

Schriftliche Kleine Anfrage

des Abgeordneten Kazim Abaci (SPD) vom 25.06.20

und Antwort des Senats

Betr.: Rassismus und Polizeiarbeit

Einleitung für die Fragen:

Rassismus und daraus folgende Diskriminierung und Gewalterfahrung sind in Deutschland eine der größten gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen. Dies gilt auch für entsprechende Tendenzen innerhalb des Polizeiapparats. Die Polizei wird wie jede andere Berufsgruppe von gesellschaftlichen und politischen Strömungen beeinflusst. Sie ist ein Spiegel der Gesellschaft. Bei der Polizei gibt es ebenso Sympathisanten rechtsradikaler Ideologien wie überzeugte Anhänger demokratischer Parteien.

Die Bundesregierung hat kürzlich eine wissenschaftliche Studie zu möglichen rassistischen Tendenzen in der Polizei in Auftrag gegeben. Polizisten üben staatliche Gewalt gegen andere Menschen aus. Und das beginnt damit, dass einzelne Menschen oder bestimmte gesellschaftliche Gruppen allein wegen ihres Aussehens als verdächtig behandelt werden (Racial Profiling).

Es ist davon auszugehen, dass es vielen Polizisten auch heute noch an ausreichenden interkulturellen Kompetenzen fehlt. Viele Aspekte unserer Einwanderungsgesellschaft lassen sich letzten Endes nicht rein theoretisch erlernen. Die Sicherheitsbeamten müssen Teil der Gesellschaft sein, die sie schützen sollen, und sie müssen diese vielfältige Gesellschaft abbilden.

Vor diesem Hintergrund frage ich den Senat:

Einleitung für die Antworten:

Der Senat hat sich bei jeder Gelegenheit nachdrücklich gegen Rassismus und andere Aspekte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Hamburg und damit auch in den Hamburger Behörden ausgesprochen. Der Senat steht entsprechend für Verwaltungsausbildungsgänge, die Grundwerte einer offenen Gesellschaft vermitteln, vertiefen und die zur Gleichbehandlung aller Bürgerinnen und Bürger anleiten und befähigen. Dies gilt selbstverständlich auch für die Polizeiausbildungsgänge. Hier begrüßt der Senat die vielfältigen Ansätze, mit denen bereits seit geraumer Zeit die Ausbildungsinhalte der Polizeiausbildung um sozialpraktische wie interkulturelle Elemente angereichert worden sind. Der Senat fördert zudem seit Jahren gezielt und sehr erfolgreich die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund in die Hamburger Verwaltung und in die Polizei.

Der Senat wendet sich aber auch gegen unbelegte Annahmen in dem besonders umstrittenen Bereich der Rassismusvorwürfe. Das gilt zum Beispiel für die Behauptung von Tendenzen in Einstellungen von Personengruppen gleich welcher Art, ohne diese nach Art oder Häufigkeit zu belegen. Gerade deshalb unterstützt der Senat das entsprechende Projekt an der Akademie der Polizei. Zugleich wendet der Senat sich gleichermaßen entschieden gegen Racial Profiling wie gegen pauschale beziehungsweise unberechtigte Vorwürfe des Racial Profiling im Kontext von Behördenhandeln,

insbesondere in Strafverfolgung und Gefahrenabwehr. Die Vorbemerkung des Fragestellers geht insofern fehl.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

Frage 1: *Wann und wie werden die komplexen Problemlagen unserer Einwanderungsgesellschaft in der Polizeiausbildung thematisiert?*

Frage 2: *Wie wird sichergestellt, dass Hamburger Polizisten über ausreichende interkulturelle Kompetenzen verfügen?*

Frage 3: *Wann und wie wird das Thema Rassismus in der Polizeiausbildung thematisiert?*

Antwort zu Fragen 1, 2 und 3:

Nachfolgend werden die erfragten Maßnahmen in wesentlichen Bereichen dargestellt:

Im Ausbildungs- und im Studiengang an der Akademie der Polizei Hamburg findet eine Vielzahl von unterschiedlichen Seminaren oder anderen Veranstaltungen zu den relevanten Themenbereichen statt. Dazu gehören zum Beispiel Lehrveranstaltungen zu Grund- und Menschenrechten, zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung und den Gefahren durch Extremismus und Hasskriminalität, zur Rolle der Polizei in der Gesellschaft und deren kritischer Reflexion (auch historisch), zu Toleranz und Antidiskriminierung, zu Ethik, sozialem Denken, Fühlen und Verhalten in der Dienstausbildung.

