



Ausschuss für Inneres und Sport

22. - öffentliche - Sitzung, 15.06.2023

-

Magdeburg, Landtagsgebäude

Tagesordnung:

Seite:

1. a) **Demokratische Kultur in den Spezialeinheiten der Polizei stärken**

Antrag Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - **Drs. 8/2146**

b) **Moderne Fehlerkultur in der Polizei Sachsen-Anhalts ermöglichen**

Antrag Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - **Drs. 8/2254**

Alternativantrag Fraktion AfD - **Drs. 8/2281**

Fachgespräch	5
Landespfarramt für Polizei und Notfallseelsorge der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands	5
Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt	14
Polizeiakademie Niedersachsen - Studienggebiet Sozialwissenschaften/Führung	31
Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung - Fachbereich Kriminalpolizei	38

Thüringer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung - Fachbereich Polizei	41
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin - Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement	45
Gewerkschaft der Polizei - Landesbezirk Sachsen-Anhalt	51
Deutsche Polizeigewerkschaft - Landesverband Sachsen- Anhalt	58
2. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Spielbankgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt	
Gesetzentwurf Landesregierung - Drs. 8/2671	
Verständigung zum Verfahren	62
3. Finger weg vom Waffenrecht!	
Antrag Fraktion AfD - Drs. 8/2664	
Verständigung zum Verfahren	63
4. Bericht der Landesregierung gemäß § 31 Abs. 6 SOG LSA	
Unterrichtung Landesregierung - Drs. 8/2652	
Kenntnisnahme	66
5. a) Ermittlungen im Vermisstenfall G.	
Selbstbefassung Fraktion DIE LINKE - ADrs. 8/INN/64	
b) Ermittlungen zum Verschwinden der 5-jährigen G.	
Selbstbefassung Fraktion SPD - ADrs. 8/INN/65	
Verständigung zum weiteren Verfahren	67

6. Anwendung der Experimentierklausel im Rettungsdienstgesetz des Landes Sachsen-Anhalt - Einsatz von Gemeindefirenzeitsanitätern zur Versorgung medizinischer Notfälle	
Selbstbefassung Fraktion CDU - ADrs. 8/INN/77	
Berichterstattung durch die Landesregierung	68
7. Bekämpfung von Geldautomatensprengungen	
Selbstbefassung Fraktion CDU - ADrs. 8/INN/78	
Berichterstattung durch die Landesregierung	74
8. Teilweise Inbetriebnahme der Landesaufnahmeeinrichtung Stendal	
Selbstbefassung Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - ADrs. 8/INN/79	
Berichterstattung durch die Landesregierung	78
9. Petition Nr. 8-I/00097 - Einbürgerungsverfahren in Sachsen-Anhalt	
Erarbeitung einer Stellungnahme an den Ausschuss für Petitionen	84
10. Verschiedenes	85

Anwesende:**Ausschussmitglieder:**

Abg. Matthias Büttner (Staßfurt), Vorsitzender	AfD
Abg. Siegfried Borgwardt	CDU
Abg. Kerstin Godenrath	CDU
Abg. Angela Gorr	CDU
Abg. Tobias Krull	CDU
Abg. Chris Schulenburg	CDU
Abg. Thomas Korell	AfD
Abg. Florian Schröder	AfD
Abg. Christina Buchheim	DIE LINKE
Abg. Henriette Quade	DIE LINKE
Abg. Rüdiger Erben (zeitweise vertreten durch Abg. Dr. Falko Grube)	SPD
Abg. Guido Kosmehl	FDP
Abg. Sebastian Striegel	GRÜNE

Ferner nimmt Abg. Hagen Kohl (AfD) an der Sitzung teil.

Von der Landesregierung:**vom Ministerium für Inneres und Sport:**

Staatssekretär Klaus Zimmermann

Niederschrift:

Vertragsstenografin

Vorsitzender Matthias Büttner (Staßfurt) eröffnet die öffentliche Sitzung um 10:15 Uhr.

Die Niederschrift über die 20. - öffentliche - Sitzung am 13. April 2023 wird gebilligt.

Zu Punkt 1 der Tagesordnung:

a) Demokratische Kultur in den Spezialeinheiten der Polizei stärken

Antrag Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Drs. 8/2146

b) Moderne Fehlerkultur in der Polizei Sachsen-Anhalts ermöglichen

Antrag Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Drs. 8/2254

Alternativantrag Fraktion AfD - Drs. 8/2281

Der Ausschuss hat sich in der 19. Sitzung am 9. März 2023 darauf verständigt, ein Fachgespräch zu den Themen durchzuführen und den dazu geladenen Gästen jeweils eine Redezeit von zehn Minuten einzuräumen.

Im Vorfeld des Fachgesprächs ging dem Ausschuss eine schriftliche Stellungnahme des Vertreters der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung zu (**Vorlage 1** zur Drs. 8/2146).

Fachgespräch

Landespfarramt für Polizei und Notfallseelsorge der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands

Eine **Vertreterin des Landespfarramts**: Ich sage Ihnen ganz ehrlich, dass ich wegen des Zwiespalts in meiner Rolle als Notfallseelsorgerin ziemlich lange überlegt habe, ob ich meine Teilnahme an dem heutigen Fachgespräch zusagen soll. Evangelische Polizeiseelsorge versteht sich als eine Begleitung in kritischer Solidarität der Polizei gegenüber, ganz klar und deutlich verschwiegen nach innen, sodass man dann im Inneren auch Dinge aussprechen kann. Heute trete ich aus diesem inneren Dialog, den ich in der Polizei führe, ein wenig heraus, um Ihnen vor allem etwas über meine Wahrnehmungen und auch über meine Erfahrungen zu erzählen, die ich seit 20 Jahren in der Landespolizei gemacht habe.

In diesen 20 Jahren habe ich die Grunderfahrung gemacht, dass Veränderungen in der Polizei ganz schön lange brauchen. Es braucht einen sehr langen Atem, eine freundlich-beharrliche Penetranz, um dort Dinge so in Gang zu bringen, wie es nötig ist, obwohl die Kollegen in der Polizei eigentlich welche sind, die im Einsatz von jetzt auf gleich reagieren müssen. An dieser Stelle gibt es also ein Gegengewicht. Ich habe in diesen 20 Jahren qualitativ eine deutliche Veränderung festgestellt, und es tut vielleicht gut, dass das auch die Menschen hier im Parlament hören.

Zum einen hat sich der Frauenanteil deutlich erhöht, wodurch andere Perspektiven, andere Kommunikationen in den Polizeidienst hineinkommen. Wenn man jetzt in das Innenministerium schaut, sieht man, wie sich der Frauenanteil in Führungspositionen verändert hat. Ich

schaue in die Polizeiinspektionen, ich schaue in die Reviere, ich schaue auf die weiteren Leitungsfunktionen und stelle fest: Es gibt eine große Präsenz von Frauen in diesen Positionen.

Ich bin mir relativ sicher, dass auch die Bereiche, die derzeit noch sehr männlich geprägt sind, an diesem Prozess teilnehmen werden. Wir wissen aus der Frauenforschung, dass - auch in Wirtschaftsunternehmen - politische Appelle für Frauenquoten nicht unbedingt das gewünschte Ergebnis bringen. Wir brauchen nicht viele Frauenquoten wie in Parteien oder in Organisationen, sondern die Frauenforschung hat gezeigt: Frauen brauchen Netzwerke und über Netzwerke ziehen wir Frauen nach. Das ist, glaube ich, eine ganz wichtige Erkenntnis aus der Frauenforschung.

Als ich im Jahr 1978 als Tochter eines evangelischen Pfarrer Theologie studieren wollte, sagte meine Mutter: „In dem Männerladen willst du anfangen? Bitte nicht. Überlege dir das genau.“ Heute weiß ich, dass mittlerweile 70 % der Pfarrer weiblichen Geschlechts sind. Aber dieser hohe Prozentsatz sollte bitte nicht für die Polizei gelten; denn dann stellt sich die Frage der Einsatztauglichkeit.

Ich komme zu den Kollegen mit Migrationshintergrund. Ich erinnere mich noch gut daran, als in den Jahren 2011, 2012 Menschen mit doppeltem Migrationshintergrund kamen, junge Kollegen aus Frankfurt am Main aus türkischen Einwanderungsfamilien. Ich erinnere mich daran, dass es am Anfang ganz schön geknirscht hat. Diese unterschiedlichen Perspektiven unterzubringen war nicht immer ganz fröhlich. Denen ist es zum Teil ganz schön schwer gemacht worden anzukommen, auch bei uns hier im Osten, mit den wenigen Erfahrungen mit Menschen aus fremden Kulturen. Inzwischen sehe ich, wenn ich in die Klassen hineingehe: Das ist völlig normal, ob nun bei den Auszubildenden oder bei den Studierenden. Mindestens ein Drittel kommt aus anderen Kulturkreisen. Das heißt, die Polizei ist sehr divers, sehr bunt geworden.

Sie sollten noch eines wissen: Nicht jeder, der andere Anteile als eventuell ein Biodeutscher hat, hat Lust, das ständig zu thematisieren; er sagt vielmehr: „Ich bin ein normaler Mensch. Bitte reduziere mich nicht immer auf meinen Migrationshintergrund. Ich will gar nicht nur als solcher wahrgenommen werden.“

Werfen wir einen Blick auf die Spezialeinheiten, die nicht gern nach außen hin sichtbar sind. Die Spezialeinheiten sind entschieden diverser aufgestellt, als es eventuell Ihre Wahrnehmung ist, aber sie sagen ganz klar: Ich möchte nicht, dass das von mir nach außen dringt und dass ich darauf reduziert werde.

Seit 2010 gibt es einen Bereich in der Polizei, der sich E 405 oder E 510 - wie auch immer - nennt, also Supervision in der Landespolizei. Ich kann aus meiner Sicht sagen, dass dieses Angebot, das am Anfang gewissermaßen verordnet worden ist, nach und nach sehr positiv angenommen wurde, und zwar aus den unterschiedlichsten Dienstbereichen, die das

sehr regelmäßig annehmen. Manche nutzen das auch nur in zwei, drei Sitzungen für Konfliktlösungen im Team.

Es gibt in diesem geschützten Raum von Superversion ohne Uniform an einem anderen Ort die Zeit und die Chance, über Angelegenheiten im Team zu reden, auch zur Entlastung von Fällen oder zu strukturellen Defiziten in der Organisation, die in der Polizei fleißig hoch und runter diskutiert werden. Es wird aber vor allem intern diskutiert; da gibt es in solchen Momenten eine fröhliche Fehlerkultur.

Wozu dient dieser geschützte Bereich? - Durch diesen Austausch, durch Streit, durch Diskussion und durch Reflexion erfolgt das Wichtigste, und zwar eine Vergewisserung in der eigenen Person, aber auch im Team: Wie denken denn die anderen? Kann ich mich auf die anderen verlassen?

Sie alle haben den 9. Oktober 2019 in diesem Land erlebt. Ich bin Hallenserin. Das war ein Einschnitt in die Gesellschaft, aber ich denke, da hat sich Grundlegendes auch in der Polizei geändert, einerseits in der Einsatztaktik bei lebensbedrohlichen Einsatzlagen, aber insbesondere auch durch die Arbeit der Sonderkommission zu institutionellem Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Landespolizei Sachsen-Anhalt, durch den Parlamentarischen Untersuchungsausschuss des Landtags und auch durch den Gerichtsprozess.

Ich habe im Rahmen der Sonderkommission die Chance - ich nenne es ehrlicherwise auch einmal so - gehabt, mit allen Kollegen und Kolleginnen der Bereitschaftspolizei einen Fortbildungstag zum Thema Antisemitismus zu machen, und zwar außerhalb der Polizei, in Zivil, an einem geschützten Ort und in ihren vertrauten Gruppen. In diesen Gesprächsrunden habe ich viele Kollegen erlebt, die verunsichert waren, die wenig Wissen zu bestimmten Themen wie z. B. Antisemitismus hatten, geschweige denn, Erfahrungen mit Menschen mit jüdischer Religion. Da weiß ich um mein Privileg aus DDR-Zeiten, dass ich damit sehr viel Berührung hatte.

Eine Frage, die auch dort alle umtreibt und die wohl bis heute überall in der Polizei alle umtreibt, lautet: Wie sage ich denn etwas richtig? Was ist noch erlaubt, was nicht? Oder der berühmte Satz, der sich nicht nur durch die Polizei, sondern auch durch die Gesellschaft zieht: Man kann doch gar nicht mehr alles sagen. - Da hilft es beileibe nicht, dass ich denen als DDR-Mensch erzähle: „Wisst ihr noch, wie das in der DDR war? Für Meinungsfreiheit konntest du in den Knast gehen. Du konntest kein Abitur machen.“ Damit stelle ich dem etwas entgegen, steige auf einer anderen Ebene ein. Aber nein, ich muss mit diesen Kollegen reden, sie fragen: Warum fällt es dir denn eigentlich schwer, zu deiner Haltung zu stehen? Oder: Was meinst du, wo die Widerstände sind, etwas zu sagen, vielleicht auch als Einzelmeinung?

Meine Wahrnehmung in diesem Bereich ist folgende - und das halte ich für wichtig -: Es fällt schwer, den eigenen Standpunkt laut zu sagen, wenn ich mir nicht ganz sicher bin, dass ich

damit in der jeweiligen Gruppe nicht allein stehe, also unter Kollegen, auf die ich im Einsatz angewiesen bin. Dabei rede ich noch gar nicht von Korpsgeist. Denkt der andere überhaupt so?

Sie haben eine Reihe von Experten aus dem wissenschaftlichen Bereich eingeladen, die noch etwas zur demokratischen Resilienz sagen können. Ich verfolge in der Polizei sehr stringent den Ansatz, die Kollegen zu diesen schwierigen Themen ins Gespräch zu bringen, um einen inhaltlichen Input zu erhalten, an dem man sich reiben kann, und um dann miteinander die Erfahrung zu machen, dass viele in der Runde eine ähnliche Meinung haben, dass der andere also genauso tickt, nach dem Motto: Ich stehe gar nicht allein da. Man braucht nun einmal die Zustimmung aus der Gruppe; denn wir sind soziale Wesen. Also erzeuge ich eine sichtbare und hörbare Resonanz.

Wenn wir jetzt an die WhatsApp-Gruppen denken, dann sagen Sie zu Recht: Herrgott, das haben wir dort auch in die falsche Richtung erlebt. Da sind Menschen, die intern Meinungen geteilt haben, die gegen mein Verständnis von der demokratischen Grundordnung und gegen mein Menschenbild verstoßen. Sprich: Ich muss noch etwas lernen, wenn ich eine Minderheitsmeinung habe und mich Recht und Gesetz verbunden fühle. Ich muss wissen, auf wen ich zugehen kann, um mir Vergewisserung, Unterstützung und Rat zu suchen. Das muss ich auch ein Stück weit einüben.

