 2020; Erlass des MI LSA vom 24. März 2020 – Az.: 25.41-12508.

Verletzung oder Tötung des polizeilichen Gegenübers, eigene schwere Bedrohung oder schwere Verletzung durch Straftäterinnen oder Straftäter oder das Miterleben des Todes von Kolleginnen oder Kollegen, benannt, bei denen die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte immer die Alarmierung der oder des Diensthabenden des zuständigen Polizei-KIT auszulösen hat (Pflichtindikation). Bei anderen außergewöhnlichen, belastenden Einsätzen oder persönlichen Problemlagen kann die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte aufgrund eigener Einschätzung jederzeit für die betroffene Kollegin oder den betroffenen Kollegen aus Fürsorgepflicht das zuständige Polizei-KIT anfordern.

Die Mitglieder des Polizei-KIT werden nach entsprechenden Auswahlgesprächen an der FH Pol in einem speziell konzipierten Lehrgang ausgebildet und sind im Rahmen der Qualitätssicherung verpflichtet sich regelmäßig fortzubilden (Lehrgang E 521 an der FH Pol) sowie an Supervisionen teilzunehmen. Die Supervision findet für jedes Polizei-KIT sechs Mal im Jahr (jeden zweiten Monat)¹⁵⁰, nach Angaben der Supervisorin mit einer Gesamtstundenzahl von 30 Stunden, statt.

4. Supervision

Als Supervision wird eine Methode bezeichnet, die zur Klärung von Konflikten oder Problemen innerhalb eines Teams, einer Abteilung o.ä. und zur Erhöhung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit eingesetzt wird.¹⁵¹ Auch in der Landespolizei Sachsen-Anhalt kommt diese Methode zum Einsatz und wird als zentrale Fortbildung von der FH Pol als Lehrgänge der verhaltensorientierten Fortbildung angeboten von der Landespolizeipfarrerin, die eine Ausbildung als Supervisorin hat durchgeführt.

Insgesamt werden folgende drei Seminare mit dem Ziel der Supervision angeboten und jeweils in Absprache mit der Supervisorin durchgeführt:

Supervision	Zielgruppe	Durchgeführt¹⁵²
Kommunikation und Stressbewältigung	Diensteinheiten, die ihre Teamfähigkeit bzw. Arbeitssituation verbessern wollen	2018: 1 2019: 6 2020: 2*
Teamsupervision Lehrpersonal	Lehrpersonal in der Aus- und Fortbildung der Behörden und Einrichtungen der Landespolizei	Jährlich 4-5
Gruppensupervision	Lehrtrainer und Trainer der verhaltensorientierten Fortbildung, Polizeitrainer	
* ursprünglich waren fünf Lehrgänge geplant		

¹⁵⁰ Ziff. 5 des Erlasses des o.g. MI LSA zur Psychosozialen Notfallversorgung.

¹⁵¹ <https://www.duden.de/rechtschreibung/Supervision> (zuletzt abgerufen am 10. Februar 2021).

¹⁵² Nach Angaben der Supervisorin.

Ein weiteres Seminar liegt in der Verantwortung des Polizeiärztlichen Zentrums und betrifft den Umgang mit beruflichen Belastungen. Zielgruppe dieser Supervision sind Bedienstete, die im letzten Jahr belastende Einsätze und / oder persönliche Krisen entsprechend des Erlasses zur psychosozialen Notfallversorgung erlebt haben. Die Vermittlung zu diesem Seminar erfolgt durch Mitglieder des Polizei-KIT, dem Polizeiärztlichen Dienst oder die Polizeiseelsorgerinnen oder -seelsorger. Die oder der Vorgesetzte haben ein Vorschlagsrecht. Die Durchführung und fachliche Leitung obliegt hierbei dem Polizeiärztlichen Dienst und der Polizeiseelsorge.

Die Sonderkommission stellt fest, dass zwei Angebote von Supervisionen für Lehrpersonal aus dem Bereich der Aus- und Fortbildung vorgehalten werden, wobei der Unterschied zwischen der „Teamsupervision für das Lehrpersonal in der Aus- und Fortbildung“ und der „Gruppensupervision für Trainer“ bei weitgehend gleichlautender Lehrgangsbeschreibung sich nicht erschließt. Dagegen besteht kein explizites Angebot für PVB die im Einsatzdienst, in den Lage- und Führungszentren, im Zentralen Polizeigewahrsam oder anderen Organisationseinheiten, die im Schichtdienst und unter belastenden Bedingungen tätig sind.

Handlungsempfehlungen präventive Maßnahmen

- Ziff. 1. Die Sonderkommission empfiehlt einen verbindlichen Rahmen für eine landeseinheitliche strukturierte Einsatznachbereitung in der Allgemeinen Aufbauorganisation (AAO) vorzugeben. Dieser sollte, u.a. Kriterien für Einsätze, nach denen eine Einsatznachbereitung verpflichtend ist, Methoden (z.B. Gesprächsleitfaden) der Einsatznachbereitung sowie Verantwortlichkeiten für die Einsatznachbereitung enthalten. Die Sonderkommission begrüßt das Pilotvorhaben der PI Halle (Saale) zur strukturierten Einsatznachbesprechung im Polizeirevier Mansfeld-Südharz. Dieses könnte genauso wie das Pilotprojekt „Neue Wege der Nachbereitung“ aus Niedersachsen als Grundlage für die Ausgestaltung der landeseinheitlichen strukturieren Einsatznachbereitung herangezogen werden.**
- Ziff. 2. Die Sonderkommission empfiehlt Gruppensupervision als festen Bestandteil des Dienstilltages in allen Organisationseinheiten zu institutionalisieren. Supervisionen sollten nicht erst im Konfliktfall durchgeführt werden, sondern bereits präventiv. Aufgrund der hohen dienstlichen Belastung und der Aufgabendichte befürchtet die Sonderkommission, dass eine regelmäßige präventive Supervision nur Einzug in den Dienstilltag findet, wenn Sie durch eine Verfügung oder ein Erlass verbindlich vorgeschrieben wird.**