Für die Nachwuchskräfte findet vor dem Praktikum ein zweitägiges Seminar durch das Institut für Transkulturelle Kompetenz (ITK) und die allgemeinbildenden Politiklehrer der Akademie der Polizei statt. Hier erhalten die Nachwuchskräfte unter anderem einen Überblick zu den aktuellen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Strukturen in Hamburg und einzelnen Stadtteilen.

Während der Praktikumsphasen werden der offene und tolerante Umgang mit unterschiedlichen Personen und Kulturen sowie Neutralität gesondert bewertet. Während der Ausbildung finden Projektwochen, zum Beispiel in afrikanischen oder in muslimischen Gemeinden und in Flüchtlingseinrichtungen, sowie Besuche an Gedenkstätten im In- und Ausland statt.

Seit dem Jahr 2019 führt das ITK ein Projekt an Hamburger Schulen durch (erstmalig an der Stadtteilschule St. Pauli), bei dem vom ITK gemeinsam mit Nachwuchskräften und einem Sozialarbeiter ein Unterricht zur Verbesserung von Kommunikation und gegenseitigem Verständnis gestaltet wird.

Frage 4: *Wann und wie wird Rassismus in der alltäglichen Polizeiarbeit thematisiert?*

Frage 5: *Gibt es praxisbegleitende Fort- und Weiterbildungen für Polizeibeamte, zum Beispiel im Sinne von Feedback-Gruppen oder Supervisionsgruppen?*

Antwort zu Fragen 4 und 5:

Nachfolgend werden die erfragten Maßnahmen in wesentlichen Bereichen dargestellt.

Verantwortung und Leistung der Führungskräfte sind im Zusammenhang mit dem Erkennen und Verhindern von Radikalisierung innerhalb der Polizei von großer Bedeutung. Das Institut für Führungskompetenz trägt in der Polizei Hamburg zu einem einheitlichen Führungsverständnis mit bei und unterstützt die Entwicklung von Führungskräften, so auch bei dem Erkennen von Fehlentwicklungen und dem frühzeitigen Gegensteuern.

Rechtsradikale oder gar extremistische Verhaltensweisen und Äußerungen von Beamten, die eine Nähe zu nationalsozialistischem Gedankengut vermuten lassen, werden nicht geduldet, und es wird ihnen entschieden entgegengetreten. Die Polizei Hamburg geht bei Beamtinnen und Beamten wie Tarifbeschäftigten jedem Hinweis auf rechts-extreme/rechtsradikale Äußerungen und/oder Handlungen nach. Dieses umfasst jeweils eine sorgfältige Prüfung, ob bei betroffenen Beamtinnen und Beamten dienstrechtliche Maßnahmen bis hin zur Entfernung/Entlassung aus dem Dienst oder bei

betroffenen Tarifbeschäftigten arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung auszusprechen sind.

Hinsichtlich der Fachaufsicht im täglichen Polizeidienst sind insbesondere folgende Maßnahmen zu nennen:

- 1) Das Thema wird in Dienstunterrichten intensiv behandelt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft und auch ohne konkreten Anlass zu sensibilisieren. Daneben bietet die Polizeiakademie zu Einzelthemen im Kontext Fortbildungen an.
- 2) Ereignisse und Empfindungen anlässlich von Polizeieinsätzen werden unmittelbar intern aufgearbeitet. Dabei wird sowohl das eigene Handeln und Wirken analysiert wie auch das Verhalten und die Reaktion des polizeilichen Gegenübers bewertet.
- 3) In diesem Kontext setzt die Polizei Hamburg auch auf positive Effekte durch die seit Jahren offensiv betriebene Erhöhung der Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der Polizei.
- 4) Im Verdachtsfall sind die Vorgesetzten gehalten, diesem nachzugehen, Gespräche zu führen und bei Bedarf übergeordnete beziehungsweise personalführende Stellen einzubeziehen.
- 5) Die zentrale Beschwerdestelle bei der Personalabteilung der Polizei ist eine Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger und für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, zum Beispiel bei Verdachtsfällen. Sie wird aktuell weiterentwickelt und organisatorisch neu aufgestellt.
- 6) Die zentrale Bearbeitung von Disziplinarverfahren dient der Verbesserung der Früherkennung.