Weil heute alles möglich ist, ist diese Frage bei jüngeren Leuten manchmal verbreitet: Aha, dazu kann ich auch etwas sagen, aber wie lege ich denn mein Veto ein? Wo suche ich mir Unterstützung? Bei so etwas „Stopp!“ zu sagen, auch wenn ich eventuell allein dastehe, das ist eine Haltung, bei der man sich gern schützen möchte; denn in dieser Gesellschaft bekommt man gerade viel Gegenwind, wenn man seine Meinung vertritt. Aber wie lernen wir das wieder? Was ist in den letzten Jahren in der Polizei geschehen, wo diese Haltung, diese Gesprächskultur in meiner Wahrnehmung und nach meinen Erfahrungen gut geübt worden ist?

Es ist immer schlecht, wenn die Polizei sich selbst lobt. Das eine, was als Ausfluss der Sonderkommission zu werten ist, ist unser Projekt „Interkulturelle Kompetenz“, in dem zwei dreitägige Module für alle Kollegen entwickelt worden sind. Dort können sich Kollegen auf andere Lebensweisen, auf andere Perspektiven, Kulturen und Religionen einlassen und schauen, wie man sie eventuell auch decodieren kann und wo man sich vor allen Dingen über die eigene Kultur und Werte verständigt. Indem man das tut, wird man sprachfähiger. Neben der Sprachfähigkeit gibt es auch noch einen kollegialen Austausch. Man lernt, miteinander über schwierige Themen zu sprechen und nicht immer den Satz zu sagen: Ich weiß gar nicht, was ich sagen soll; ich darf doch gar nicht alles sagen. Das muss im geschützten Bereich eingeübt werden.

Es gibt von der Otto-von-Guericke-Universität den Workshop zur Sprachsensibilisierung für Führungskräfte: Wie hat sich Sprache verändert? Dabei denke ich jetzt nicht unbedingt ans Gendern, was wahrscheinlich gleich wieder unterschiedliche Reaktionen hervorruft.

Ich schildere einmal eine kleine Erinnerung aus meinem Leben. In meiner Kindheit wurde der Begriff „Fräulein“ abgeschafft. Die jungen Fräuleins - ich eingeschlossen - waren stolz, dass sie keine Fräuleins mehr waren. Ich erinnere mich aber, dass die lebensälteren tollen Fräuleins es als Abwertung erlebt haben, dass ihnen dieser Begriff genommen wurde, weil sich hinter diesem Begriff „Fräulein“ verbarg: Ich habe einen eigenen Berufsstand, ich habe eine Selbstständigkeit, doch jetzt werde ich wie jede verheiratete Frau deklassiert. Es war eine Übergangslösung, dass man diese Fräuleins aus Wertschätzung weiterhin „Fräulein“ nannte und die jungen Frauen zu einer Frau werden konnten.

Ich denke, dass ein solcher Dialog miteinander und die Wertschätzung der unterschiedlichen Blickrichtungen eine wichtige Aufgabe sind. In dem Workshop wird hinterfragt: Wie hat sich die Sprache entwickelt? Wie bin ich sprachlich groß geworden? Aber auch: Wie hören andere meine Sprache?

Ich werfe noch einen Blick auf die Leitkultur bzw. auf das Leitbild, das überall bunt auf den Fluren hängt. Ich bin überrascht, wenn ich feststelle, wie in geschlossenen Teams zu diesem Thema gesprochen wird, wenn sich die Landesbereitschaftspolizei oder die Spezialeinheiten auf den Weg machen, um diese Werte für sich zu formulieren und sich auszutauschen. Ich kann Ihnen nach einer wichtigen Erfahrung sagen, dass es mich sehr berührt hat, welches hohe Berufsethos dort herrscht.

Als Letztes möchte ich Ihnen zur Fehlerkultur noch Folgendes mitgeben: Jede Institution hat blinde Flecken. Eine Organisation, die nach außen hin nach Fehlern in puncto Rechtsstaatlichkeit sucht, hat es schwer, in Fehlern in puncto Rechtsstaatlichkeit auf sich selbst zu blicken. Das ist ein typischer blinder Fleck, sagt die Supervisorin. Um sich diesem Thema zu nähern und zu ergründen, was man dafür tun kann, gebe ich Ihnen die folgenden zwei Empfehlungen: Geben Sie den Kollegen nach den letzten Jahren, in denen die Polizei tief im Inneren verunsichert worden ist, Zeit. Ich bin erschrocken darüber, wie sehr man gerade über all das, was seit 2019 bzw. in den letzten Monaten passiert ist, verunsichert ist. Das hätte ich mir so nicht vorstellen können. Geben Sie ihnen also Zeit. Es ist auch wichtig, dass Sie ihnen Vertrauen schenken. So etwas kann nur gelingen, wenn das Vertrauen in die Menschen hat, dass sie sich auf ihren Weg begeben. Ich würde Sie herzlich bitten, sich auf Augenhöhe zu begegnen, die Perspektiven auszutauschen und dann zu schauen: Wie ist denn der Stand und wohin soll es gehen? Wo sind schon Wege gut beschriftet worden?

Abg. Hagen Kohl (AfD): Sie sprachen davon, dass die Zusammensetzung der Klassen heute deutlich anders aussieht als z. B. im Jahre 2011. Diesen Eindruck teile ich.

Sie sprachen auch von dem Programm „Interkulturelle Kompetenz stärken“. Teilen Sie die Ansicht, dass die Anwärter, die heute ihren Vorbereitungsdienst beginnen, schon mehr interkulturelle Kompetenz mitbringen als die Anwärter vor zehn Jahren und dass das Programm mehr oder weniger ein Selbstläufer ist?

Die **Vertreterin des Landespfarramts**: Die jungen Menschen bringen bereits eine andere Grunderfahrung mit, weil sie in ihren Schulen, in ihren Klassen, in den Kitas anders groß werden. Aber die Frage lautet doch: Wie erhalten wir uns diese Kompetenz in der Polizei, wo man oft nur mit Menschen zu tun, die Gesetze übertreten? Wie verändert sich mein Menschenbild in diesem Moment? Ich denke auch an die Menschen, die noch anders sozialisiert sind; denen tut es gut, die Perspektiven zu erweitern. Das sollte in Zukunft Grundbestandteil der Fortbildung sein.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Ich würde Ihnen zunächst hinsichtlich der Ansage zustimmen, dass Veränderung in der Polizei eine lange Zeit, einen langen Atem und auch Vertrauen braucht. Das sind in der Tat entscheidende Faktoren. Ich glaube, dass Sie mit Ihrer Einschätzung, dass manches schon auf den Weg gebracht worden ist und dass man manche Früchte der Veränderungen vielleicht noch gar nicht sehen kann, tatsächlich recht haben. Das teile ich ausdrücklich.

Ich habe eine Nachfrage zum Thema Supervision, weil ich glaube, dass das für die Ausbildung einer Polizeikultur entscheidend ist. Dabei handelt es sich um ein für diesen hierarchischen Betrieb nicht unbedingt typisches Instrument. Können sich die Polizeibeamten, gerade mit Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen - Stichwort Legalitätsprinzip -, in solchen Supervisionsrunden, also wenn sie in einer Gruppensituation sind, tatsächlich ausreichend öffnen? Ist die Situation so, dass sie auch strukturell in die Lage versetzt werden, sich zu Fehlern oder zu Missständen zu äußern? Oder gilt weiterhin das Legalitätsprinzip, das möglicherweise ein Problem darstellen könnte, nach dem Motto: Ich kann ja nichts sagen; denn wenn die Kolleginnen und Kollegen das erfahren, dann setze ich mich selbst z. B. der Gefahr einer Strafverfolgung aus?

Stehen in ausreichendem Umfang zeitliche und personelle Ressourcen, also Trainerinnen und Trainer bzw. Supervisorinnen und Supervisoren, zur Verfügung, die in der Lage sind, entsprechende Angebote zu unterbreiten?

Die **Vertreterin des Landespfarramts**: Supervision ist nicht nur dafür gedacht, an der politischen Haltung zu arbeiten. Sie stellen die Frage, wie es ist, in der Gruppe über Dinge zu reden, die eventuell einem Strafverfolgungszwang unterliegen. Das Modell der Supervision sieht vor, dass das nicht wie bspw. im sozialen Bereich lediglich zwei Stunden sind, sondern in der Regel zwei oder drei Tage, wo immer auch Einzelgespräche angeboten werden. Von dieser Möglichkeit, Einzelgespräche zu führen, wird aus unterschiedlichsten Gründen sehr rege Gebrauch gemacht.

Es hat mich am Anfang, in meinen ersten Jahren bei der Bereitschaftspolizei, sehr berührt, dass in Teams, die gut miteinander vertraut sind, über solche Geschichten sehr offen gesprochen wird, dass es da eine Ehrlichkeit untereinander gibt. Ich erinnere mich an die Gorbleben-Einsätze, wo über den Einsatzbefehl gesprochen worden ist und darüber, ob das, was da läuft, wohl rechtsstaatlich sei. Auch jetzt wird in verschiedenen Teams miteinander überlegt: Ist das eigentlich rechtsstaatlich? Was haben wir hier getan oder nicht getan? Wie habe auch ich selbst mich verändert? Wo müssen wir aufpassen, dass wir nicht überreagieren?

Die personellen Ressourcen sind das eine, aber das meiner Meinung nach Wichtigste fehlt oft: Zeit. Es gibt immer Auftragslagen. Es ist wichtig, ausreichend viel Zeit für solche Räume zu schaffen, um miteinander über die eigene Rolle nachdenken zu können. Das ist eine strukturelle Aufgabe, an der Sie gut mitarbeiten können.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Sie haben gesagt, dass sich der Frauenanteil erhöht hat und dass dadurch tatsächlich auch neue Perspektiven in die Organisationen hineingekommen sind. Damit komme ich zu dem Stichwort Irritationserfahrung. Schaffen wir im Bereich Ausbildung, im Bereich Fortbildung und auch im Alltagsbetrieb für unsere Polizistinnen und Polizisten in ausreichendem Maße Irritationserfahrungen, also sozusagen Herausforderungen, an denen sie immer wieder den eigenen Blickwinkel reflektieren können? Ist im Bereich der Landespolizei strukturell Platz für diese Irritationserfahrungen vorgesehen?

Die **Vertreterin des Landespfarramts:** Ich glaube, dass die Polizei im beruflichen Alltag eine Menge an Irritationserfahrungen macht. Es stellt sich allerdings die Frage, ob auch strukturierte Einsatznachbesprechungen stattfinden. Das ist ein wichtiges Instrument. Gibt es so - nicht nach jeder Lage, aber nach bestimmten Einsätzen - eine strukturierte Einsatznachsorge? Dabei spreche ich nicht von der psychosozialen Einsatznachsorge, die aus meiner Sicht ein ganz anderes Feld ist, sondern ausdrücklich von struktureller Einsatznachsorge. Ich denke, das ist noch ausbaufähig.

Ich bin mir aber ganz sicher, dass die Generation, die jetzt nachwächst, bei diesem Thema viel mehr einfordert. Diese Generation ist auch kommunikativ ganz anders aufgestellt. Sie wollen das Miteinander. Insofern wird sich so mancher Lebensältere noch ein wenig ändern müssen. Das sind die typischen Generationenkonflikte. Zum Teil ist es dann ein biologisches Herauswachsen und sie sagen sich: Schade um die Zeit; das haben wir doch schon immer so gemacht.

Abg. Henriette Quade (LINKE): Sie haben beschrieben, dass sich insbesondere seit 2019 in der Polizei enorm viel verändert hat. Ich würde Sie bitten, das mit einigen Stichworten greifbarer zu machen, insbesondere in Bezug auf die Frage der Strukturen.

Die **Vertreterin des Landespfarramts:** Es hat sich hauptsächlich dahin gehend etwas verändert, dass man sagt: Ein solches Attentat kann auch bei uns passieren. Das hatte man bisher

nicht für möglich gehalten. Es hat auch eine neue Perspektive in Bezug auf Betroffene und auf den Umgang miteinander gegeben.

Dabei geht es nach meinem Dafürhalten auch um das Wissen über Antisemitismus, das bis dahin in unserem Land keine große Rolle gespielt hat. Ich kann Ihnen aus Gesprächen mit unseren jungen Kollegen von den Schulen berichten, dass dieses Thema dort nur selten diskutiert worden ist. Es hat z. B. in der Bereitschaftspolizei zu einer großen Verunsicherung geführt, als die Handys eingezogen worden sind. Wir müssen uns untereinander dazu verständigen, was richtig ist, was falsch ist, was rechtsstaatlich ist und was nicht rechtsstaatlich ist.

In dem Abschlussbericht der Untersuchungskommission sind konkrete strukturelle Vorschläge in Bezug auf Personal und Führungspositionen unterbreitet worden. Ich denke, daran wird auch gut gearbeitet. - Ich sehe, das reicht Ihnen als Antwort nicht. Ich weiß noch nicht ganz genau, in welche Richtung Ihre Frage zielt.

Abg. Henriette Quade (LINKE): Es kommt auf Ihre Antworten an. Mein Impuls ist tatsächlich, Ihre Einblicke, Ihre Expertise bestmöglich nachvollziehen und nutzbar machen zu können.

Uns liegen hier zwei Anträge vor, die sich mit konkreten strukturellen Maßnahmen auseinandersetzen. Es werden unter anderem neue Maßnahmen gefordert, sodass zu klären ist: Was braucht es denn noch? Ich glaube, niemand stellt in Abrede, dass schon viel passiert ist, aber ich glaube, wir müssen schauen, was passiert ist und was vielleicht noch nicht. Das ist der Hintergrund der Fragen.

Ich glaube, dass die Erschütterung in der Polizei darüber, dass man verstanden hat, es kann auch bei uns passieren, sehr groß ist. Das erschüttert mich wiederum, weil andere das sehr konkret immer wieder benannt haben. Das ist ein Widerspruch; deswegen halte ich es für notwendig, sich damit auseinanderzusetzen.

Sie haben gesagt, es gibt sehr viel Verunsicherung und das Gefühl, man könne nicht alles sagen. Mich würde interessieren, was denn das ist, bei dem es das Gefühl gibt, dass man es nicht sagen kann. Sie haben auf die menschlich schwierige Situation hingewiesen, mit einer Position in der Minderheit oder im Zweifelsfall ganz allein zu sein, möglicherweise auch im Widerspruch zum Vorgesetzten. Das ist zweifellos so. Glauben Sie, es wäre notwendig, diesbezüglich Hilfe zu leisten und im Rahmen der Ausbildung gezielter als bisher das Remonstrieren bzw. das Aufbegehren gegen eine Weisung zu üben?