- Ziff. 3.** Die Sonderkommission empfiehlt jeder Führungskraft - mindestens allen Führungskräften der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sowie Führungskräften in besonders belastenden Funktionen - das Angebot eines regelmäßigen Mentorings¹⁵³ oder professionellen Führungskräftecoaching zu machen. Um den Erfolg des Mentorings sicherzustellen, sollte das Mentoring in ein zentrales Mentoringprogramm eingebettet werden, das von einer Fachkraft konzipiert und begleitet wird.
- Ziff. 4.** Die Sonderkommission empfiehlt darüber hinaus für Polizeivollzugskräfte in den ersten drei Jahren nach der Ausbildung bzw. dem Studium regelmäßig verpflichtende Supervisionsveranstaltungen durchzuführen.¹⁵⁴
- Ziff. 5.** Die Sonderkommission empfiehlt für die Umsetzung der Präventiven Maßnahmen die Einstellung von geeignetem Fachpersonal, z.B. Psychologinnen oder Psychologen mit einer Zusatzausbildung in Supervision oder Coaching.
- Ziff. 6.** Sollte Einigkeit darüber bestehen, dass präventive Maßnahmen (wie Supervision, Mentoring, Coaching und Einsatznachbereitung), gerade in belastenden Arbeitsbereichen, wie dem des Polizeidienstes unabdingbar sind um langfristig Fehlentwicklungen wie Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in Organisationen vorbeugen, rät, die Sonderkommission die Polizei, mit ausreichend zusätzlichen finanziellen Mitteln auszustatten, um die erforderlichen präventiven Maßnahmen zu finanzieren.

¹⁵³ Unter Mentoring versteht die Sonderkommission den Austausch von fachlichem Wissen und Erfahrungswissen zwischen Kolleginnen und Kollegen im Sinne von kollegialer Begleitung. Dabei können Mentee und Mentorinnen und Mentoren sowohl der gleichen Hierarchieebene (Twinningprogramm) als auch unterschiedlichen Hierarchieebenen angehören.

¹⁵⁴ Vergleichbar mit dem Angebot der DH Pol „Fortbildung für junge Führungskräfte im Höheren Dienst“.

E. Zusammenfassung

Die Sonderkommission, die aus Anlass einer anonymen Mail wegen der Bezeichnung des früheren Casinobetreibers der Landesbereitschaftspolizei als „Jude“ eingesetzt wurde, hatte den Auftrag, die Landespolizei auf institutionellen Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu untersuchen. Die Sonderkommission hat in viereinhalb Monaten zahlreiche Gespräche geführt, Vorgänge eingesehen und ausgewertet, staatliche und nichtstaatliche Stellen und Organisationen angeschrieben und um Mitwirkung gebeten sowie eine Bund-Länder-Umfrage zum Beschwerdemanagement durchgeführt.

Hinweise auf institutionellen, das heißt durch gesellschaftliche oder institutionelle Strukturen bedingten Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit oder Rassismus hat die Sonderkommission nicht festgestellt. Sie hat aber die Überzeugung gewonnen, dass die unbefangene Verwendung antisemitischer Stereotype wie „Jude“ für eine „geschäftstüchtige“ Person, „Faschistendiensttag“ für die gezielte Kontrolle von Ausländern oder auch „Kanacke“ oder „Neger“ für Ausländer und Schwarze verbreitet ist. Es steht außer Frage, dass dies nicht hinnehmbar ist, sowohl die Verantwortlichen im MI LSA als auch die Führungskräfte der Landespolizei, mit denen die Sonderkommission gesprochen hat, teilen diese Auffassung und haben der Sonderkommission den Eindruck vermittelt, dass sie bemüht sind, eine stärkere Sensibilisierung zu erreichen und Fehlverhalten zu sanktionieren.

Die Sonderkommission hat in den Disziplinarvorgängen einige Fälle des sogenannten Alltagsrassismus festgestellt. Es ist zu betonen, dass die jeweils zuständigen Dienstvorgesetzten bei vorwerfbarem Verhalten sehr schnell handeln, den Sachverhalt aufklären und sofern der Anfangsverdacht einer Straftat besteht, den Vorgang an die StA abgeben.

Da die nichtstaatlichen Stellen, auf deren Unterstützung die Sonderkommission gehofft hatte, fast keine Reaktion gezeigt haben, konnten keine weiteren Feststellungen getroffen werden, die insbesondere den Alltagsrassismus hätten belegen können.

Die Sonderkommission hat die bestehenden Organisationsstrukturen in der Landespolizei auf den Prüfstand gestellt und Handlungsempfehlungen formuliert, deren Umsetzung dazu beitragen soll, die interkulturelle Kompetenz und das politische Bewusstsein zu stärken. Insbesondere hat die Sonderkommission das Beschwerdemanagement genau untersucht und mit dem der anderen Bundesländer verglichen. Im Ergebnis lautet die Empfehlung entweder eine unabhängige zentrale Beschwerdestelle zu schaffen oder die bestehende Zentrale Beschwerdestelle zu optimieren. Die Sonderkommission verbindet damit die Hoffnung, dass künftig anonyme Beschwerden, die nicht (nur) an die Dienstvorgesetzten, sondern auch an die

Medien, Politikerinnen und Politiker sowie weitere Personen geschickt werden, durch eine offene Gesprächs- und Kommunikationskultur ersetzt werden.