Das ITK wurde 2015 mit einem klaren Schwerpunkt auf Begleitung und Fortbildung des Polizeivollzuges gegründet. Zu den Aufgaben des Instituts gehören:

- 1) allgemeine fachliche Fortbildung für Schutz- und Kriminalpolizei; eigene Lehrgänge des ITK zu Ethnien, Regionen oder Religionen sowie Vollzugsunterstützung einschließlich Einzelfallberatung,
- 2) anwendungsbezogene Forschung sowie
- 3) Arbeit mit Geflüchteten – Vermittlung von Werten und Normen und Verbesserung der Kontakte zur Polizei.

Das ITK hat bisher circa 7.500 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in Hamburg und im Nordverbund fortgebildet; darüber hinaus führt das ITK ebenfalls Seminare in den Überleitungslehrgängen der Angestellten im Polizeidienst durch.

An der Akademie der Polizei Hamburg erörtert und erarbeitet eine interdisziplinär besetzte Arbeitsgruppe seit mehreren Monaten Handlungsoptionen zur Identifikation sowie der Bekämpfung von möglichen radikalen Tendenzen innerhalb der Polizei Hamburg. Zielrichtung der AG ist dabei jedoch nicht das alleinige Erkennen und Bekämpfen von rechtsradikalen Tendenzen, vielmehr werden jegliche Ideologien oder Verhaltensweisen von professionell beziehungsweise sozial unerwünschten Reaktionen betrachtet, die sich im Kern unter dem Begriff der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit subsumieren lassen.

In diesem Zusammenhang veranstaltet die Akademie der Polizei Hamburg im Herbst 2020 ein (ursprünglich für das Frühjahr vorgesehenes, aufgrund der Corona-Situation aber nicht durchführbares) interdisziplinär besetztes Symposium zu Radikalisierungsphänomenen im öffentlichen Dienst. Insbesondere der Umstand von Radikalisierung innerhalb der Polizei sollte dabei aufgegriffen und im Kreise von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Politikerinnen und Politikern, Medienvertreterinnen und Medienvertretern und Polizeiangehörigen aus Bund und Ländern erörtert werden.

Frage 6: *Wie werden Rassismusverdachtsfälle bei der Hamburger Polizei statistisch erfasst?*

Frage 7: *Wie viele Rassismusverdachtsfälle sind in den Jahren 2015 bis 2019 bei der Hamburger Polizei erfasst worden?*

Frage 8: *Wie viele Fälle sind durch interne Hinweise bekannt geworden?*

Antwort zu Fragen 6, 7 und 8:

Die Erfassung der erfragten Verdachtsfälle erfolgt in Hamburg in unterschiedlichen Datenquellen, die zum Teil als Eingangsverwaltungen nicht für statistische Zwecke angelegt sind.

Das Dezernat Interne Ermittlungen (D.I.E.) ist für die Bearbeitung von strafrechtlichen Ermittlungsverfahren zuständig. Für die örtliche Zuständigkeit des D.I.E. gilt das Tatortprinzip, das heißt sofern eine Hamburger Polizeibedienstete/ein Hamburger Polizeibediensteter eine Straftat außerhalb Hamburgs begeht, erfolgt die Bearbeitung des Ermittlungsverfahrens bei der örtlich zuständigen Kriminalpolizeidienststelle und Staatsanwaltschaft. Derartige Fälle müssen dem D.I.E. daher nicht bekannt sein.