Die **Vertreterin des Landespfarramts:** Sie sprechen die Themen Berufsethik bzw. Remonstration an. Das ist das Recht eines jeden Beamten und eine Tugend. Die Frage ist doch: Wo traue ich mich das? Wo fühle ich mich in diesem Rahmen sicher? Es ist völlig klar, dass bestimmte politische Anträge auch Widerstand produzieren, weil ich mich überprüft fühle und das Gefühl habe, es wird in meinen Kopf hineingeschaut. Wenn die Sozialwissenschaftler von

Haltung reden, geht ein ostdeutsch zivilisierter Mensch davon aus, es geht darum, wie er denkt.

Sie haben gefragt, was sich die Polizisten denn nicht zu sagen trauen. Um diese Frage geht es gar nicht. Wenn ich sie frage, was sie denn meinen, nicht sagen zu können, dann kommt gar nicht viel Konkretes. Es geht vielmehr um dieses diffuse Gefühl, in dieser Gesellschaft zu erleben: Wenn man etwas sagt, egal von welchen Rändern, wird man sofort mit einem Shitstorm überschüttet. Ich glaube, ein Punkt ist, wie ich da herauskomme und was ich lerne. Wenn ich bei meinem unmittelbaren Vorgesetzten remonstrieren muss, weiß ich, dass das schwierig ist. Über dieses Dilemma kommen wir strukturell nicht hinweg. Man braucht also neben dem unmittelbaren Vorgesetzten jemanden, an den man sich wenden kann, um dann zu schauen, wie es weitergeht.

Das ist aus meiner Sicht allerdings ein ganz normaler Vorgang, der in allen Institutionen so funktioniert. Wenn ich im Clinch mit meinem unmittelbaren Vorgesetzten bin, kann ich da nichts erwarten; denn es geht doch darum, dass dieser Clinch nur über den unmittelbaren Vorgesetzten weitergetragen wird und nicht aus einer anderen Sicht.

Abg. Henriette Quade (LINKE): Ich habe eine Nachfrage zu dem, was Sie eben sagten. Nun hat es in Sachsen-Anhalt offensichtlich mehrfach die Situation gegeben, dass die Sorge vor einem Shitstorm im Falle rechtsextremer bzw. rassistischer Positionierung oder antisemitischer Abwertung überhaupt nicht da war und der Shitstorm auch nicht eingetreten ist. Wie passt das aus Ihrer Sicht zusammen?

Die Sonderkommission, die Sie angesprochen haben und deren Arbeit für Sie wichtig war, hat eine Fülle von Empfehlungen ausgesprochen, von denen ich zwei herausgreifen möchte, und zwar die intensive Beratung mit Migrantenselbstorganisationen sowie die strukturierte Einsatznachbereitung. Wie zufrieden sind Sie mit der bisherigen Umsetzung dieser Empfehlungen?

Die **Vertreterin des Landespfarramts:** Ich gehöre zu dem Team, das die Polizeibeamten und -beamtinnen, die Multiplikatoren für interkulturelle Kompetenz sind, in einem sechswöchigen Curriculum ausgebildet hat, wo unter anderem auch Migrantenorganisationen dabei waren. In den Workshops, die drei Tage lang mit Kollegen stattgefunden haben, sind sowohl Vertreter aus den Migrantenorganisationen als auch Betroffene mit Fluchterfahrung zu Wort gekommen und haben berichtet, wie deren Räume besucht werden und wo ein Perspektivwechsel bzw. ein Heraustreten aus der Single Story erfolgt.

Ich denke, die strukturierte Einsatznachsorge ist noch ein Thema, mit dem gut gearbeitet werden kann. Allerdings ist das jetzt nicht unbedingt mein Part.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU): Wie muss man sich als Außenstehender, der nicht ständig im Polizeileben ist, Ihre Tätigkeit vorstellen? Sie sind für die gesamte Polizei zuständig. Sind Sie auch für die Polizeifachhochschule zuständig?

Die **Vertreterin des Landespfarramts:** An der Fachhochschule unterrichte ich in den Fächern Berufsethik und Praxisreflexion. Ich habe seit 2002 auch in so gut wie jeder Studiengruppe und Ausbildungsklasse meinen Stundenanteil. Zum anderen gebe ich Fortbildungsseminare. Seit 2003 halte ich regelmäßig das Seminar „Umgang mit Ausländern“. Ansonsten ist mein Seelsorgezuständigkeitsbereich vor allen Dingen das Landeskriminalamt. Der dritte Schwerpunkt, den ich bisher hatte, ist das polizeiliche Kriseninterventionsteam gewesen, das ich mit aufgebaut habe, wo es um psychosoziale Aspekte geht. Wenn man in dieser Weise über Jahre hinweg in der Polizei vernetzt ist, gibt es jede Woche durchaus fünf bis sieben Seelsorgegespräche, zu denen ich aus unterschiedlichsten Bereichen angefragt werde.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU): Ist dort neben dem allgemeinen und aus dem Strafrecht heraus normalethischen Verhalten auch einmal Thema gewesen, wie man sich in Chatgruppen verhält?

Die **Vertreterin des Landespfarramts:** Ja.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU): Dann habe ich noch eine Abschlussfrage. Hat denn - das müssen Sie nicht namentlich machen - vonseiten der Polizeifachhochschule einmal jemand gefragt, wie er sich konkret verhalten soll?

Die **Vertreterin des Landespfarramts:** Ja. Ich glaube, dass sich viele Menschen meiner Generation, die eher wenig mit Chatgruppen zu tun haben, gar nicht vorstellen konnten, in wie vielen Chatgruppen Menschen sind, in die sie aber gar nicht immer hineingucken.

Aufgrund meiner Erfahrungen aus der Notfallseelsorge kann ich sagen, dass es klare Spielregeln für solche Chatgruppen geben muss, was sein darf und was nicht, und dass ggf. auch jemand einschreitet und dem Einhalt gebietet. Ich halte es für wichtig, ein solches Stopp-Sagen einzuüben. Eines der Themen in den Gruppen an der Fachhochschule ist auch die Frage: Wann muss ich Stopp sagen und wie sage ich Stopp?

Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt

Der **Rektor der Fachhochschule der Polizei:** Ich spreche heute als Rektor der Fachhochschule Polizei und als Leiter einer wissenschaftlichen Hochschule zu Ihnen. In dieser Eigenschaft werde ich zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Moderne Fehlerkultur in der Polizei Sachsen-Anhalts ermöglichen“ Stellung nehmen.

Beamtinnen und Beamte haben sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten. Verstöße gegen

diese Grundpflichten müssen konsequent geahndet werden. Besser ist es jedoch, dass derartige Verstöße erst gar nicht auftreten.

Die Fachhochschule Polizei nimmt in diesem Zusammenhang ihren Bildungsauftrag nicht nur im Hinblick auf die berufsspezifischen Inhalte wahr, sie ist auch - und zwar nicht erst seit dem Bekanntwerden der hier schon angesprochenen Chatvorfälle - bestrebt, den Anwärterinnen und Anwärtern eine politische Bildung inklusive der Vermittlung berufsethischer Werte zukommen zu lassen und damit präventiv tätig zu werden. Seit mehreren Jahren ist ein System der frühzeitigen Erkennung unerwünschter Verhaltensweisen inklusive einer angemessenen Reaktion auf diese implementiert, das ständig weiterentwickelt wird.

Im Hinblick auf Antisemitismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und andere Formen der Ausgrenzung bestimmter Gruppen unserer Gesellschaft versucht die Fachhochschule Polizei sowohl durch verschiedene eigene Maßnahmen als auch durch solche in enger Zusammenarbeit mit externen Partnern, aufklärend und präventiv tätig zu werden.

Was wir an der Fachhochschule Polizei unter anderem unter Fehlerkultur verstehen - sowohl Anstrengungen zur Vermeidung als auch Umgang mit Begangenen -, wird am ehesten deutlich, wenn ich Ihnen die entsprechenden Maßnahmen vorstelle. Das ist wegen der großen Anzahl der Maßnahmen innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit leider nur aufzählend und exemplarisch vertiefend möglich.

Ich komme zunächst zur Ausbildung in der Laufbahngruppe 1, Polizeimeisterinnen und -meister. In den ersten vier Wochen der Ausbildung wird seit 2018 eine vierwöchige Einführungsphase implementiert, die neben einer Vielzahl organisatorischer Dinge auch die Vermittlung folgender Themen beinhaltet: Leitbild, Wertesystem und Berufsethos der Polizei, Rolle und Selbstverständnis der Polizei, Anforderungen an einen Polizeibeamten aus verschiedenen Sichtweisen, hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums, Beamtenpflichten, Bedeutung des Dienstes, Kriterien für die Akzeptanz der Polizei in der Bevölkerung, Umgang mit regelwidrigen Verhaltensweisen auch innerhalb der Ausbildungsgruppen, Auswertung von Sachverhalten mit polizeilich positiven und negativen Verhaltensweisen sowie die Durchführung von Exkursionen im Rahmen von Thementagen zu zeitgeschichtlichen Orten. Als Beispiel nenne ich die Gedenkstätte für Opfer der NS-„Euthanasie“ in Bernburg.

Für die Entwicklung eines Klassengefüges für konstante Ansprechpartner bei Problemen haben wir seit dem Wintersemester 2018/2019 wieder ein sogenanntes Klassenlehrersystem eingeführt. Das heißt, ab dem ersten Tag bis zum Ende der Ausbildung gibt es eine feste Bezugsperson. Das ist gerade in der Ausbildung wichtig, weil wir zu Beginn der Ausbildung dort auch noch Minderjährige haben.

In diesem Zusammenhang haben wir auch wieder angefangen, die Eltern Minderjähriger zu uns einzuladen. Sie müssen sich das so vorstellen: Mitte Februar hat die Pressekonferenz der Innenministerin zu den Chatgruppen stattgefunden. Zum 1. März kamen neue Minderjährige

zu uns. Jeder von uns, der selbst Kinder hat, kann sich vorstellen, wie dabei die Gemütslage gewesen ist. Deswegen haben wir das relativ zeitnah eingeführt. Außerdem haben wir eine gemeinsame Aufgabe bei diesen Minderjährigen, die als Menschen ja noch nicht fertig sind. Sie sind die Woche über bei uns und nicht zu Hause. Deswegen haben wir die Aufgabe als Erziehungsberechtigte bzw. auch als Fachhochschule der Polizei, an diesem Reifeprozess gemeinsam mitzuwirken.

Was machen wir noch mit den Auszubildenden? - Seit dem Jahr 2019 finden regelmäßige Exkursionen zu der Moses Mendelssohn Akademie in Halberstadt statt. Dort erfahren die Auszubildenden im Rahmen einer Führung durch das dortige Museum die Geschichte des jüdischen Lebens in Halberstadt bis in die heutige Zeit und reflektieren dies im Rahmen von Gesprächen. Weitere Programmpunkte sind z. B. ein jüdisches Frühstück sowie ein Besuch des jüdischen Friedhofs.

Seit dem Jahr 2022 finden im Rahmen des Abschlusskurses im Unterricht intensiv vorbereitete Bildungsfahrten, z. B. in die Gedenkstätte Auschwitz bzw. in vergleichbare Gedenkstätten, statt. Ich nenne an dieser Stelle beispielhaft Buchwald, Bernburg und Halberstadt. Ich bin derzeit in Gesprächen mit der Gedenkstätte KZ Lichtenburg Prettin, um auch diese in unser Portfolio aufnehmen zu können.

Diese Fahrten verbinden die geschichtliche Bildung mit einer Reflexion der damaligen Geschehnisse in die heutige Zeit. Ich will Ihnen nur ein kleines Beispiel nennen: Eine der Aufgaben ist es, sich im Rahmen der Vorbereitung die Stolpersteine in der eigenen Heimat anzuschauen und z. B. zu gucken, wo dort „Verschleppt nach Auschwitz“ oder „Ermordet in Auschwitz“ draufsteht, um diese Namen mitzunehmen, wenn die Fahrt dorthin geht, und die Namen dort vielleicht auch wiederzuerkennen. Es führt regelmäßig zu einer ganz anderen Art von Betroffenheit und Wahrnehmung, wenn der Name von jemandem aus dem eigenen Ort in Auschwitz wieder auftaucht.

Im Abschlusskurs führen wir im Rahmen der politischen Bildung mehrere Veranstaltungen in Kooperation mit der Konrad-Adenauer-Stiftung durch. Wir prüfen derzeit, ob etwa auch Vorlesungen zu den Themen Grundlagen der Politik, Politikverflechtungen, Staat, Gesellschaft, Wirtschaft, politische Willensbildung usw. für die Studierenden ermöglicht werden können. Das ist wegen des modularen Katalogs im Studium nicht ganz einfach.

Was tun wir im Studium? - Die Vermittlung von Werten, Selbstverständnis, Leitbild und Berufsethos findet auch dort statt. Wir haben keinen vierwöchigen Einführungskurs, sondern im Einführungsstudium zwei Submodule, zum einen „Der Polizeibeamte im freiheitlichen demokratischen Rechtsstaat“ und zum anderen „Polizei in Staat und Gesellschaft“, in die wir diese Dinge einbringen können.

Im Rahmen der im Jahr 2021 begonnenen Umsetzung des Organisationsentwicklungsprojekts und Forschungsvorhabens zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz in der Lan-

despolizei kommt der Etablierung und kontinuierlichen Reflexion einer nachhaltigen Fehlerkultur eine besondere Bedeutung zu. Hierzu wurde, basierend auf aktuellen empirischen Erkenntnissen, ein innovatives und modular aufgebautes Aus- und Weiterbildungskonzept entwickelt, das sich an den Arbeitsfeldern der verschiedenen Hierarchiestufen in der Polizei orientiert. So wird z. B. Fehlerkultur insbesondere für die Ebene der mittleren Führungskräfte thematisiert, also für diejenigen, die die Vorgesetzten derjenigen sind, die - ich sage das einmal ganz platt - Streife fahren.

Mit dem Ziel des Erwerbs und der Weiterentwicklung interkultureller wie auch sozialer und kommunikativer Kompetenzen sowie der Sensibilität im Umgang mit Migranten werden und wurden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die einzelnen Organisations- und Führungsebenen ausgebildet, sodass wir mittlerweile für die Bereiche der Polizeiinspektionen Halle, Dessau und Magdeburg, der Polizeiinspektion Zentrale Dienste und das LKA ausgebildet haben. Momentan handelt es sich um etwa 20 Personen. Für den Herbst dieses Jahres ist ein weiterer Ausbildungslehrgang geplant.

Seit Mitte 2022 bzw. Anfang 2023 werden von diesen Multiplikatoren in den genannten Behörden auch tatsächlich etwa zweimal im Monat je Behörde Workshops für die operativen Kräfte durchgeführt. Bestandteil dieser Workshops sind neben der Reflexion der eigenen Haltung und Einstellung auch die Überprüfung und Reflexion des polizeilichen Alltagshandelns. Das Ganze wird wissenschaftlich evaluiert, sowohl die Multiplikatoren Ausbildung als auch die Workshops. Für die Multiplikatoren ist zudem die Teilnahme an einem jährlich stattfindenden viertägigen pädagogischen Lehrgang sowie an einer fünftägigen Supervision dieser Multiplikatoren vorgesehen. Die beiden Lehrgänge wurden eigens auf das Projekt zugeschnitten. Die Supervision wird demnächst stattfinden.