Einen weiteren Schwerpunkt der Untersuchung bildet das Thema Aus- und Fortbildung. Hier sieht die Sonderkommission in beiden Bereichen die Notwendigkeit des Ausbaus der Vermittlung von interkultureller Kompetenz und politischer Bildung.

Die PVB, mit denen die Sonderkommission gesprochen hat, setzen große Hoffnung in die Personalverstärkung, mit der in der laufenden Legislaturperiode begonnen wurde und in einen Abbau des „Beförderungsstaus“. Hierdurch wird die Zufriedenheit steigen und der Stress abbauen. Dem kann sich die Sonderkommission nur anschließen.

Magdeburg, den

Uta Wilkmann

F. Liste der Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlung Landesbereitschaftspolizei (Kap. B. I. 2.2.)

- Ziff. 1.** Die Sonderkommission empfiehlt die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Dienstposten der Zugführer und Hundertschaftsführer nicht mehr ausschließlich/überwiegend aus den Reihen der Bereitschaftspolizei besetzt werden.
- Ziff. 2.** Um dieses Ziel zu erreichen empfiehlt die Sonderkommission in das Personalentwicklungskonzept verschiedene verpflichtende Verwendungen außerhalb der Landesbereitschaftspolizei zu integrieren,
- Ziff. 3.** sowie in das Anforderungsprofil von Beförderungsdienstposten die mehrjährige Verwendung auf Dienstposten außerhalb der Landesbereitschaftspolizei aufzunehmen.

Handlungsempfehlung Polizeiangehörige mit Migrationshintergrund (Kap. B. II. 2.)

- Ziff. 1.** Die Sonderkommission empfiehlt die Anpassung des von der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt verwendeten Abfrageformulars. Um Missverständnisse zu verhindern müsste angegeben werden, wie Migrationshintergrund im Rahmen der Umfrage definiert ist.
- Ziff. 2.** Die Sonderkommission empfiehlt die regelmäßige Erhebung des Migrationshintergrundes sowie besonderer Fähigkeiten (wie Sprachkenntnisse, besondere interkulturelle Kenntnisse, z.B. aufgrund von ehrenamtlicher Tätigkeit mit Menschen mit Migrationshintergrund, Auslandsaufenthalten, Ehepartner mit Migrationshintergrund, berufliche Vorerfahrung außerhalb der Polizei etc.) auf freiwilliger Basis bei allen Angehörigen der Landespolizei sowie die Speicherung der erhobenen Daten mit Zustimmung der Befragten in einer geeigneten Datenbank im Personalwesen, um die vorhandenen Potentiale nutzen zu können.
- Ziff. 3.** Die Sonderkommission empfiehlt die Intensivierung der Nachwuchswerbung bei Menschen mit Migrationshintergrund durch geeignete Maßnahmen, z.B. intensive Netzwerkarbeit mit Migrantenselbstorganisationen, Zusammenarbeit mit Stiftungen, die junge Menschen mit

Migrationshintergrund bei dem Berufseinstieg unterstützen, Patenschaften von Vollzugsbeamtinnen und -beamten für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Abschlussjahr.

Handlungsempfehlung Zusammenarbeit mit nichtstaatlichen Stellen und Durchführung von Abschiebungen (Kap. C. II.)

- Ziff. 1.** Die Sonderkommission empfiehlt die Zusammenarbeit zwischen nichtstaatlichen Stellen, die sich für die Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus einsetzen, sowie Religionsgemeinschaften und den Polizeiinspektionen, Revieren und der Bereitschaftspolizei dort, wo es noch keine bewährten regelmäßigen Austauschformate gibt zu intensivieren und institutionalisieren. Die Sonderkommission rät die Netzwerkarbeit, in Form eines Erlasses, vergleichbar mit dem Opferschutzerlass, zu regeln.
- Ziff. 2.** Die Sonderkommission empfiehlt die Sensibilisierung und Fortbildung zu den Themen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die Supervision bei Polizeikräften, die mit der Durchführung von Abschiebemaßnahmen beauftragt sind in besonderem Maße zu intensivieren (siehe auch Abschnitte Ausbildung und Studium, Fortbildung und Präventive Maßnahme).
- Ziff. 3.** Die Sonderkommission empfiehlt die Begleitung von polizeilichen Einsätzen anlässlich von Abschiebemaßnahmen durch „Abschiebungszeugen“ vergleichbar mit den Durchsuchungszeugen zu prüfen. Die Einbindung solcher „neutralen Beobachterinnen und Beobachter“ könnte im Rahmen eines Modellprojektes erprobt werden.

Handlungsempfehlung Disziplinarverfahren (Kap. C. IV.)

- Ziff. 1.** Die Sonderkommission empfiehlt, dass bei dem Verdacht einer Dienstpflichtverletzung wegen rassistischen, antisemitischen oder fremdenfeindlichen Verhaltens unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ein Handlungstraining zum Thema Diversität mit dem involvierten Personal der Herkunftsdienststelle durchgeführt wird.
- Ziff. 2.** Darüber hinaus empfiehlt die Kommission die jährliche Evaluation der abgeschlossenen Disziplinarverfahren nach zuvor festgelegten Kriterien durch das MI LSA, so zum Beispiel danach, welche Dienststellen betroffen

waren, auf welchem Weg die Pflichtverletzung bekannt wurde und ob es sich bei den angezeigten Bediensteten um Männer oder Frauen, Mitarbeitende der Schutz- oder Kriminalpolizei.

Handlungsempfehlung Interne Ermittlungen (Kap. D. I.)