Der erfragte Sachverhalt „Rassismusverdacht“ ist keine Erfassungskategorie der bei dem D.I.E. geführten Datenbestände. Im Rahmen einer erweiterten Sonderauswertung wurde daher eine statistische Auswertung nach im Kontext der Fragestellung einschlägigen Delikten (§ 130 StGB (Volksverhetzung) und § 86a StGB (Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen)) und weiteren Parametern durch eine Handauswertung ergänzt. Die Ergebnisse der Sonderauswertung sind in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen; sechs der nachfolgend genannten Ermittlungsverfahren basieren auf internen Hinweisen. Es ist geplant, diese Sonderauswertung zu verstetigen.

Tabelle 1

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zahl der Ermittlungsverfahren des D.I.E. gemäß Sonderauswertung (Stand 29. Juni 2020)*	0	1	0	3	4	4

* Verfahrensausgänge werden im Datenbestand des D.I.E. nicht erfasst.

Für formelle Beschwerden über das Verhalten oder fachliche Auftreten von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ist bei der Polizei die Dienststelle Disziplinarangelegenheiten/Beschwerdemanagement der Personalabteilung (PERS 02) zuständig. Bei der Betrachtung des Fallaufkommens ist zwischen externen und internen Beschwerden zu unterscheiden.

Eine Recherche zu externen Beschwerden im Sinne der Fragestellung in der Eingangsverwaltung hat zu dem in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Ergebnis geführt:

Tabelle 2

	2017*	2018	2019	2020**
Gesamtzahl der eingegangenen externen Beschwerden	420	736	687	323
davon zu Rassismuskorwürfen	1	8	14	3
davon nach Überprüfung substantiiert	0	1	1	0

* Daten liegen aufgrund bestehender Lösch- und Tilgungsfristen (drei Jahre) ab dem 17.06.2017 vor.

** Stand bis 18.06.2020.

Interne Beschwerden beziehungsweise Disziplinarverfahren gelangen im Fall der Einleitung eines Disziplinarverfahrens über den Dienstweg zur Beschwerdestelle und werden in der dortigen Eingangsverwaltung gesondert mit eigenen Parametern erfasst, die eine der obigen Tabelle vergleichbare Auswertung bisher nicht ermöglichen. Sofern ein Disziplinarverfahren im Anschluss an ein Ermittlungsverfahren bei dem D.I.E. erfolgt, ist der Fall bereits in den D.I.E.-Auswertungen enthalten.

Wird eine externe oder interne Beschwerde als berechtigt bewertet, erfolgt eine Prüfung in Hinblick auf dienst- oder strafrechtliche Relevanz, in der Regel Kritikgespräche, die zu einem Eintrag in die Personalakte führen. Aus personalrechtlichen Gründen sind einer retrograden Erfassung von Beschwerdeverfahren und deren Ausgängen klare Grenzen gesetzt.

Bei der genannten Verfahrens- beziehungsweise Beschwerdelage ist wie in allen anderen Fällen von einem Dunkelfeld nicht angezeigter (folglich nicht überprüfbarer) Fälle auszugehen. Möglichkeiten zur Verbesserung des Anzeigeverhaltens werden geprüft; dabei bleiben die Sicherheitsbehörden jedoch auf die Kooperation, etwa von Opferberatungsstellen, angewiesen, die jedoch in ihrer Arbeit spezifische Gelingensbedingungen zu berücksichtigen haben, die einen Informationsaustausch nicht immer ermöglichen.

Im Vorfeld der vorgesehenen Stärkung und Aufwertung des polizeilichen Beschwerdemanagements prüft die Polizei Hamburg derzeit eine optimierte Erfassung aus unterschiedlichen Datenquellen (Amtsdelikte, Beschwerden, Disziplinarverfahren, gegebenenfalls Justiz); personal- und datenschutzrechtliche Regelungen sind dabei zu beachten.

Frage 9: *Gibt es einen jährlichen Beschwerdebericht der Hamburger Polizei, der entsprechende Vorfälle auflistet?*

Antwort zu Frage 9:

Der jährliche Beschwerdebericht enthält derzeit keine Aussagen zu den erfragten Sachverhalten; gleichwohl sind zusätzliche anlassbezogene interne Auswertungen möglich. Eine Weiterentwicklung wird derzeit konzeptioniert siehe auch Antwort zu 6 bis 8.