Wir versuchen derzeit, die Ergebnisse, die wir im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Kompetenz“ erzielt haben, über eine Transferwerkstatt und auch unter Beteiligung Externer in die Ausbildungspläne und in das Curriculum für das Studium einzubringen.

Beginnend mit dem Sommersemester 2023 wird unter Verantwortung des Beauftragten für Antisemitismus der Fachhochschule Polizei gemeinsam mit dem Arbeitskreis „Geschichte jüdischer Mitbürger in Aschersleben“ im Rahmen des Studiums eine Stadtführung mit dem Schwerpunkt der Geschichte des jüdischen Lebens in Aschersleben, der Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus, mit Fluchterfahrung und Antisemitismus durchgeführt. Dabei werden unter anderem Orte mit verlegten Stolpersteinen sowie die Überreste der einzigen jüdischen Synagoge besucht. Erste Veranstaltungen haben schon stattgefunden. In diesem Semester sollen alle Studiengruppen des ersten und des letzten Studienabschnitts diese Veranstaltung absolvieren.

Die eben schon angesprochenen Veranstaltungen bei der Moses Mendelssohn Akademie in Halberstadt werden ab August auch auf das Studium übertragen, weil uns die positive Reso-

nanz aus der Ausbildung gezeigt hat, dass wir dann auch mit den Studierenden dorthin fahren sollten.

Damit komme ich zu den Maßnahmen für alle Anwärterinnen und Anwärter. Zum einen erinnere ich in diesem Zusammenhang nur ganz kurz an das Ihnen sicherlich bekannte Forum gegen Antisemitismus, das wir im Oktober des Jahres 2021 in Magdeburg mit mehr als 200 Gästen vor Ort durchgeführt und live im Internet übertragen haben, und zwar mit Fachvorträgen verschiedener Experten, von denen die meisten Externe waren, also nicht polizeiinterne Experten, und anschließender Podiumsdiskussion.

Wir führen auch Lehrveranstaltungen zur Nutzung von Social Media durch Anwärterinnen und Anwärter durch. Wir haben es mit einer anderen Generation zu tun, die eine andere Wahrnehmung, einen anderen Umgang mit Social Media hat. Wir klären unter anderem darüber auf bzw. weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Pflicht besteht, gegen erkennbar strafbare oder verfassungsfeindliche Äußerungen Dritter zu protestieren.

Weiterhin haben wir in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung in Sachsen-Anhalt im Mai letzten Jahres an der Fachhochschule ein Zeitzeugengespräch mit einer Überlebenden des Konzentrationslagers Auschwitz durchgeführt. An diesem Gespräch haben neben den Auszubildenden und Studierenden auch Vertreter aller Polizeibehörden und des Ministeriums für Inneres und Sport teilgenommen. Ich hatte einige Tage später noch die Gelegenheit, mit der Zeitzeugin ein persönliches Gespräch zu führen, und war sehr angetan davon, wie positiv sie sich über die Resonanz an der Polizeifachhochschule in diesen Diskussionen und Besprechungen geäußert hat.

Im Jahre 2022 haben wir erstmalig das an der Ludwig-Maximilians-Universität München konzipierte Planspiel „Richtig ermittelt?! Hasskriminalität und rassistische Gewalt erkennen und verfolgen“ durchgeführt. Gemeinsam mit der Leiterin des Projekts an der Fachhochschule der Polizei haben wir Multiplikatoren für die Fortbildung und das Studium an der Fachhochschule Polizei ausgebildet. In diesem Jahr haben wir das Planspiel modifiziert und speziell auf die Zielgruppe der Schutzpolizei erweitert.

Im April dieses Jahres hat der erste Workshop im Abschlusskurs der Laufbahngruppe 1.2, also des ehemaligen mittleren Dienstes, stattgefunden, und weil es so positive Rückmeldungen gab, führte das dazu, dass wir dieses Planspiel in diesem Sommersemester in allen Ausbildungsklassen und in allen Studiengruppen des Abschlussstudiums durchführen.

Wir haben im April dieses Jahres den in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung produzierten Film „Wir sind jetzt hier“, in dem Flüchtlinge vorgestellt und von der Journalistin Wurmb-Seibel interviewt werden, vor Anwärterinnen und Anwärtern beider Laufbahngruppen vorgeführt. Der Film dreht sich um Flucht, Migration und Rassismus sowie um Erfahrungen der Flüchtlinge, die sie selber gemacht haben. In dem Film gibt es sehr betroffen machende, sehr ernste, aber zum Teil auch sehr lustige Szenen. Im Anschluss daran gab es

eine lebhaftere Diskussion. Bestandteil dieses Projekts ist es, mit den Filmemachern selbst und auch mit Darstellern zu diskutieren. Einer der Flüchtlinge, die in dem Film auftreten, war vor Ort. Es kam zu einer sehr lebhaften Diskussion zwischen den Anwärterinnen und Anwärtern und dem Produzenten des Films sowie dem Protagonisten in dem Film. Das hat bei uns dazu geführt, dass wir beschlossen haben, diesen Film - ebenso wie andere Polizeiakademien bundesweit - zukünftig im ersten Semester jeweils sowohl für die Auszubildenden als auch für die Studierenden vorzuführen.

Der berufsethische Unterricht wurde bislang seit Jahren, fast schon seit Jahrzehnten von den Polizeipfarrerinnen und Polizeipfarrern durchgeführt. Nunmehr hat die Landespolizei im Jahre 2022 als zweites Bundesland einen Kooperationsvertrag mit dem Landesverband der jüdischen Gemeinden Sachsen-Anhalt über die Tätigkeit eines Polizeirabbiners geschlossen. Dieser Polizeirabbiner lässt jetzt auch im berufsethischen Unterricht an der Fachhochschule Polizei mit seinem Team von weiteren Rabbinern die jüdische Sichtweise auf berufsethische Themen ergänzend einfließen, und zwar sowohl in der Ausbildung als auch im Studium.

Für den Spätsommer, August, September, haben wir geplant, ein ebenfalls von der LMU München konzipiertes Antidiskriminierungstraining in die Einführungswochen von Ausbildung und Studium zu implementieren. Ziel ist es, die Anwärterinnen und Anwärter dazu zu befähigen, sensibilisiert gegenüber Menschenverachtung zu werden und professionell mit Menschen in einer zunehmend diversen Gesellschaft umzugehen. Wir werden im August sechs Multiplikatoren an der Fachhochschule bzw. auch der Polizeiinspektion Zentrale Dienste ausbilden lassen.

Weiterhin haben wir für die Zukunft geplant, uns mit Beginn des Wintersemesters 2023 im Rahmen der Einführungsphase der Laufbahngruppe 1 bzw. mit Beginn des Studiums die Vermittlung von Werten durch hochrangige Führungskräfte der Landespolizei unterstützen zu lassen, da diese eine Vorbildfunktion für die jungen Studierenden bzw. jungen Auszubildenden haben. In einem ersten Schritt hat sich bspw. die Direktorin der Polizeiinspektion in Halle bereit erklärt, im September vor Studierenden und Auszubildenden zu sprechen.

Damit komme ich zu den sonstigen organisatorischen Maßnahmen an der Fachhochschule. Seit dem Jahre 2021 haben wir eine Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität. Rassismus drückt sich im Alltag häufig über Sprache aus. Deswegen gibt es von der Otto-von-Guericke-Universität das Forschungsprojekt „Rassismus und diskriminierende Sprache“. Das war damals auch schon Thema. Vielleicht ist der eine oder andere beim Forum gegen Antisemitismus dabei gewesen. Wir hatten dazu eine Professorin aus Frankfurt eingeladen, die beispielhaft sehr plastisch vorgetragen hat, wie Rassismus tatsächlich durch Sprache kommuniziert wird und wie sehr Rassismus in der Sprache steckt.

Ziel ist es auch, dass Polizeibeamte jetzt in Zusammenarbeit mit der Otto-von-Guericke-Universität offensichtliche und subtile Formen rassistischen und diskriminierenden Sprach-

gebrauchs kennenlernen und die eigene Kommunikation reflektieren sollten. Wir haben gegenüber der Otto-von-Guericke-Universität Interesse daran bekundet, dieses Projekt so umzubauen, dass wir es auch in Ausbildung und Studium verwerten können.

Damit komme ich zu einigen organisatorischen Maßnahmen, die wir durchführen, um unsere Studierenden und Auszubildenden mit diesen Themen nicht allein zu lassen. Es finden monatlich regelmäßige Besprechungen zwischen dem Prorektor und seinen Auszubildenden bzw. zwischen mir und meinen Studiengruppensprechern statt. In diesem Rahmen können eventuell auftauchende Probleme angesprochen und auch Fragen geklärt werden. Wir müssen immerhin berücksichtigen, dass wir es gerade in den ersten Semestern bzw. ersten Ausbildungsabschnitten mit sehr jungen Menschen zu tun haben.

Daneben möchte ich noch erwähnen, dass im Zuge der bekannt gewordenen Chatgruppen im Kreis der Polizei durch die Fachgruppe der Sozialwissenschaften ein Konzept zur Implementierung einer psychosozialen Beratungsstelle erstellt worden ist, das ein niederschwelliges Angebot bieten soll. Wir haben es, wie gesagt, mit jungen Menschen zu tun, die, wenn sie zur Ausbildung oder zum Studium an die Fachhochschule kommen, erstens häufig von zu Hause weg sind und bei denen zweitens irgendwelche Probleme auftauchen können. Sie sind das erste Mal von zu Hause weg. Da kann es Probleme mit den Eltern, mit der Familie, mit Lebenspartnern geben. Da kann es Probleme im Studium oder in der Ausbildung geben, was auch immer. Wir wollen mit der psychosozialen Beratungsstelle auch ein niederschwelliges Angebot für das Thema Chatgruppen bieten. Die Personen, mit denen diese Beratungsstelle besetzt ist, haben eine therapeutische Ausbildung und sind keine Polizeivollzugsbeamten.

Daneben steht allen Bediensteten der Fachhochschule Polizei eine Vielzahl von Ansprechpartnern zur Verfügung, bspw. der Beauftragte für Antisemitismus, weiterhin eine Ansprechpartnerin für sexualisierte Gewalt, für LSBTTI und für den Umgang mit persönlichen und beruflichen Belastungssituationen. Das soll mit dieser psychosozialen Beratungsstelle ein wenig verquickt werden.

Wir haben im Juli 2022 zum Schutz vor Diskriminierung, Benachteiligung und sexueller Belästigung sowie zum respektvollen Umgang an der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt eine Dienstvereinbarung geschlossen, die gemeinsam mit dem Personalrat, mit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und mit mir abgeschlossen worden ist.

Wie Ihnen bekannt sein dürfte, ist im Jahre 2019 das Auswahlverfahren um einen Persönlichkeitstest erweitert worden, sodass es für die Bewerber seit 2019 Regelabfragen beim Landeskriminalamt Sachsen-Anhalt und seit 2021 Regelabfragen beim Innenministerium gibt.

Abg. Guido Kosmehl (FDP): Ich habe eine etwas allgemeinere Frage vor dem Hintergrund, dass es von verschiedenen politischen Akteuren immer wieder Hinweise darauf gibt, was

man noch zusätzlich in die Ausbildungsinhalte bei der Ausbildung der Polizei einfließen lassen sollte. Deshalb zielt meine Frage auf die Nutzung technischer Hilfsmittel sowie auf die Nutzung gängiger Kommunikation innerhalb der Klassenverbände ab. Wie ist die Fachhochschule darauf vorbereitet? Gibt es Hinweise auf die Frage der Nutzung von Kommunikationsmitteln im dienstlichen bzw. auch im privaten Bereich? Erfolgt diesbezüglich noch einmal eine Sensibilisierung? Ist das eine Aufgabe, die aus Ihrer Sicht an der Fachhochschule noch verstärkt wahrgenommen werden muss? Oder setzen Sie voraus, dass es bei jedem Anwärter quasi schon implementiert ist, dass eine solche Form der Kommunikation auch dienstliche Auswirkungen haben kann und dass man sich eben auch im Privaten an die Grundsätze der Demokratie halten muss? Wie würden Sie das einschätzen? Wo besteht aus Ihrer Sicht ggf. noch Handlungsbedarf, um auf die neuen Kommunikationsformen von jüngeren Menschen, also Auszubildenden oder Studierenden, einzugehen und dort ein entsprechendes Demokratieverständnis zu implementieren?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Das, was wir bezüglich des Demokratieverständnisses tun, ist ein bunter Blumenstrauß an Maßnahmen gewesen, mit denen wir uns tatsächlich bemühen, das entsprechende Bewusstsein bei den jungen Anwärtern und Anwärterinnen zu entwickeln bzw. bei einigen auch nur zu verstärken.

Ist ein entsprechender Bedarf festzustellen? - Wir haben grundsätzlich einen Bedarf. Ich kann Ihnen gern erzählen, wie wir damit umgegangen sind, als die Chatgruppen bekannt geworden sind. Zunächst haben wir, wie wir es in der Vergangenheit schon gemacht hatten, bezüglich der Gesamtproblematik Social Media zu Beginn der Semester, also insbesondere bei den Anfängern in Ausbildung und Studium, sensibilisiert. Es ist davon auszugehen, dass nicht bei allen Anwärterinnen und Anwärtern eine entsprechende Kenntnis vorhanden ist. Manchmal ist auch ein wenig Naivität im Spiel.

Aber ich glaube, man muss das auch anders sehen; sie sind damit nun einmal anders aufgewachsen als wir. Ich habe mein erstes Handy erst im Alter von 30 Jahren gehabt. Die jungen Menschen hatten schon ein Handy, als sie wahrscheinlich gerade aus dem Kindergarten heraus waren. Das heißt, sie haben einen völlig anderen Umgang mit diesen technischen Medien bzw. mit Social Media. Da müssen wir tatsächlich ansetzen.

Was haben wir damals gemacht? - Es war gerade Semesterwechsel. Mitte/Ende Februar war das alte Semester zu Ende; das neue Semester begann am 1. März. Ich habe es noch geschafft, mit sämtlichen Auszubildenden und Studierenden Gespräche im Hörsaal zu führen. Ich habe sie mir sukzessive in den Hörsaal geholt und habe mir auch Polizeiseelsorger und Kolleginnen und Kollegen aus der Fachgruppe der Sozial- und Gesellschaftswissenschaften hinzugeholt, und dann haben wir dort tatsächlich Aufklärungsarbeit betrieben, zunächst einmal natürlich rein rechtlich, also was beamtenrechtlich daran hängt.