Die Sonderkommission empfiehlt entweder

Ziff. 1. eine zentrale Dienststelle für die Bearbeitung von strafrechtlich relevanten Vorwürfen gegen Amtsträgerinnen und Amtsträger im Allgemeinen und Polizeiangehörige im Besonderen innerhalb oder außerhalb der Polizeiorganisation einzurichten. Von dieser zentralen Bearbeitung könnten bestimmte Vorwürfe ausgenommen sein, z.B. Verkehrsdelikte,

oder zumindest

Ziff. 2. die Zuständigkeit für die Ermittlung aller Straftaten, die Polizeibediensteten im Rahmen ihrer Dienstausbübung und außerhalb des Dienstes vorgeworfen werden, explizit zu regeln. Die Sonderkommission empfiehlt dringend, dass Verfahren gegen Polizeibedienstete nicht in der Polizeibehörde bearbeitet werden, der diese angehören.

Handlungsempfehlungen Beschwerdemanagement in der Polizei (D. III.)

Die Sonderkommission empfiehlt,

entweder

Ziff. 1. eine unabhängige Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Bürgerinnen und Bürger sowie Bedienstete der Landespolizei ohne Einhaltung des Dienstweges wenden können. Diese unabhängige Beschwerdestelle könnte bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landtags oder bei der Staatskanzlei angegliedert sein und müsste über gesetzlich festgelegte Befugnisse zur Aufklärung des Sachverhaltes verfügen.

oder

Ziff. 2. das bestehende Beschwerdemanagement weiterzuentwickeln und dabei folgende Punkte zu beachten:

- Einführung eines nachhaltigen Qualitätsmanagements im Sinne eines Frühwarnsystems. Das System sollte geeignet sein, Fehlentwicklungen insbesondere Indizien für fremdenfeindliches oder antisemitistisches Verhalten und fehlende Sensibilität im Umgang mit marginalisierten Gruppen frühzeitig zu erkennen. Durch systematische Erfassung und analytischer Überprüfung aller Einzelfälle können Auffälligkeiten, wiederkehrende Handlungsmuster und mögliche strukturelle Tendenzen zeitnah erkannt und geeignete Maßnahmen getroffen werden. Hierfür müssen die personellen und technischen Voraussetzungen geschaffen werden, um eine entsprechende Auswertung zu ermöglichen.
- Schaffung eines institutionalisierten Weges Missstände ohne Einhaltung des Dienstweges und ohne negative dienstliche Konsequenzen zu melden und prüfen zu lassen.
- Es sollte in Abstimmung mit dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geprüft werden, ob den datenschutzrechtlichen Vorgaben auch Genüge getan wird, wenn die Eingabevefasser darauf hingewiesen werden, dass ihre personenbezogenen Daten an andere Behörden weitergegeben werden, sofern sie nicht widersprechen.
- Der Internetauftritt der Zentralen Beschwerdestelle sollte überarbeitet werden. Die Sonderkommission empfiehlt, die Beschwerdehinweise in verschiedenen Sprachen zu veröffentlichen, den Internetauftritt in leichter Sprache darzustellen und vermeintlich lustige Zusätze zu unterlassen.
- Im Hinblick auf die dezentrale Beschwerdebearbeitung empfiehlt die Sonderkommission die Angliederung der Beschwerdebearbeitung zentral in der zuständigen Polizeiinspektion. Es bedarf der Erarbeitung von Standards zur Vereinheitlichung der Beschwerdebearbeitung (z.B. einheitliche Kriterien dafür, wann ein Beschwerdevorgang an die ZB abzugeben ist, oder von wem ein Beschwerdevorgang schlußzuzeichnen ist.)

Ziff. 3. Die Sonderkommission empfiehlt zu prüfen, ob die Konfliktkommission als Instrument des Qualitätsmanagements für interne Eingaben in Betracht kommt. Sofern eine Auswertung und Analyse interner Eingaben erfolgt, bedarf es aus Sicht der Sonderkommission der Festlegung von Berichtswesen und Zuständigkeiten.

Handlungsempfehlung Ausbildung und Studium (D. IV.)

- Ziff. 1.** Die Sonderkommission empfiehlt die politische Bildung und die Vermittlung interkultureller Kompetenzen im Rahmen von Ausbildung und Studium zu intensivieren. Dabei sollte durch geeignete Trainingsmethoden (z.B. erfahrungsbasiertes Lernen) die Selbstreflektion sowie die aktive Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten angeregt werden. Kultursensible sowie diskriminierungsfreie Kommunikation und Verhaltensweisen sollten eingeübt und internalisiert werden.
- Ziff. 2.** Die Sonderkommission empfiehlt im Rahmen der Ausbildung (moderierte) Begegnungsräume und -anlässe mit Menschen mit Migrationshintergrund und verschiedener Glaubensrichtungen zu schaffen.
- Ziff. 3.** Die Sonderkommission empfiehlt für die Vermittlung interkultureller Kompetenz auf externe Trainier mit entsprechender Ausbildung und Trainingserfahrung zurück zu greifen.
- Ziff. 4.** Darüber hinaus empfiehlt die Sonderkommission, den Anteil der Lehrveranstaltungsstunden, die sich explizit mit dem Thema „Entstehen und Bekämpfen von Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ beschäftigen, zu erhöhen. Die Unterrichtseinheiten sollten evidenzbasiert und praxisnah gestaltet sein.
- Ziff. 5.** Die Sonderkommission unterstützt nachdrücklich den Wunsch der Fachhochschule Polizei nach einer Besetzung einer Professur zur politischen Bildung. Hierdurch besteht die Möglichkeit zur weiteren Forschung zum Thema „Polizei und Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit“. Die Sonderkommission kann sich auch vorstellen, dass im Rahmen einer Professur eine Evaluierung und Fortentwicklung des Beschwerdemanagements oder interkulturelles Handlungstraining speziell für die polizeiliche Praxis entwickelt und durchgeführt werden könnten.
- Ziff. 6.** Die Sonderkommission empfiehlt in einer wissenschaftlichen Untersuchung die Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen verschiedener Religionszugehörigkeit mit Angehörigen der Landespolizei Sachsen-Anhalt in strukturierter und repräsentativer Form zu untersuchen.