Frage 10: *Gibt es möglicherweise strukturelle oder institutionelle Bedingungen, die Rassismus jedenfalls nicht verhindern?*

Frage 11: *Wie wird rassistischen Tendenzen von innen aus dem Polizeiapparat selbst entgegengewirkt, zum Beispiel durch Antidiskriminierungstraining oder Ähnliches?*

Antwort zu Fragen 10 und 11:

Im polizeilichen Aufgabenbereich ist wie in anderen Aufgabenbereichen auch davon auszugehen, dass es Bedingungen gibt, die sich negativ auf Einstellungen und Haltungen auswirken können, bis hin zu menschenfeindlichen Haltungen. Auch weil dies der Polizei bewusst ist, hat sie verschiedenste Maßnahmen getroffen, um zu vermeiden, dass sich diese Bedingungen negativ auswirken. Die Polizei selbst betont ihren Anspruch an eine einwandfreie Haltung ihrer Angehörigen. Auch vor diesem Hintergrund ist die der Fragestellung inhärente Annahme zurückzuweisen, da sie ohne erkennbare Belege erfolgt. Siehe im Übrigen Vorbemerkung und Antworten zu 1 bis 3 und zu 4 und 5.

Frage 12: *Finden systematische und langfristige soziologische und/oder kriminologische Forschungsprojekte zum Thema rassistische Ressentiments innerhalb der Polizei statt?*

Frage 13: *Wenn nein, warum nicht?*

Antwort zu Fragen 12 und 13:

Am Fachhochschulbereich der AK wird aktuell das Forschungsvorhaben „Demokratiebezogene Einstellungen, Werthaltungen und Risikokonstellationen innerhalb der Polizei Hamburg“ vorbereitet. Ziel des Forschungsprojekts ist es, aktuelle und empirisch belastbare Erkenntnisse zum Ausmaß von werte- und vorurteilsbezogenen Einstellungen sowie ihren Schutz- und Risikofaktoren bei Auszubildenden, Studierenden und Beamtinnen und Beamten der Polizei Hamburg zu erhalten.

Darüber hinaus verfolgt die Kriminologische Forschungsstelle des Landeskriminalamts Hamburg themenbezogene Forschungsarbeiten/-vorhaben aus anderen Ländern.

Frage 14: *Gibt es Planungen zur Einrichtung einer niedrighwelligen, interkulturellen Beschwerdestelle mit Dolmetschmöglichkeiten in Hamburg?*

Antwort zu Frage 14:

Bei auftretenden Sprach- beziehungsweise Verständigungsschwierigkeiten werden bereits heute nach Möglichkeit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechenden Sprachkenntnissen, Sprachmittler oder Dolmetscher hinzugezogen. Darüber hinaus

werden derzeit Schritte zu einer Weiterentwicklung und organisatorischen Aufwertung der Beschwerdestelle entwickelt, die noch nicht abgeschlossen sind. Siehe auch Antwort zu 6 bis 8.

Frage 15: *Gibt es Pläne der Innenministerkonferenz für ein länderübergreifendes, systematisches Ausbildungskonzept zu Rassismus, das für alle Polizeianwärterinnen und -anwärter verpflichtend ist?*

Frage 16: *Wenn nein, hält die Behörde für Inneres und Sport ein solches länderübergreifendes, systematisches Ausbildungskonzept zu Rassismus und Antisemitismus im Sinne einer einheitlichen Polizeiausbildung für sinnvoll?*

Antwort zu Fragen 15 und 16:

Polizeiausbildung unterliegt der Länderhoheit. Angesichts der unterschiedlichen Struktur und Problemlagen der Länder wird dies auch weiterhin für sinnvoll gehalten. Entsprechend gibt es im Stadtstaat Hamburg mit hohem Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund bereits umfangreiche Ausbildungsbestandteile zu fragerrelevanten Themen (siehe Antwort zu 1 bis 3). Ein einheitliches Konzept wäre insofern nicht sinnvoll, nicht erforderlich und nicht konsensfähig. Ungeachtet dessen findet ein regelmäßiger Austausch über Ausbildungsinhalte statt, unter anderem im Rahmen entsprechender Tagungen.