Wir haben ihnen zwei Dinge gesagt - das habe ich insbesondere bei den neuen Semestern gesagt -: In dem Moment, in dem Sie die Urkunde in Empfang genommen haben und ernannt worden sind, ist es mir egal, was Sie vorher gemacht haben. Jetzt sind Sie Beamte des Landes Sachsen-Anhalt und der Anspruch der Bevölkerung gegenüber diesen neuen Beamtinnen und Beamten ist von jetzt auf gleich ein ganz anderer.

An dieser Stelle setzen wir tatsächlich an. Das müssen wir diesen jungen Menschen vermitteln, also diesen Schalter umzulegen und zu begreifen: Ab heute bin ich in einer völlig anderen Rolle, auch was die berechnete Anspruchshaltung der Bevölkerung gegenüber diesen jungen Polizeivollzugsbeamtinnen und -vollzugsbeamten betrifft. Wir haben ihnen vermittelt, wie sie dieser Rolle gerecht werden können.

Das ist z. B. einer der Gründe, warum wir die Polizeiseelsorgerinnen und -seelsorger an dieser Veranstaltung beteiligt haben. Auch dort gibt es die Möglichkeit für die jungen Menschen, wenn so etwas passieren sollte - es geht ja nicht nur um Chatgruppen, sondern das, was da passiert, kann durchaus vielfältig sein -, jemanden als Ansprechpartner zu haben, der ein Zeugnisverweigerungsrecht hat und der selbst kein Polizeivollzugsbeamter ist und auch nicht dem Legalitätsprinzip unterliegt. Aus diesem Grund planen wir auch die Einrichtung einer psychosozialen Beratungsstelle, die wir ab September einsetzen wollen.

Ziel ist, dass dort auch besprochen werden kann, was überhaupt passiert ist. Außerdem soll den jungen Leuten die Möglichkeit eröffnet werden, über diesen Konflikt, in dem sie sich manchmal befinden, zu sprechen. Wie gesagt, ich habe mit allen aus dem alten Semester gesprochen und ich habe auch schon mit den Neuen aus dem neuen Semester gesprochen.

Nicht ohne Grund bin ich zu Beginn meiner Ausführungen auf den rechtlichen Aspekt eingegangen. Auch das erwartet nach meiner Wahrnehmung die Bevölkerung dieses Landes von ihren Beamtinnen und Beamten, nicht nur von Polizeivollzugsbeamten, aber von diesen im Besonderen.

Im Rahmen dieser Aufklärung geben wir auch regelmäßig den Hinweis, dass das natürlich nicht nur für die Tätigkeit im Beruf gilt, sondern auch - es sind auch private Chatgruppen gewesen, die auffällig geworden sind - für die Dinge, die im Privatleben passieren. Ich sage das immer ein bisschen plakativ: Eure Freunde, eure Bekannten, eure Nachbarn wissen jetzt alle, wo ihr arbeitet, und daraus erwächst ein Anspruch an euch, wie ihr euch zu verhalten habt.

Abg. Guido Kosmehl (FDP): Ich möchte eine weitere Frage anschließen. Sie haben berichtet, dass Sie wieder Klassenlehrer eingeführt haben. Das war auch eine der Fragen, die aufkamen, als die Öffentlichkeit über diese Chatgruppe informiert wurde: Wie kann so etwas in einem geschlossenen Raum, während der Ausbildung, den Dozenten so lange unbekannt bleiben? Sind Sie der Auffassung, dass gerade diese Klassenlehrer oder Vertrauenslehrer, wie es sie manchmal an den Schulen gibt, helfen könnten, näher an die Auszubildenden heranzukommen und eben nicht nur allgemeine Hinweise zu geben, sondern kontinuierlich da-

rauf zu achten, dass sich dort keine Entwicklung in einem geschlossenen, nicht entdeckten Bereich ergibt?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Dass es Klassenchats gibt, ist kein Phänomen der Fachhochschule Polizei. Jeder, der Kinder im schulpflichtigen Alter hat, wird dieses Phänomen kennen. Ich habe einmal meine schon nicht mehr unbedingt dieser Generation angehörenden Söhne - sie sind jetzt 23 und 26 Jahre alt - gefragt; sie sagten, etwas in der Art hatten sie damals auch, aber die Social-Media-Kanäle gab es nicht. Die gibt es aber jetzt. Das heißt, das findet tatsächlich statt.

Es handelt sich aber um private Chatgruppen, denen z. B. die von mir angesprochenen Kolleginnen und Kollegen, die als Klassenlehrer fungieren, nicht angehören. Vielmehr geht es den Chatteilnehmern im Grunde letztendlich darum: Wo trifft man sich heute nach dem Dienst? Gehen wir zu dem Italiener im Süden oder zu dem im Norden von Aschersleben? Was ist im Unterricht passiert? Was muss ich nachholen? Was gab es an Hausaufgaben? Das ist das eine.

Auf der anderen Seite haben wir allerdings auch wieder damit begonnen, die Lehrenden sowohl in der Ausbildung als auch im Studium dafür zu sensibilisieren, Auffälligkeiten oder auch irgendein unerwünschtes Verhalten - das muss nicht strafbar oder beamtenrechtlich unerwünscht gewesen sein - aufzunehmen und auch mit anderen Kollegen zu besprechen. Es gibt häufig das Phänomen, dass die Dozenten oder die Lehrer einzeln in den Klassen stehen und sich manchmal vielleicht nicht sicher sind, was das, was ihnen begegnet, eigentlich ist, wenn es gerade nicht so krass ist. Wir haben jetzt wieder damit begonnen, unsere Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren und sie aufzufordern, erst einmal untereinander darüber zu sprechen, zunächst zu verifizieren, was eigentlich passiert ist, ob man es vielleicht nur falsch wahrnimmt. Zum anderen sind wir auch auf dem Weg zu sagen, dass wir gemeinsam in Gesprächen in den Ausbildungsklassen bzw. in den Studiengruppen bei den einzelnen Personen den Finger in die Wunde legen müssen.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Ich möchte zunächst kurz auf eine etwas grundsätzlichere Ebene zu sprechen kommen. Sie haben das Thema Fehlerkultur kurz angesprochen. Können Sie ergänzend ausführen, welche aus Ihrer Sicht die Bestandteile einer passenden positiven Fehlerkultur für die Polizei in Sachsen-Anhalt und damit auch für die FH Polizei wären, welche also die Kriterien wären, die Sie einer solchen positiven Fehlerkultur zuordnen würden?

Meine zweite Frage betrifft die Begrenzungen, die die Arbeit an der Fachhochschule und das Lernen dort hat. Wir erfahren von den Beamtinnen und Beamten - das ist aber auch aus der Polizeiforschung bekannt -, dass es einerseits die vermittelten Lerninhalte und andererseits die Praxiserfahrung von Polizeibeamtinnen und -beamten gibt - das beginnt schon im Rahmen von Praktika, tritt aber spätestens dann ein, wenn sie über eine längere Zeit in den Dienststellen sind - und dass es da zunächst, wie es wahrscheinlich in allen Berufen der Fall

ist, in gewisser Weise einen Praxisschock geben kann, dass aber auch Lerninhalte, die vorher gelehrt worden sind, durch Praxiserfahrungen manchmal recht schnell überschrieben werden. Was tun Sie an der Fachhochschule, um an dieser Stelle positiv zu wirken und sicherzustellen, dass das gelernte Wissen bzw. die vermittelten Werte und Inhalte dauerhaft bestehen bleiben können und nicht durch Praxiserfahrungen überschrieben werden?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Ich spreche heute nicht für die gesamte Landespolizei, sondern ich spreche in meiner Eigenschaft als Rektor der Fachhochschule Polizei, also einer wissenschaftlichen Hochschule. Insofern bin ich, glaube ich, der falsche Adressat für das Thema der Fehlerkultur in der Polizei bzw. in der Landespolizei.

Was unternehmen wir? - Wir sind Einstellungsbehörde. Bei uns kommen die jungen Leute zuerst an, wenn sie sich dafür entscheiden, zur Polizei zu gehen. Dann sind sie also erst einmal bei uns. Es kommt ganz wesentlich darauf an, dass wir gucken: Auf welchem Stand sind die jungen Leute denn? Wir sehen, dass wir an einigen Stellen noch ein wenig nachkarten müssen. Ich will jetzt nicht irgendwem in anderen gesellschaftlichen Kreisen wie bspw. der Schule die Verantwortung zuschieben. Das ist nicht meine Aufgabe. Ich nehme die jungen Leute so, wie sie bei mir ankommen, und dann sehen wir tatsächlich, wir müssen ein bisschen nachkarten.

Die Generation, die jetzt bei uns ankommt, ist anders sensibilisiert, was interkulturelle Kompetenz oder Ähnliches angeht, als bspw. ich es war, als ich in den 80er-Jahren Abitur gemacht habe. Das ist sicherlich so. Wir merken das z. B. in Bezug auf die Chatgruppen. Wenn das Bewusstsein dafür, in welcher Rolle sie sich eigentlich befinden, bei den jungen Menschen nicht gefehlt hätte, hätten wir dieses Problem möglicherweise nicht.

Deswegen haben wir diesen bunten Strauß an Maßnahmen aufgelegt, die allesamt eine Zielrichtung haben: Vorbeugung, Prävention und Aufklärung, damit bei den jungen Menschen ein Bewusstsein dafür entsteht, in welchem Kontext sie sich bewegen. Das ist dann auch für die spätere Tätigkeit in der Praxis wichtig, um zu wissen: Wo bin ich denn jetzt eigentlich? Wie ist der Kulturkreis, in dem ich mich in meinem Einsatz gerade bewege, und wie muss ich mich da verhalten? Wir möchten eigentlich genau dahin, dass wir einen präventiven Ansatz wählen.

Ich persönlich halte es für ausgesprochen wichtig, an dieser Bildungseinrichtung das Vertrauen zu schaffen, dass man tatsächlich offen reden kann. Als Beispiel nenne ich die monatlichen Besprechungen mit den Studiengruppensprechern, in denen ganz offen Probleme oder Themen angesprochen werden, die man dem Rektor sonst möglicherweise nicht erzählen würde; denn ich bin eigentlich sehr weit weg von denjenigen, die sich in der Ausbildung oder im Studium befinden. Das ist für mich ein ganz wesentlicher Punkt, um auch eine Fehlerkultur etablieren zu können, für die das Vertrauen eine ganz wesentliche Voraussetzung ist.

Wir alle müssen das nötige Vertrauen gewinnen, und zwar sowohl ich als Rektor - „oben“, wenn Sie so wollen - als auch die Anwärtinnen und Anwärter. Sie können sich sicherlich vorstellen, dass das eines gewissen Vertrauens bedarf. Früher am Gymnasium ist man sicherlich auch nicht ohne Weiteres zu seinem Rektor gegangen und hat ihm sein Problem geschildert. So ähnlich muss man es sich, glaube ich, vorstellen.

Könnten Sie Ihre zweite Frage bitte wiederholen?

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Das war das Stichwort Theorie und Praxis.

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Ich habe vor vielen Jahren meine berufliche Karriere an der Fachhochschule als Dozent begonnen und habe dort mehrere Jahre hauptamtlich gearbeitet. Das passiert tatsächlich. Das heißt, wenn die Kolleginnen und Kollegen aus dem Praktikum zurückkommen, dann ist es durchaus so, dass an der einen oder anderen Stelle - auch von Aufstiegsbeamten - gesagt wird: Das machen wir aber ganz anders.

Wie geht man damit um? Ich bin Jurist und habe in rechtlichen Fächern doziert. Dabei befinden Sie sich auf einem sehr schmalen Grat; das Eis wird sehr dünn. Wir haben nun einmal eine freiheitliche demokratische Grundordnung. Es gibt über das SOG oder über die Strafprozessordnung eine gesetzliche Vorgabe, und da müssen Sie tatsächlich gegenhalten.

Ich glaube, ich hatte es vorhin schon erwähnt: Wir bemühen uns bspw., im ersten Semester damit zu beginnen, an den Haltungen zu arbeiten, und merken, dass es da möglicherweise Unsauberkeiten gibt, wenn die Kolleginnen und Kollegen aus dem Praktikum zurückkommen. Wenn wir das feststellen, dann setzen wir dort an. Wir machen keinen Haken dahinter und sagen, das haben wir im ersten Semester gemacht und das brauchen wir deswegen im zweiten Semester nicht mehr zu machen. Das ist vielmehr ein kontinuierlicher Prozess. Aber darum brauche ich mich, auch wenn das jetzt vielleicht ein bisschen komisch klingen mag, jetzt nicht so intensiv zu kümmern, weil es eigentlich das Selbstverständnis der Lehrer und der Dozentinnen und Dozenten - insbesondere auch der Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler, die bei uns arbeiten -, ihr Verständnis von ihrer Tätigkeit ist, auch daran immer wieder zu arbeiten.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Ich würde gern noch einen zweiten Aspekt ansprechen. Das Thema der Auswahl der Anwärtinnen und Anwärter klang vorhin schon kurz an. Können Sie noch etwas zu dem Suchraster für die Nachwuchsgewinnung sagen? Ist die Kampagne zur Nachwuchsgewinnung tatsächlich auf die Arten von Persönlichkeiten ausgerichtet, die wir für den Polizeidienst gewinnen wollen? Welche Erfahrungen haben Sie diesbezüglich?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Das ist eine ausgesprochen schwierige Frage, Herr Striegel, weil damit eine große Prognoseunsicherheit verbunden ist. Ich möchte Ihnen dazu ein Beispiel nennen. Ich habe von 1995 bis 2001 als hauptamtlicher Dozent an der

Fachhochschule gearbeitet. Ich habe es damals mit sehr jungen Anwärtinnen und Anwärtern zu tun gehabt, bei denen ich mir durchaus Gedanken darüber gemacht habe, welchen Weg sie nach dem Studium nehmen werden. Nachdem ich aus der Fachhochschule ausgeschieden war und in der Landespolizei in verschiedenen Funktionen gearbeitet habe, habe ich viele von ihnen wiedergesehen. Ich habe mich bei vielen gewundert, was - im positiven Sinne - aus ihnen geworden ist, was ich damals, als sie gerade einmal 18 oder 19 Jahre alt gewesen sind, nicht unbedingt erwartet hätte.

Ich meine das gar nicht abwertend, aber man hat einen bestimmten Blick darauf und hat eine gewisse Erwartungshaltung, wie jemand sein sollte. Ich bin zum Teil sehr positiv überrascht worden, wie sich das im Laufe der Jahre entwickelt hat. Deswegen ist die Frage nach der Prognose, die Sie angesprochen haben, aus meiner Sicht kaum zu beantworten.