Sie rät vor dem Hintergrund der Ergebnisse dieser Untersuchung die Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus zu evaluieren und weiter zu entwickeln.

Handlungsempfehlung Fortbildung (Kap. D. V.)

Ziff. 1. Die Sonderkommission empfiehlt die Sensibilisierung und Schulung der Bediensteten für die Themen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus sowohl in der zentralen als auch in der dezentralen Fortbildungspraxis zu intensivieren. Dabei sollte durch geeignete Trainingsmethoden (z.B. erfahrungsbasiertes Lernen) die Selbstreflexion sowie die aktive Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten angeregt werden. Kultursensible sowie diskriminierungsfreie Kommunikation und Verhaltensweisen sollten eingeübt und internalisiert werden. Im optimalen Fall sollten sich Weiterbildungsmaßnahmen aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammensetzen (vgl. Enke-Studie).

Ziff. 2. Zentrale Fortbildung:

- Die Sonderkommission empfiehlt, dass alle Angehörige der Landespolizei innerhalb der nächsten fünf Jahre zunächst in einer Basisschulung für die Themen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus sensibilisiert werden und anschließend mindestens alle fünf Jahre eine Auffrischungsschulung erhalten.
- Sowohl die Basisschulung als auch die Auffrischungsschulung sollten verpflichtend sein und dokumentiert werden. Im Sinne einer einheitlich hohen Qualität und Effizienz der Maßnahmen sollte eine regelmäßige Evaluation und Qualitätssicherung durch das MI LSA erfolgen.

Ziff. 3. Dezentrale Fortbildung:

Die Sonderkommission empfiehlt die landeseinheitliche Ausbildung und Etablierung von Kommunikationstrainerinnen und -trainern mit dem Schwerpunkt Fehlerkultur, Diversität und interkulturelle Kommunikation

vergleichbar mit den Übungsleitern für den Dienstsport.¹⁵⁵ Diese könnten angegliedert sein im Stabsbereich Aus- und Fortbildung und sollten folgende Aufgaben übernehmen:

- Durchführung von praxisnahen Trainings und Veranstaltungen zum Thema Fehlerkultur, Diversität, und interkulturelle Kommunikation in den einzelnen Organisationseinheiten.
 - Veranstaltungsformate sollten u.a. Dialogveranstaltungen umfassen die den Perspektivwechsel unterstützen, z.B. der Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen oder lokalen Glaubensgemeinschaften sowie Veranstaltungen bei denen Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund, insbesondere solche, die im Einzugsbereich des jeweiligen Reviers bzw. der jeweiligen Polizeiinspektion leben und Polizeiangehörige sich außerhalb von Einsatzlagen begegnen und ihre Erfahrungen austauschen können. Bei den Trainings sollte das erfahrungsbasierte Lernen im Vordergrund stehe, z.B. die strukturierte Nachbereitung von Einsätzen bei denen interkulturelle Aspekte relevant waren oder die Reflektion zu Themen wie den Vorteilen und Gefahren von polizeilichem Erfahrungswissen anhand von konkreten Situationen aus dem Dienstalltag.
 - Im Sinne eines ressourcenschonenden und professionellen Einsatzes der Kommunikationstrainerinnen und -trainern sollten die Veranstaltungen und Trainings anhand von zentral erarbeiteten und zur Verfügung gestellten Materialien erfolgen. Entsprechend Ziff. 4.3. des Fortbildungserlasses vom 27. Juni 2011 ist eine Unterstützung der dezentralen Fortbildung durch die Fortbildungsträger möglich und kann das MI LSA zentrale Schwerpunktthemen vorgeben. Bei der Vorgabe ist auf ausreichend Vielfalt bei der Themenauswahl zu achten.
 - Die Sonderkommission empfiehlt, dass die regelmäßige Durchführung und Teilnahme an der dezentralen Fortbildung dokumentiert und an das MI LSA gemeldet wird.
- Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen bei (interkulturellen) Konflikten mit Bürgerinnen und Bürgern oder im Kollegenkreis sowie in Einsatzlagen,

¹⁵⁵ Hierfür könnte von der Regelung 3.2. des Fortbildungserlasses vom 27. Juni 2011 Gebrauch gemacht werden.

bei denen besondere kommunikative oder interkulturelle Kompetenzen erforderlich sind.

Die Kommunikationstrainerinnen und -trainer sollten nach einer Grundausbildung regelmäßig (mindestens einmal jährlich) fortgebildet werden und eine zentrale Ansprechstelle für eigene Rückfragen und fachlichen Austausch haben.

- Ziff. 4.** Die Sonderkommission befürwortet die Überarbeitung des bestehenden Fortbildungsangebotes und begrüßt ausdrücklich die Erarbeitung eines modularen Lehrgangs zum Thema „Diversität“. Hierbei muss das Thema „interkulturelle Kompetenz“ und „Fehlerkultur“ eine zentrale Rolle einnehmen. Um ein solch gesellschaftspolitisches Thema umfassend und zielgruppenadäquat umsetzen zu können, empfiehlt die Sonderkommission, die Fachhochschule Polizei ggf. temporär durch Personal, das auf diesem Gebiet qualifiziert ist (z.B. Sozial-, Politik der Islamwissenschaftler), zu stärken.
- Ziff. 5.** Die Sonderkommission empfiehlt eine konsequente Überprüfung aller Lehrgangsinhalte und die Einbindung von Elementen zur Stärkung interkultureller Kompetenz und der Sensibilisierung für Diskriminierungsgefahren in sämtlichen Angeboten, die einen Bezug zum Thema Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit aufweisen.
- Ziff. 6.** Die Sonderkommission empfiehlt für alle Führungskräfte der Laufbahnguppe 2, 2. Einstiegsamt ein einheitliches, landesweites Personalentwicklungskonzept zu entwickeln und zu etablieren. Dieses sollte neben Elementen des Mentoring, Coachings und/oder der Supervision¹⁵⁶, die regelmäßige (mindestens einmal jährliche), verpflichtende Teilnahme an zentral ausgerichteten Fortbildungsveranstaltungen umfassen. Bei den Fortbildungen sollte ein Schwerpunkt die Prävention und Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in der Polizei sein. Des Weiteren rät die Sonderkommission in das Personalentwicklungskonzept Angebote aufzunehmen, die einen Perspektivwechsel fördern, wie z.B. das

¹⁵⁶ Vgl. auch Handlungsempfehlung präventive Maßnahmen.

Projekt „Arbeiten in fremden Lebenswelten“¹⁵⁷ oder das Projekt „Common Purpose“¹⁵⁸.

Ziff. 7. Um die systematische und regelmäßige Fortbildung und Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden der Polizei zu fördern und langfristig die Leistungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Resilienz zu erhöhen, empfiehlt die Sonderkommission für alle Mitarbeitenden der Landespolizei ein einheitliches Personalentwicklungskonzept mit behördenspezifischen und landeseinheitlichen Elementen zu installieren. In dieses Konzept sollten die Fortbildungen (Ziff. 2) integriert werden. Daneben sollten Schulung und Mentoring der Führungskräfte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt einen Schwerpunkt bilden, um sie in diskriminierungsfreien Führungshandeln zu stärken.

Handlungsempfehlungen präventive Maßnahmen (Kap. D. VI.)

Ziff. 1. Die Sonderkommission empfiehlt einen verbindlichen Rahmen für eine landeseinheitliche strukturierte Einsatznachbereitung in der Allgemeinen Aufbauorganisation (AAO) vorzugeben. Dieser sollte, u.a. Kriterien für Einsätze, nach denen eine Einsatznachbereitung verpflichtend ist, Methoden (z.B. Gesprächsleitfaden) der Einsatznachbereitung sowie Verantwortlichkeiten für die Einsatznachbereitung enthalten. Die Sonderkommission begrüßt das Pilotvorhaben der Polizeiinspektion Halle (Saale) zur strukturierten Einsatznachbesprechung im Polizeirevier Mansfeld-Südharz. Dieses könnte genauso wie das Pilotprojekt „Neue Wege der Nachbereitung“ aus Niedersachsen als Grundlage für die Ausgestaltung der landeseinheitlichen strukturieren Einsatznachbereitung herangezogen werden.

Ziff. 2. Die Sonderkommission empfiehlt Gruppensupervision als festen Bestandteil des Dienstilltages in allen Organisationseinheiten zu institutionalisieren. Supervisionen sollten nicht erst im Konfliktfall durchgeführt werden, sondern bereits präventiv. Aufgrund der hohen dienstlichen Belastung und der Aufgabendichte befürchtet die Sonderkommission, dass eine regelmäßige

¹⁵⁷ Fokussiert auf Einsatzorte, bei denen die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund oder verschiedener Glaubensrichtungen im Mittelpunkt steht.

¹⁵⁸ https://www.beisheim-stiftung.com/de/de/projekt/common_purpose (zuletzt abgerufen am 25. Februar 2021).

präventive Supervision nur Einzug in den Dienstalltag findet, wenn Sie durch eine Verfügung oder ein Erlass verbindlich vorgeschrieben wird.

- Ziff. 3.** Die Sonderkommission empfiehlt jeder Führungskraft - mindestens allen Führungskräften der Laufbahngruppe 2, 2. Einsteigsamt sowie Führungskräften in besonders belastenden Funktionen - das Angebot eines regelmäßigen Mentorings¹⁵⁹ oder professionellen Führungskräftecoaching zu machen. Um den Erfolg des Mentorings sicherzustellen, sollte das Mentoring in ein zentrales Mentoring-Programm eingebettet werden, das von einer Fachkraft konzipiert und begleitet wird.
- Ziff. 4.** Die Sonderkommission empfiehlt darüber hinaus für Polizeivollzugskräfte in den ersten drei Jahren nach der Ausbildung bzw. dem Studium regelmäßig verpflichtende Supervisionsveranstaltungen durchzuführen.¹⁶⁰
- Ziff. 5.** Die Sonderkommission empfiehlt für die Umsetzung der Präventiven Maßnahmen die Einstellung von geeignetem Fachpersonal, z.B. Psychologinnen oder Psychologen mit einer Zusatzausbildung in Supervision oder Coaching.
- Ziff. 6.** Sollte Einigkeit darüber bestehen, dass präventive Maßnahmen (wie Supervision, Mentoring, Coaching und Einsatznachbereitung), gerade in belastenden Arbeitsbereichen, wie dem des Polizeidienstes unabdingbar sind um langfristig Fehlentwicklungen wie Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in Organisationen vorbeugen, rät, die Sonderkommission die Polizei, mit ausreichend zusätzlichen finanziellen Mitteln auszustatten, um die erforderlichen präventiven Maßnahmen zu finanzieren.