Zusätzlich besteht das Problem, dass wir nicht die Einzigen sind, die einen erhöhten Satz als Zielzahl für die Einstellung haben, und zwar sowohl in der Ausbildung als auch im Studium. Wir stehen diesbezüglich, wenn Sie so wollen, in Konkurrenz zu der Landespolizei in den anderen Bundesländern und auch zu der Bundespolizei. Auch bei der Einstellung von Nachwuchskräften für den Polizeibereich macht sich der allgemeine Fachkräftemangel unter anderem dadurch bemerkbar, dass wir nicht mehr so viele Bewerber auf einen Ausbildungs- oder Studienplatz zu verzeichnen haben, wie es vielleicht noch vor 30 Jahren der Fall gewesen ist. Der Anteil der Jugendlichen, die sich bewerben, hat sich seit den 90er-Jahren bis heute halbiert.

Wenn ich mir anschau, wer sich bewirbt, dann muss ich sagen, dass ich es diesen jungen Menschen tatsächlich auch zutraue. Bei allem, was wir im Rahmen des Auswahlverfahrens machen, handelt es sich um reine Prognoseentscheidungen. Sicherlich gibt es auch junge Menschen, die im Laufe des Studiums bzw. der Ausbildung feststellen, dass sie sich bei der Berufswahl möglicherweise geirrt haben. Beispielsweise ist die notwendige charakterliche Eignung nicht immer gegeben. Wir verfügen durchaus über Instrumente, um uns - je nach Intensität dessen, was da passiert ist - von ihnen zu trennen.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Ich habe noch eine Nachfrage bezüglich der Kampagne zur Nachwuchsgewinnung im Bereich der Landespolizei. Ist das Bild der Polizei, das dort vermittelt wird, aus Ihrer Sicht tatsächlich ein geeignetes? Ich nenne einmal ein Beispiel aus einem anderen Bundesland, um hier keine politische Kontroverse entstehen zu lassen. Beispielsweise stand die sächsische Polizei einmal in der Kritik, weil sie bei ihrer Nachwuchswerbung ein eher martialisches Bild der Polizei vermittelt hat. Das ist mir aus Sachsen-Anhalt nicht bekannt. Aber ist das, was im Rahmen der Nachwuchsfahndung vermittelt wird, aus Ihrer Sicht tatsächlich geeignet, um die richtigen Personen anzusprechen? Oder besteht diesbezüglich möglicherweise Nachsteuerungsbedarf?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Ich sage es einmal so: Das ist nicht meine Aufgabe. Bei uns findet in der Tat eine Auswahl statt. Allerdings handelt es sich um eine besondere Aufgabe, die uns übertragen worden ist, und nicht um eine ureigene Aufgabe der Fachhochschule der Polizei. Ich persönlich halte das durchaus für in Ordnung.

Aufgrund meiner Erfahrungen, die ich aus Gesprächen mit den Studierenden bzw. Anwärtern gewonnen habe, kann ich Ihnen, auch wenn das ein wenig komisch klingen mag, sagen, dass das Bild der Polizei nicht unbedingt immer nur durch die Polizei selbst gezeichnet wird, sondern vieles erfolgt auch über die Medien, vor allem durch das Fernsehen. Da gibt es, wenn Sie so wollen - dabei handelt es sich allerdings um eine Hypothese -, dann auch durchaus noch das eine oder andere Erwachen bei den jungen Leuten. Ich glaube aber, dass wir es ganz gut schaffen, relativ schnell zu Beginn der Ausbildung bzw. des Studiums ein realistisches Bild dessen zu zeichnen, was auf die jungen Leute im Praktikum oder später im Berufsleben zukommen wird. Wenn das extrem voneinander abweichen würde oder nicht dem entsprechen würde, was sich die jungen Leute als Basis für ihre Berufstätigkeit wünschen, dann würden im Nachgang viel mehr Leute wieder entlassen werden. Das ist aber nicht der Fall.

Abg. Hagen Kohl (AfD): Ich bin schwer beeindruckt, welche breiten Strauß an Maßnahmen Sie an der Fachhochschule parat haben, um interkulturelle Kompetenzen zu fördern bzw. Vorurteile abzubauen, sodass ich fast schon befürchte, dass gar nicht genug Zeit für die Rechts- und Einsatzlehre bleibt.

Sie sprachen in Ihrem Vortrag auch von Regelabfragen beim LKA bzw. beim Innenministerium. Im Auswahlverfahren findet dann ein Bewerbungsgespräch statt. Könnten Sie dazu noch ergänzende Ausführungen machen?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: In der Tat gibt es eine Auswahlkommission, die nach Deutschtests und anderen Tests, die vorher stattgefunden haben, in einem Gespräch mit den Bewerbern auch bestimmte Situationen in Form von Fällen ansprechen, verbunden mit der Bitte, dazu Stellung zu nehmen und in Bewertung der Situation zu sagen, wie sie sich in bestimmten Situationen verhalten würden. Solche Befragungen werden von der Auswahlkommission tatsächlich durchgeführt.

Abg. Hagen Kohl (AfD): Das dient dann der Einschätzung der Persönlichkeit?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Ja, das ist der Sinn dieser Befragungen.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE): Sie haben dargestellt, dass die Maßnahmen zur Vorbeugung und auch zum Umgang mit Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus keineswegs neu sind, sondern schon immer zur Arbeit der Fachhochschule gehört haben. Nun müssen wir allerdings feststellen, dass es augenscheinlich zumindest Teilbereiche gibt, wo diese Maßnahmen nicht ausreichend ge Griffen haben.

Im Bericht der Sonderkommission spielt die Evaluierung von Maßnahmen eine große Rolle. Können Sie uns sagen, wie die Maßnahmen zur Bekämpfung von Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus evaluiert wurden? Die Sonderkommission regt bspw. eine externe Evaluierung an und empfiehlt, die politische Bildung und auch das Beschwerdemanagement möglicherweise zum Gegenstand einer Professur zu machen. Können Sie uns dazu etwas sagen?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Frau Quade, Sie sprechen die Professuren an. Wir haben derzeit noch zwei Professuren offen, und zwar die Professur zum Bildungsmanagement, bei der unter anderem auch ausgeschrieben ist, das Projekt „Interkulturelle Kompetenz“ weiterhin zu betreuen. Dazu hat die Berufungskommission tatsächlich einen Vorschlag unterbreitet, der bei uns durch den Senat gegangen ist und sich nun auf dem Weg durch die Ministerien befindet.

Außerdem ist die Professur „Politische Bildung“ ausgeschrieben worden. Das entsprechende Bewerbungsverfahren läuft derzeit noch. Ich kann Ihnen nicht genau sagen, wann das abgeschlossen sein wird, weil die Berufungskommission selbstständig und unabhängig arbeitet. Ich frage auch nicht jeden Tag nach, wie weit sie konkret ist. Diesbezüglich sind wir auch von dem Zeitplan und dem kontinuierlichen Arbeiten der externen Gutachter abhängig. Dabei spielt die Evaluation natürlich auch eine gewisse Rolle.

Ich möchte Ihnen noch folgenden Hinweis geben. Sehr viel ist nach den großen Einstellungsmaßnahmen im Jahre 2017 erfolgt. Dazu könnte mein Vorgänger allerdings mehr sagen. Ich war damals noch nicht Rektor der Fachhochschule. Dabei sind sehr viele Dinge eingeführt worden, wo man befürchtet hat, dass das angesichts der Mängel der Auszubildenden und Studierenden ein wenig schwierig wird. Wir haben dann sukzessive immer weiter daran gearbeitet. Ab dem Jahre 2020 bzw. ab Beginn meiner Tätigkeit Anfang des Jahres 2021 haben wir versucht, in diesen Bereichen mehr zu machen. Allerdings hat uns die Coronapandemie daran gehindert, Exkursionen oder Ähnliches durchzuführen. Wir nehmen das jetzt aber wieder auf. Wie ich Ihnen vorhin gesagt habe, befinde ich mich derzeit in Gesprächen mit anderen Gedenkstätten im Land Sachsen-Anhalt, um Weiteres in unseren Kanon aufzunehmen und um auch weiterhin Angebote unterbreiten zu können.

Inwieweit sich das in den Köpfen festsetzt, kann ich Ihnen nicht sagen. Wir haben sehr viele Menschen bei uns, die das mit einer guten Profession machen, weil sie ausgebildete Sozialwissenschaftler - ich nenne jetzt mal den Oberbegriff - sind, zum Teil in bestimmten einzelnen Professionen dieses Bereichs spezialisiert, die, glaube ich, über viele Jahre hinweg ein sehr gutes Handling und sehr viel Erfahrung darin haben, zu bewerten, ob das, was wir tun, in Ordnung ist oder nicht. Je nachdem, was wir an Feedbacks bzw. Wahrnehmungen, z. B. auch aus der Fachgruppe 4 - Sozialwissenschaften -, erhalten, wird jeweils nachgesteuert. Das halte ich für wichtig. Aber ich denke, dass wir diesbezüglich tatsächlich unter anderem

auf die Besetzung der Professuren warten müssen, bis wir über bestimmte Instrumente verfügen.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE): Das verstehe ich zum Teil, zum Teil aber auch nicht. Oder ich verstehe es zwar, finde es aber problematisch. Das Bemühen, vielfältige Gedenkstättenbesuche zu machen, mehr Ansprechpartner zu haben, ist durchaus nachvollziehbar und naheliegend. Allerdings ist trotzdem die Frage zu stellen, ob solche Maßnahmen grundsätzlich geeignet sind, weil - das meine ich mit „Evaluierung“, und so habe ich auch den Bericht der Sonderkommission verstanden - sich die grundsätzliche Frage stellt, ob das geeignet ist, um das erwünschte Ziel zu erreichen.

Ich möchte noch eine Frage in Bezug auf das Üben von Widerspruch stellen. Wie muss ich mir das in der Ausbildung praktisch vorstellen? Welche Rolle spielt das Remonstrieren? Welche Rolle spielt es, gezielt den Widerspruch insbesondere gegen eine Anweisung, die dem Betreffenden oder der Betreffenden rechtswidrig scheint, zu proben und zu lernen? Gibt es Modelle, mit denen das gezielt trainiert wird?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Dazu muss ich Ihnen jetzt ganz ehrlich sagen, dass es eine dienstrechtliche Frage ist, ob das Remonstrationsrecht existiert, ob sich also eine Situation ergibt, in der ich sage, dass ich das für rechtswidrig halte und daher nicht mitgehe. Wie weit das dann tatsächlich im Rahmen von Rollenspielen oder Ähnlichem geübt werden kann, das kann ich Ihnen nicht sagen.

Ich persönlich finde die Frage, ob man den Widerspruch übt, ehrlich gesagt, auch ein bisschen komisch. Wir machen es anders. Ich habe vorhin versucht, Ihnen zu vermitteln, dass ich es für wichtig halte - allerdings kann ich jetzt nur für die Fachhochschule sprechen - zu versuchen, eine andere Grundstimmung in der Fachhochschule zu schaffen, indem so etwas auch in einem ganz normalen Gespräch kommuniziert werden kann.

Andererseits brauchen wir Leute, die z. B. auf der Basis der freiheitlichen demokratischen Grundordnung stehen - um jetzt auch einmal das Fundament zu benennen. Das vermitteln wir sehr wohl. Ich habe Ihnen vorhin am Beispiel des Umgangs mit Social Media gezeigt, wie wir bspw. mit solchen Klassenchats umgehen und was wir den Auszubildenden bzw. den Studierenden an die Hand geben, wie sie sich verhalten sollen. Wir belehren sie auch. Es wird also nicht nur kommuniziert, sondern sie werden darüber dann auch belehrt. Das halte ich für völlig in Ordnung.

Man muss aber auch explizit sagen, dass es eine Grenze dessen gibt, wo man einfach nur zuzuckt, und irgendwann erwartet man von ihnen in ihrer Rolle als Polizeivollzugsbeamte in der Bundesrepublik Deutschland, auf dem Boden der freiheitlichen demokratischen Ordnung zu stehen und diese auch zu verteidigen. Man erwartet also von ihnen auch, aufzustehen und zu protestieren.

Ich glaube, dass man diese Rolle durchaus auch auf andere Situationen übertragen kann. Wir haben dafür kein spezielles Modul. Dazu muss ich allerdings anmerken, dass ich jetzt nicht so tief in den Unterrichtsinhalten der Gesellschafts- und Sozialwissenschaften drinstecke. Dafür haben wir unsere Fachkräfte aus den Sozialwissenschaften, die solche Grenzsituationen möglicherweise beschreiben. Ich kann Ihnen das jetzt also weder positiv noch negativ bestätigen.

Abg. Angela Gorr (CDU): Ich möchte an die erste Rednerin anknüpfen, die hervorgehoben hat, wie wichtig das Vertrauen in die Arbeit, die von der Polizei erledigt wird, ist. Die Frage, die ich eben gehört habe, hat bei mir ein gewisses Unbehagen verursacht, weil sie eigentlich eher von einem Misstrauensansatz ausgeht. Ich hätte von Ihnen gern die Bestätigung, dass das Vertrauen in die Ausbildung der Polizistinnen und Polizisten für Sie und Ihre Arbeit konstitutiv ist. Das muss zum einen von der Gesellschaft kommen - das ist schon schwierig genug -, aber es sollte eben möglichst auch aus der Politik kommen. Ein gewisses Grundvertrauen ist ja etwas anderes, als den Finger in die Wunde zu legen. Ich denke aber, dass die Auszubildenden bzw. die Studierenden, wenn sie in die Berufstätigkeit übergehen, natürlich auch das Gefühl haben wollen, dass das, was sie tun, von der Politik und von der Gesellschaft wertgeschätzt wird. Würden Sie das teilen?

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Ich bin nicht jemand, der dann als Polizeivollzugsbeamter in das Land Sachsen-Anhalt hinausgeht. Aber aufgrund dessen, was ich im Land wahrnehme, kann ich Ihnen zumindest sagen, dass das sicherlich so ist. Die meisten derjenigen, die wir als Studierende bzw. Auszubildende halbjährlich graduieren, brennen tatsächlich darauf, in den polizeilichen Beruf zu gehen. Soweit ich es wahrnehme, fühlen sie sich auch weitgehend ausreichend ausgebildet und haben eigentlich ein positives Berufsethos. Ich glaube, dazu passt das, was Sie eben gesagt haben, ganz gut, dass es diesen jungen Menschen dann auch guttut, wenn sie im Rahmen ihrer ersten Berufserfahrungen erkennen, dass dieses Vertrauen von der Gesellschaft und auch von der Politik vorhanden ist.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE): Es stellt sich allerdings die Frage, was passiert, wenn dieses Vertrauen, das in der Tat vorhanden sein muss, und zwar nicht nur, damit die Leute sich gut und wertgeschätzt fühlen, sondern weil sie das Gewaltmonopol ausüben und besondere Rechte haben, durch die Vorkommnisse, die zu den vorliegenden Anträgen geführt haben, erschüttert wird. Aus diesem Grund halte ich es für ausgesprochen wichtig, die Frage zu stellen, in welcher Weise gewissermaßen der Vertrauensbruch thematisiert wird. Wie wird einem solchen Vertrauensbruch vorgebeugt und wie wird er problematisiert? Daher rühren die Fragen. Die mögen Sie komisch finden, aber es steht mir, glaube ich, frei, sie hier zu stellen.