¹⁵⁹ Unter Mentoring versteht die Sonderkommission den Austausch von fachlichem Wissen und Erfahrungswissen zwischen Kolleginnen und Kollegen im Sinne von kollegialer Begleitung. Dabei können Mentee und Mentorinnen und Mentoren sowohl der gleichen Hierarchieebene angehören (Twinningprogramm) als auch unterschiedlichen Hierarchieebenen.

¹⁶⁰ Vergleichbar mit dem Angebot der DH Pol „Fortbildung für junge Führungskräfte im Höheren Dienst“.

G. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Definition
AAO	Allgemeine Aufbauorganisation
AFI LSA	Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt
AG	Arbeitsgruppe
ALR	Allgemeines Landrecht für die Preußischen Staaten
Az.	Aktenzeichen
B.A.	Bachelor of Arts
BAO	Besondere Aufbauorganisation
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BFE	Beweis- und Festnahmeeinheit
BFHu	Beweis- und Festnahmehundertschaft
BfV	Bundesamt für Verfassungsschutz
BGSt	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Strafsachen
BürgBG RP	Gesetz über den Bürgerbeauftragten des Landes Rheinland-Pfalz und den Beauftragten für die Landespolizei
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BvR	Gerichtsaktenzeichen für Verfassungsbeschwerden beim Bundesverfassungsgericht
DG	Disziplinalgesetz
DH Pol	Deutsche Hochschule der Polizei
DIE	Dezernat für Interne Ermittlungen
Drs.	Drucksache
EGMR	Europäische Gerichtshof für Menschenrechte
EKA	Einsatzstock kurz, ausziehbar
EMS	Einsatzmehrzweckstockes

FH Pol	Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt
FH PolIG	Gesetz über die Fachhochschule der Polizei
GBI.	Gesetzblatt
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
GVOBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt (Schleswig-Holstein)
hg.	Herausgegeben
Hrsg.	Herausgeber
JZ	Juristen-Zeitung
KA	Kleine Anfrage
LEvD	Leitende Einsatzbeamtin vom Dienst
LKA	Landeskriminalamt
LPP	Lehrbereichs Polizeipraxis
LVO LSA	Laufbahnverordnung Sachsen-Anhalt
MBI.	Ministerialblatt
MI LSA	Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
PDV	Polizeidienstvorschrift
PEK	Personalentwicklungskonzept
PetBüG M-V	Petitions- und Bürgerbeauftragtengesetz Mecklenburg-Vorpommern
PHPR	Hauptpersonalrat der Polizei beim Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt
PI	Polizeiinspektion
PI ZD	Polizeiinspektion Zentrale Dienste
PMK	Politisch Motivierter Kriminalität
PoC	People of Color

Polizei-KIT	Kriseninterventionsteam der Polizei
PolLVO LSA	Polizeiaufbahnverordnung Sachsen-Anhalt
PSNV	Psychosoziale Notfallversorgung
PVB	Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte
RIAS	Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus
SächsPVDG	Sächsisches Polizeivollzugsdienstgesetz
StA	Staatsanwaltschaft
StGB	Strafgesetzbuch
VS-NfD	Verschlusssache – Nur für den Dienstgebrauch
ZB	Zentrale Beschwerdestelle
ZBSt	Zentrale Beschwerdestelle der sächsischen Polizei
ZED	Zentraler Einsatzdienst

H. Anlagen

Anlage 1: Überblick über die Erlass- und Verfügungslage zur Dezentralen Fortbildung

Folgende Erlasse und Verfügungen regeln derzeit die Dezentrale Fortbildung in den Polizeibehörden:

Erlasse des MI LSA

1. **Fortbildung** der Polizeivollzugsbeamten des Landes Sachsen-Anhalt (vom 25. Mai 1992)
2. **Fortbildung** der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt (vom 17. Juni 2011)
3. Aus- und Fortbildung in der Polizei; Rahmenrichtlinie für die Ausbildung von Polizeivollzugsbeamten zu Polizeitrainern im Land Sachsen-Anhalt (vom 25. November 2011)
4. **Schießausbildung** in der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt, Konzeption „Schießtraining in der Aus- und Fortbildung der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt“ (vom 30. Juli 2008)
5. **Sport** in der Polizei (vom 16. Mai 2007)
6. Durchführung des **Erste-Hilfe-Trainings** für Polizeibeamte in der Landespolizei Sachsen-Anhalt (vom 3. April 1997)
7. Aus- und Fortbildung in der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt; Durchführung des **Erste-Hilfe-Trainings** (vom 30. Juni 2001)
8. Einsatzeinheiten der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt; **Landeseinsatzorganisation Elbe** (vom 30. Oktober 2012)

Verfügungen der PI Magdeburg

1. Verfügung zur Beschulung und Verausgabung der **Dienstpistole „Glock 46“** in der Polizeiinspektion Magdeburg (vom 17.03.2020)
2. Durchführung des **Polizeisports** durch Polizeivollzugsbeamte in der Polizeiinspektion Magdeburg (vom 23.10.2020)
3. Durchführung der Fortbildung der Einsatzeinheiten im **Zentralen Einsatzdienst (ZED)** (vom 28.09.2016)
4. Durchführung der Fortbildung im **ZED** (vom 27. Juli 2019)

5. Richtlinien für den Einsatz des **Einsatzmehrzweckstockes**, schwer (Monadnock) durch die Beamtinnen und Beamten der Einsatzeinheiten der Zentralen Verfügungseinheit im **Zentralen Einsatzdienst** der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Nord (vom Mai 2015)
6. Durchführung der Aus- und Fortbildung im Bereich **EMS-schwer** durch Polizeibeamte des **Zentralen Einsatzdienstes** der Polizeiinspektion Magdeburg des Landes Sachsen-Anhalt unter Berücksichtigung „SARS COV-2“ (vom 10. Juli 2020)