Der Rektor der Fachhochschule der Polizei: Ja, aber dazu kann ich Ihnen im Detail nicht unbedingt etwas sagen, weil wir die Ausbildung bzw. das Studium nach bestem Wissen und Gewissen betreiben und versuchen, die jungen Leute mit einer positiven Grundeinstellung

zu empfangen und sie in diesem Sinne auch während des Studiums bzw. der Ausbildung zu betreuen. Das bekommen wir häufig von diesen jungen Menschen zurückgespiegelt.

Ich bin nun seit 28 Jahren in der Landespolizei. Sicherlich gibt es immer wieder grenzwertige Situationen. Aber das findet man in jedem Beruf. Wir trainieren die jungen Menschen nicht explizit darauf, irgendwo zu remonstrieren, sondern wir bilden sie so aus, dass sie auf dem Boden der freiheitlichen demokratischen Grundordnung stehen und dass sie wissen, was das bedeutet. Ich denke, das stellt eine wesentliche Basis dar.

Polizeiakademie Niedersachsen - Studiengbiet Sozialwissenschaften/Führung

Eine **Vertreterin der Polizeiakademie Niedersachsen**: Ich bin Soziologin und Polizeiforscherin und arbeite als Professorin an der Polizeiakademie Niedersachsen.

Das Thema Fehlerkultur wurde heute bereits mehrfach angesprochen. Ich möchte aus wissenschaftlicher Perspektive begründen, warum es wichtig ist, sich damit auseinanderzusetzen, und warum man bei den Überlegungen zur Fehlerkultur möglicherweise sogar noch ein bisschen genauer sein muss.

Bislang - dabei nehme ich Bezug auf meine Vorrednerinnen und Vorredner - wurde die Frage der Fehlerkultur sehr stark individualisiert, indem sie an der Persönlichkeit der Polizeibeamten und -beamtinnen festgemacht wurde. Um es deutlich zu sagen: Natürlich sind Bildung, Demokratieresilienz und Stärkung der Persönlichkeit ein ausgesprochen wichtiger Auftrag sowohl der Ausbildung als auch der Fortbildung der Vorgesetzten. Aber bislang ist noch gar nicht zur Sprache gebracht worden, dass Polizeibeamte und -beamtinnen in konkreten Situationen Widerspruch einlegen müssen oder auch protestieren müssen, wenn Kollegen und Kolleginnen etwas tun, das sie für nicht angemessen, vielleicht sogar für strafrechtlich relevant halten. Dazu möchte ich im Folgenden ausführen.

Fehlerkultur ist eine sehr allgemein gehaltene Antwort auf die Frage: Warum ist niemand eingeschritten? Ich beziehe mich dabei auf die Anlässe, die Grund dafür sind, dass wir heute über dieses Thema sprechen. Das ist deswegen unbestimmt, weil von einem Umgang mit unangemessenem Verhalten die Rede ist. Es gibt jedoch ganz unterschiedliches unangemessenes Verhalten: Es gibt moralisch-ethisch problematisches Verhalten, disziplinar- und strafrechtlich relevantes Verhalten, unprofessionelles Verhalten - manchmal auch einfach fachlich unprofessionell -, und es gibt allgemein unangemessenes Verhalten. Ich glaube, es wäre klug, sich darüber zu verständigen, worüber man konkret spricht; denn es gibt unterschiedliche Fehlerkulturen.

Meine These ist: Es ist nicht besonders problematisch, jemandem zu sagen: „Du hast die Spur nicht angemessen gesichert.“ Ich glaube, darüber gibt es einen großen Diskurs. Allerdings gibt es auch andere Bereiche, in denen die Fehlerkultur nicht allzu sehr ausgeprägt

oder aber problematisch ist. Ich werde darauf im Laufe meiner Ausführungen zurückkommen.

Außerdem muss man sich darüber verständigen: Was ist der Kreis, in dem Fehlerkultur bestimmt wird? Worauf bezieht sich diese Kultur? Bezieht sie sich auf die Polizei als Profession, bspw. auf eine Landespolizei, auf Diensteinheiten oder sogar auf einzelne Gruppen in Diensteinheiten? Auch darüber muss man sich verständigen. Ich halte es für wichtig, diesbezüglich in der Diskussion konkreter zu werden. Dazu unterbreite ich hier ein Angebot, das ich bitte auch als Angebot verstanden wissen möchte.

Soziologisch unterscheiden wir zwischen formeller und informeller Kontrolle. Formelle soziale Kontrolle heißt, strafrechtlich, disziplinarrechtlich, aber auch Personalgespräche mit Vorgesetzten und alle Formen von Regeln, die etabliert werden. Informelle soziale Kontrolle ist das, was unter Kolleginnen und Kollegen passiert, auch durch unmittelbare Vorgesetzte, die in einem Gespräch zwischen Tür und Angel auf etwas verweisen oder ein Gespräch suchen. Häufig ist es so, dass die informelle soziale Kontrolle der formellen vorausgeht. Es muss jemand aus der Schicht darauf aufmerksam machen, dass etwas schiefgelaufen ist, damit der Vorgesetzte überhaupt Kenntnis davon erhält.

Deswegen schlage ich vor, den Schwerpunkt auf informelle soziale Kontrolle zu legen; denn diese hat hier offensichtlich - zumindest auch - versagt. Man sollte sich auch die kleinste Gruppe anschauen, bspw. die Schicht oder ein Streifenteam, das unterwegs ist, und dann noch einmal die Frage stellen: Warum schreitet in einem konkreten Gesprächs- oder Chatzusammenhang niemand ein?

Umgekehrt könnte man auch fragen: Was sind die Bedingungen, wenn Menschen einschreiten, damit es so funktioniert, wie wir es uns wünschen? Denn diese Fälle gibt es auch. Die Frage sollte also lauten: Was hat die Menschen dazu bewogen, Stopp zu sagen oder darauf hinzuweisen, dass etwas schief läuft? Ganz wichtig ist aber auch die Frage: Welche Folgen und welche Wirkung hat das für die betroffenen Personen?

Ich will eines vorwegnehmen: Wir wissen wissenschaftlich noch nicht viel über diese Mechanismen. Das Thema Fehlerkultur wird ständig bewegt und wird auch ständig als Antwort auf bestimmte Phänomene, die wir in der Polizei und natürlich auch anderswo empirisch beobachten, benutzt, aber es wurde kaum systematisch untersucht. Deswegen beruht alles, was ich sage, auf dem aktuellen Kenntnisstand.

Ich will einmal folgende Antwort geben: Polizistinnen und Polizisten schreiten möglicherweise nicht ein, weil die persönlichen sozialen Folgen zu hoch sind, zum Teil so hoch, dass sie sogar Strafvereitelung im Amt begehen, also ihrem Strafverfolgungszwang und ihrem Auftrag als Polizistinnen und Polizisten, nämlich Anzeige zu erstatten, wenn sie Kenntnis von einer Straftat erhalten, nicht nachkommen.

Meine These lautet, dass die Mehrheit derer, die das tun, selbst darunter leidet. Das ist keine Frage der Einstellung, sondern sie stecken in einem Dilemma. Diejenigen, die sich dann doch dazu entscheiden einzuschreiten, erleben - dabei beziehe ich mich auf persönliche Erfahrungen und nicht auf empirische Befunde; solche Befunde liegen nicht vor - typischerweise Anfeindungen, Ausgrenzung und Mobbing, was weit über die Dienstgruppe hinausreicht. Ich begleite solche Fälle. Die Menschen verlassen ihre Dienststelle, kommen auf andere Dienststellen und werden dort schon mit den Worten empfangen: Hier gibt es einen Kollegenverräter, eine Kollegenverräterin. Wie die Betroffenen mit solchen problematischen Entwicklungen umgehen, hängt natürlich ganz stark von der Persönlichkeit ab. Darauf will ich an dieser Stelle nicht näher eingehen.

Mich interessiert vielmehr: Warum ist das so? Was ist das Dilemma, in dem sich Polizeibeamte und Polizeibeamtinnen in ganz konkreten Situationen befinden? - In der Polizei gibt es einen Verschwiegenheitskodex, der schon oft beschrieben worden ist; das Problem der Solidaritätsgemeinschaft. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sind darauf angewiesen, dass sie sich aufeinander verlassen können. Das gilt für andere Berufe natürlich auch, aber für die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ganz besonders.

Ich mache das einmal an meinem eigenen Beispiel fest: Wenn ich als Lehrende in eine Studiengruppe gehe, dann ist es relativ planbar, was dort passiert. Es gibt keine Krisensituation, in der Regel zumindest nicht. Es ist kein Zeitdruck da; wir alle haben Zeit. Ich werde auch nicht körperlich angegriffen. Das ist mir z. B. noch nie passiert; das ist in meinem Beruf kein Thema. Das ist aber im Polizeiberuf - nicht in allen Bereichen, aber immer wieder - durchaus ein Thema. Das heißt, es gibt besondere Rahmenbedingungen, unter denen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte agieren, und dafür ist es notwendig, dass man sich aufeinander verlassen kann.

Die negative Seite ist: Es geht häufig über diese Situation hinaus. Das wird - nicht ganz zutreffend, wie ich finde - auch immer wieder als Korpsgeist beschrieben. Es gibt eine Notwendigkeit, sich absolut aufeinander zu verlassen, und wenn ich aus dieser Solidaritätsgemeinschaft austrete, dann bin ich berufsunfähig, um das einmal so deutlich zu sagen. Das bringt viele Beamte und Beamtinnen dazu, nicht zu widersprechen oder nicht darauf hinzuweisen, dass sie unangemessenes Verhalten beobachtet haben, weil sie befürchten, und zwar zu Recht befürchten - das ist das Problem -, ausgeschlossen zu werden. Das ist nicht nur eine Frage der Haltung und der Persönlichkeit, sondern ein systematisches Dilemma, in dem sich Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte befinden.

Hinzu kommt noch, dass es auch einen Strafverfolgungszwang gibt. Das heißt, die Kollegen und Kolleginnen können nicht nach Hause gehen und eine Woche darüber nachdenken, sondern sie müssen sofort agieren, sonst sind sie selbst im Fokus der Strafverfolgung.

Daran schließt sich die Frage an, wie sich diese zentrale Schweigekultur, die keine Frage der Individuen ist, sondern die ein systematisches Problem ist, verändern lässt. Wie kann diese informelle soziale Kontrolle also in ganz konkreten Systemen gefördert werden? Das ist leider nicht einfach, weil man Kulturen nicht einfach so verändern kann, wie man z. B. bürokratische Verfahren verändern kann. Dennoch möchte ich einige Ansatzpunkte nennen.

Der erste Ansatzpunkt liegt in der Aus- und Fortbildung. Darüber haben wir schon viel gehört. Ich möchte nicht das wiederholen, was bereits gesagt wurde, sondern ich möchte noch einmal den Fokus darauf richten, dass dieses Dilemma in der Aus- und Fortbildung tatsächlich thematisiert werden sollte, und zwar als praktisches Problem. Das ist keine Frage des Misstrauens allen Polizeibeamten und -beamtinnen gegenüber, wie es vorhin gesagt wurde, sondern die zukünftigen Polizisten und Polizistinnen werden mit diesem Problem konfrontiert, und zwar alle. Alle werden in diese Situation kommen, mal schwerwiegender, mal weniger schwerwiegend.

Dieses Thema muss also durchgespielt werden, und zwar möglichst anhand von praktischen Beispielen. Ich persönlich nutze Beispiele, die ich selbst begleitet habe, und zwar sowohl die, bei denen Menschen zu mir gekommen sind und gesagt haben: „Ich habe das gesehen, aber ich habe nichts gesagt, weil ich nicht aus der Solidaritätsgemeinschaft herausfallen wollte“, als auch Beispiele von denjenigen, die gesagt haben: „Ich habe etwas gesagt und habe folgende Folgen erlebt.“

Über Supervision wurde schon mehrfach gesprochen. Es wird dann oft geantwortet, es gebe doch systematische Einsatznachbereitungen. Meiner Erfahrung nach finden Einsatznachbereitungen vor allem bei Großeinsätzen statt, also bei besonders dramatischen Einsätzen, aber sie thematisieren diese Problematik nicht. Da ist noch Luft nach oben. An diesem Punkt könnte oder müsste man ansetzen.

Ganz zentral ist die Führung in der Polizei. Darüber wurde vorhin auch schon gesprochen. Die Führung hat zwei Aspekte, und zwar zum einen die Führungskraft als Vorbild. Wie die Führungskraft selbst unangemessenes Verhalten in allen Variationen, die ich vorhin ausgeführt habe, thematisiert und wie sie damit umgeht, ist sicherlich zentral für die Kultur in einer Dienst Einheit, dass sie sachorientiert und nicht angstgetrieben agiert. Der zweite Aspekt ist die Stärkung der kritischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und - das ist mir ganz wichtig - die Begleitung der Kollegen, die wegen unangemessenen Verhaltens angeklagt werden oder dessen bezichtigt werden. Ich erlebe oft den Fokus auf die Fehler, die in der Polizei gemacht werden, aber die Menschen werden nicht begleitet. Das halte ich für falsch. Eine Führungskraft ist jedoch für beide zuständig und dafür bedarf es gezielter Schulungen zu diesem Thema.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Schaffung niedriger Anzeigeschwellen außerhalb der hierarchischen Struktur der Polizei. Dieser Ansatzpunkt ist im Antrag bereits enthalten: unabhängige Beschwerdestellen mit Ermittlungskompetenz.

Außerdem ist mir noch ein weiterer Ansatzpunkt sehr wichtig, der auch eine gesamtkulturelle Relevanz hat. Ich nenne es einmal die Abkehr von der polizeilichen Deutungshoheit. Es ist nach wie vor so, dass die Polizei meint, nur sie sei professionell in der Lage, polizeiliche Themen mit hinreichender Fachkenntnis zu besprechen. Das halte ich für falsch und in unserer Zeit für nicht mehr angemessen. Die Polizei muss ihre Perspektive mit ihrer gesamten Fachkompetenz einbringen, aber es gibt viele zivilgesellschaftliche Gruppen, die dazu etwas sagen können, und auch politische Akteure, die dazu etwas sagen können. Das sollte die Polizei in ihre Diskurse aufnehmen. Das ist ein Plädoyer für die Öffnung der Polizei hinsichtlich öffentlicher Diskussionen.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist auch die Institutionalisierung einer unabhängigen Polizeiforschung, die solche Prozesse begleitet und die solche Solidaritätseffekte untersucht, damit politische Prozesse und Entscheidungen empirisch fundiert gefällt werden können.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Ich möchte auf die Themen Strafverfolgungszwang und Reformbedarf, um über die Änderung von Regeln langfristig eine Veränderung der Kultur zu bewirken, noch detaillierter eingehen. Ich teile Ihre begründete Skepsis, dass so etwas sehr lange dauert. Dennoch müssen wir auch auf die Regelungen schauen. Ich glaube, niemand will an den Strafverfolgungszwang als solchen heran. Er hat eine sehr klare Berechtigung in einem Rechtsstaat; den braucht es. Aber es bedarf eines spezifischen Settings, auf polizeiliches Fehlverhalten zu schauen, auf das Handeln von Kolleginnen und Kollegen im Polizeidienst zu schauen in dieser Solidargemeinschaft oder auch Gefahrgemeinschaft, wie es in der Polizeiforschung zum Teil genannt wird.