Verfügungen der PI Dessau-Roßlau

1. Verfügung Nr. 12/2020 des Direktors der Polizeiinspektion Dessau-Roßlau zur **Schießausbildung** (vom 26. Juni 2020)
2. Verfügung Nr. 4/2015 des Polizeipräsidenten der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost zum Erlass „**Sport** in der Polizei“ vom 16.05.2007 (vom 21. April 2015)
3. Verfügung Nr. 11/2020 des Direktors der Polizeiinspektion Dessau-Roßlau zum **Sporterlass** (vom 11. Juni 2020)
4. Verfügung Nr. 04/02 der Polizeipräsidentin zur Durchführung des **Erste-Hilfe-Trainings** für Polizeibeamte der Polizeidirektion Dessau (vom 23. April 2002)
5. Verfügung Nr. 09/2008 Intensivierung und ergänzende Maßnahmen zur **Bekämpfung** der **politisch motivierten Kriminalität** im Zuständigkeitsbereich der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost (vom Januar 2008)
6. Verfügung Nr. 25/2008 des Polizeipräsidenten der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost zum Konzept „Einsatz von **Konfliktmanagern** im Rahmen der Bewältigung von polizeilichen Lagen **bei Veranstaltungen, Versammlungen, Ansammlungen und Aufzügen**“ (vom September 2008)
7. Verfügung Nr. 06/11 Hinweise und Bearbeitungsregelungen für polizeiliche Maßnahmen zur **Verhütung von Gewalteskalationen** in engen sozialen Beziehungen, Stalking sowie in Fällen von Kindeswohlgefährdung (vom 20. Dezember 2011)
8. Verfügung Nr. 07/2019 des Direktors der Polizeiinspektion Dessau-Roßlau zur Einführung eines **elektronischen Zahlstellenverfahrens** für den bargeldlosen Zahlungsverkehr und der mobilen Erfassung von Verkehrsordnungswidrigkeiten in der Landespolizei (vom 11. Juli 2019)
9. Verfügung Nr. 09/2014 des Polizeipräsidenten der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost zur **Landeseinsatzorganisation Elbe** (vom 26. Januar 2015)

Verfügungen der PI Halle (Saale)

1. **Dezentrale Fortbildung** der Polizei in der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd (vom 22. Dezember 2011)
2. Aus- und Fortbildung von Polizeivollzugsbeamten am **Einsatzstock kurz, ausziehbar (EKA)** sowie zu Multiplikatoren für die EKA-Ausbildung (vom 13. November 2018)
3. Richtlinien für den Einsatz des Einsatzmehrzweckstockes, schwer (**Monadnock**) durch die Beamten und Beamtinnen der Einsatzeinheiten der Zentralen Verfügungseinheit im **Zentralen Einsatzdienst** der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd (vom 01. Mai 2015)
4. Aus- und Fortbildung von Polizeivollzugsbeamten am Einsatzstock kurz, ausziehbar (EKA) sowie zu **Multiplikatoren für die EKA-Ausbildung** (vom 13. November 2018)
5. **Gesundheitsförderung** für Bedienstete der **Polizeiverwaltung** (vom 18. Februar 2019)

Verfügungen der PI Stendal

Von der PI Stendal wurden der Sonderkommission keine Verfügungen übermittelt.

Verfügungen der PI ZD

1. Rahmenplan für die Fortbildung und Verwendung der Beamten in der **Beweissicherungs- und Festnahmehundertschaft** (BFHu) der LBP LSA (April 2018)
2. Rahmenplan für die Fortbildung und Verwendung der Beamten in der **Technischen Einsatzeinheit** der LBP LSA (April 2018)
3. Rahmenplan für die Fortbildung und Verwendung der Beamten in den **taktischen Einsatzhundertschaften** der LBP LSA (April 2018)
4. Aus- und Fortbildungskonzept **lebensbedrohliche Einsatzlagen - Basisfortbildung**
5. Aus- und Fortbildungskonzept **lebensbedrohliche Einsatzlagen - Aufbaufortbildung**
6. Lehrplan „Lehrgang zur Verwendung als **Einsatzbeamter in einer Einsatzhundertschaft**“ - Grundlegende Fortbildung (GLF1 und GLF2)
7. Ausbildungsinhalte **Einsatzstock kurz, ausziehbar (EKA)**

8. **Flugbetriebshandbuch** PHuST ST Teil A bis E inkl. Auflistung der Qualifikationen des Betriebspersonals (1. August 2020)

Verfügungen des LKA

1. Hausverfügung zur Umsetzung des Aus- und Fortbildungskonzepts für **lebensbedrohliche Einsatzlagen** (lebEL) im Landeskriminalamt Sachsen-Anhalt (14. Oktober 2019)
2. Fortbildung **Spezialeinheiten/-kräfte**, Konzeption für die Fortbildung in den Spezialeinheiten und bei ausgewählten Spezialkräften (VS-NfD) (Juni 2006)
3. Fortbildung **Spezialeinheiten/kräfte**, Dienstanweisung für das Schießtraining in den Spezialeinheiten und im Personenschutz (06.07.2020)
4. Fortbildung **Spezialeinheiten**, Dienstanweisung zum Nachweis der Leistungsfähigkeit des Personals der Spezialeinheiten (Oktober 2010)

Anlage 2: Konzeption der PI Halle (Saale) vom 28. September 2020 – Strukturierte Einsatznachbereitung in der Allgemeinen Aufbauorganisation (AAO) – Pilotvorhaben im Polizeirevier Mansfeld-Südharz