Würde es denn aus Ihrer Sicht helfen, wenn man zumindest eine zeitliche Staffelung vornimmt? Ich will jetzt keine bestimmte Frist dafür vorgeben. Ich meine es so, dass auch im Gesetz gespiegelt wird, dass es diesen Reflexionsmoment dahin gehend geben kann, dass man sagt: Wenn du dich binnen x Zeiteinheiten meldest, wirkt das nicht als Straftatbestand einer möglichen Strafvereitelung im Amt. Würde eine solche Staffelung gerade auch mit Blick auf die Fehlerkultur helfen?

Die **Vertreterin der Polizeiakademie Niedersachsen:** Ja, das glaube ich auf jeden Fall. Ich bin keine Juristin und kann juristisch in keiner Weise formulieren, wie so etwas aussehen könnte. Ein Problem ist auch darin zu sehen, dass Menschen, die in einem Einsatz z. B. strafrechtlich relevantes Verhalten von Kolleginnen und Kollegen beobachtet haben, andere Kollegen gar nicht darauf ansprechen können, weil sie in dem Moment, in dem sie untereinander sprechen, eine Straftat verhandeln, die dann sehr schnell zur Anzeige kommen müsste.

Ihr Vorschlag würde die Möglichkeit eröffnen, dass man eine gewisse Zeit zur Besinnung hat, in der man Gespräche suchen kann oder eine Supervision vielleicht auch außerhalb der Polizei in Anspruch nehmen kann, ohne selbst in die Kritik zu geraten. Das fände ich absolut sinnvoll.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Damit haben Sie das weitere Thema schon angesprochen: Supervision, also solche Reflexionsräume zu eröffnen. Dass da noch Luft nach oben ist und an dieser Stelle mehr notwendig wäre, haben wir auch schon gehört. Können Sie uns etwas dazu sagen, welches begünstigende bzw. befördernde Faktoren für eine Organisation wären, damit solche Supervisionsräume entstehen können, damit das also auch als Prinzip in der sehr hierarchisch strukturierten Organisation der Polizei festgeschrieben wird?

Die **Vertreterin der Polizeiakademie Niedersachsen:** Es stellt sich die Frage, wo man diese Supervision angliedert. Es muss ein ständiges Angebot an Supervision geben, also nicht einfach nur eine Stelle, die man in Ausnahmesituationen anrufen kann. Das wäre ein zentraler Punkt. Ich habe vorhin schon über die systemischen Einsatznachbesprechungen gesprochen. Diese Besprechungen finden in der Dienstgruppe statt. Da stellt sich die Frage: Wer wird wie supervisiert, in welchem Kontext? Ich glaube, darüber muss man sich tatsächlich Gedanken machen. Dazu würde ich allerdings Supervisionsexperten und -expertinnen befragen, welches die relevanten Kriterien sind. Dazu fehlt mir die Fachexpertise.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU): Mir kam auch das Thema Selbstreflexion in den Sinn, vor allem, wenn man bedenkt, dass es in dem in Rede stehenden Fall um junge Menschen gegangen ist, die, wie wir jetzt gehört haben, noch minderjährig waren. Daher würde ich eine Supervision in der skizzierten Form auf jeden Fall begrüßen.

Für diese Chaträume gibt es Administratoren, die diese Chats anführen und die in ihrer Administratoreneigenschaft als Einzige auch die Möglichkeit haben, Beiträge zu löschen oder eben auch nicht. Dazu meine Frage: Haben Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen den Eindruck, dass jemand nicht aktiv reagiert hat, der als Administrator eigentlich hätte reagieren müssen, und zwar in der Form, dass er die entsprechenden Beiträge entweder kommentiert oder - das wäre der weitergehende Schritt - dass er den Chatroom verlässt?

Die **Vertreterin der Polizeiakademie Niedersachsen:** Ich bin Ihnen sehr dankbar, dass Sie dieses Thema noch einmal ansprechen. Ich habe es vorhin nur kurz gestreift. Wir haben dazu keine Untersuchungen durchgeführt. Ich mache viele teilnehmende Beobachtungen in der Polizei und kann jetzt nur auf meine Erfahrungen zurückgreifen. Ich vermute, es gibt eine schweigende Mehrheit, die genau das macht, nämlich in der Dienstgruppe oder auch in Chatgruppen zu schweigen und für sich zu beschließen, dort nicht mehr hineinzugucken, weil darin Dinge stehen, die sie nicht teilen. Aber diese Menschen leiden dann auch darunter, weil sie sagen: Das ist nicht die Polizei, in der ich mich wohlfühle und die ich vertrete.

Ich glaube, wir müssen uns um diese schweigende Mehrheit bemühen, und zwar sowohl in der Lehre als auch in den Polizeidienststellen. Wir müssen die Menschen ertüchtigen, sich zu zeigen und Stopp zu sagen und damit zum Ausdruck zu bringen, dass sie damit nicht einverstanden sind. Damit wäre schon viel getan. Natürlich wird es immer auch Menschen geben, die bestimmte Dinge äußern oder die sich unangemessen verhalten, bis hin zu strafrechtlich relevantem Verhalten. Das gilt auch für die Polizei. Aber umso wichtiger ist es im Grunde genommen, eine starke informelle soziale Kontrolle aufzubauen.

Das hat nichts mit Spitzelei zu tun, sondern es hat etwas mit Positionierung zu tun, das will ich hier noch einmal ganz deutlich sagen. Man sollte also diejenigen, die still sind, dazu bringen, etwas zu sagen. Das ist im Chat natürlich viel schwieriger als in einer Dienstgruppe. Wenn ich die Möglichkeit habe, in der Dienstgruppe mit anderen zu sprechen, die das auch nicht in Ordnung finden, und dann zu beschließen, dieses Thema mit mehreren zusammen anzusprechen, ist es deutlich einfacher, als im Chat allein reagieren zu müssen. Das ist die Problematik des Chats.

Abg. Hagen Kohl (AfD): Wenn ich es richtig verstanden habe, sind Sie Soziologin und arbeiten unmittelbar mit den Anwärtern zusammen. Können Sie uns sagen, ob es sich bei den Menschen mit problematischen Einstellungen in der Ausbildung eher um junge Leute handelt? Ich frage einmal geradeheraus: Halten Sie es eventuell für angezeigt, dass die Ausbildung bzw. das Studium im Bereich Polizei erst mit der Volljährigkeit beginnen sollte, weil junge Menschen im Alter von 16 Jahren in ihrer Persönlichkeit vielleicht noch nicht so ausgereift sind, dass sie eine solche Verantwortung schon übernehmen können? Immerhin sehen sie innerhalb der Ausbildung schon Dinge, die auch für Erwachsene nur schwer zu ertragen wären.

Die **Vertreterin der Polizeiakademie Niedersachsen:** Das kann ich leider deswegen nicht, weil es in Niedersachsen den mittleren Dienst nicht mehr gibt, sodass die Ausbildung gleich mit dem Studium beginnt. Wir haben ganz selten einmal jemanden dabei, der oder die 17 Jahre alt ist und noch keinen Führerschein hat. Deswegen kann ich in Ermangelung eigener Erfahrung nichts dazu sagen.

Abg. Hagen Kohl (AfD): Aber vielleicht tendenziell?

Die **Vertreterin der Polizeiakademie Niedersachsen:** Ich müsste jetzt spekulieren. Da würde ich lieber auf Fachexperten verweisen.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Ich habe noch eine Frage zum Komplex Führung/Führungskräfte. Sie haben auf die zentrale Bedeutung von Führungskräften für die Etablierung einer positiven Polizeikultur hingewiesen. Können Sie etwas zu den Erfolgsfaktoren sagen, die Führungskräfte tatsächlich stärken und die ihnen die Möglichkeit geben, genau darin auszubilden, wie man mit solchen Zusammenhängen umgeht, um eine entsprechende Kultur auszuformen?

Die **Vertreterin der Polizeiakademie Niedersachsen**: Was Führungskräfte selbst stärkt, das ist der Umgang der eigenen Führungskräfte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wenn dieser Umgang angstbesetzt ist und wenn ich die Fehler, die in meiner Abteilung passieren, verdecken muss, weil sie mir zur Last gelegt werden, dann werde ich das nach unten weitergeben. Ein ganz wichtiger Punkt ist also, wie offen Unzulänglichkeiten in der eigenen Abteilung thematisiert werden können. Das ist tatsächlich ein hierarchisches Problem, das von oben nach unten durchgereicht wird.

Das Zweite ist, dass Führungskräfte dahin gehend geschult werden sollten: Welche praktischen Probleme haben ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen? Dieses Dilemma zwischen Strafverfolgungszwang und Solidaritätsgemeinschaft wird in der Polizei verschwiegen. Das wird systematisch tabuisiert, weil es dafür keine Lösung gibt, zumindest derzeit nicht. Also spricht niemand darüber. Das halte ich für einen Fehler. Man muss darüber sprechen, und man muss die Vorgesetzten darin schulen, wie sie mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen genau diese Themen besprechen können. - Diese beiden Punkte halte ich für ganz zentral.

Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (HS Bund) - Fachbereich Kriminalpolizei

Ein **Vertreter der HS Bund**: Ich habe Ihnen bereits im Vorfeld schriftliche Ausführungen zur Verfügung gestellt (Vorlage 1 zur Drs. 8/2146), sodass wir uns darüber unterhalten können. Ich möchte Ihnen also nicht noch einmal das, was schon schriftlich vorliegt, vorlesen. Dadurch können wir zum einen ein bisschen Zeit sparen, zum anderen vielleicht auch auf einige Punkte näher eingehen, die an dieser Stelle wichtig sind.

Zu meiner Person: Ich bin Hochschullehrer und hauptamtlich an der Hochschule des Bundes mit der Ausbildung von Anwärtnerinnen und Anwärtern für das BKA betraut. Ich unterrichte im Wesentlichen Grundlagen des Eingriffsrechts und Grundlagen wissenschaftlicher Arbeit. Das ist mein Zugang zu den Anwärtnerinnen und Anwärtern.

Einen Hochschullehrer interessiert natürlich: In was für einer Kultur lehren wir? In was für einer Kultur lernen unsere Studierenden? Wie findet das Ganze dann draußen statt? Wie wird es insgesamt zurückgespiegelt? Meine feste Überzeugung ist: Wenn wir Polizei als eine lernende Organisationseinheit verstehen, die sich ihrerseits dessen bewusst ist, dass Fehler vorkommen und dass man mit Fehlern auf allen Ebenen bewusst umgehen muss, dann eröffnet es uns die Möglichkeit, nicht nur Fehler und Fehlverhalten zu individualisieren und auszugrenzen, sondern ggf. auch systematisch anzugehen.

Wir haben heute schon viel darüber gehört, was alles richtig und gut ist und uns voranbringen kann. Um was es aber auch geht, das ist eine Frage der Kultur und der Haltung unserer Studierenden bzw. bei Ihnen der Auszubildenden, die sich im mittleren Dienst sozusagen noch als Jugendliche im ersten Studienjahr - wenn ich es den Unterlagen richtig entnommen habe - in Chatgruppen zusammengeschlossen haben. Wie bekommen wir eine Kultur des

Hörens und des Gehörtwerdens in die Institution hinein und können das so verstetigen, dass wir am Ende eine Polizei haben, die offensiv mit diesen Fehlergeschichten umgehen kann?

Weg von der Individualisierung einzelner Problemstellungen heißt eben auch, wir müssen Räume schaffen, die Anknüpfungspunkte für Einzelne geben, die ein Problem erkennen. Es wurde schon angesprochen: Supervisionsräume.

Ich habe schriftlich des Weiteren zu dem Thema der Mediation als Möglichkeit ausgeführt. Mediation hat den Vorteil, dass sie nicht nur freiwillig und unabhängig ist, sondern dass sie die Verschwiegenheit als zentrales Element mit sich bringt. Wenn wir an dieser Stelle das Dilemma zwischen dem Strafverfolgungszwang und dem innerbehördlichen Konsens, den wir herstellen wollen, nicht nur stillschweigen wollen, sondern es auflösen wollen, bietet gerade ein mediatives Verfahren zum einen die Möglichkeit, Augenhöhe herzustellen zwischen Betroffenen, die sich irgendwie einbringen wollen, und Vorgesetzten, die dann eben nicht im hierarchischen Gefälle den Betroffenen gegenüberstehen. Zum anderen haben wir einen Raum, in dem man reden kann und wo klar ist, dass das, was in diesem Raum geredet wird, in dem Raum bleibt.

Die Rollen, die man hat, werden also quasi vor der Tür abgegeben. Dementsprechend muss auch der Strafverfolgungszwang vor der Tür bleiben. Ich muss drinnen im Raum sagen können, worum es geht. Solche Dinge müssen ggf. etwa im Disziplinargesetz festgeschrieben werden, damit das klar ist. Wir müssen klar kommunizieren, dass Mediation eine Möglichkeit darstellt, auf Verdachtslagen von Fehlverhalten zu reagieren. Diese Vertraulichkeit ist ausgesprochen wichtig.

Zweitens ist es an dieser Stelle auch wichtig, dass wir dem einzelnen Betroffenen - sei es im Ausbildungskontext, im hochschulischen Kontext oder auch im dienstlichen Kontext - Rückkehrmöglichkeiten eröffnen, ihm Wege bahnen bzw. Wege freimachen, um ggf. aus dieser Spirale herauskommen zu können. Wenn ich in so einer Chatgruppe bin, geschwiegen habe und mich dann die Frage quält, ob ich mich mitschuldig gemacht habe oder was ich mit den verfassungsfeindlichen Inhalten mache - irgendwelche blöden Hitler-Bilder auf meinem Handy -, dann brauche ich eine Rückkehrmöglichkeit, eine Option, also eine Stelle, an die ich mich vertrauensvoll wenden kann.

Das löst dann erst einmal mein Problem ggf. mediativ, aber das strukturell dahinter liegende Problem, dass es da eine Gruppe gibt, dass sich eine Gruppe etablieren konnte, müssen wir dann angehen können, ohne denjenigen, der darauf hingewiesen hat, in eine Verräterposition bzw. in eine Schwarzes-Schaf-Position zu drängen. Da gibt es durchaus Möglichkeiten. Im Strafrecht kennen wir das Instrument der tätigen Reue, das im vorliegenden Antrag auch erwähnt wird. Das ist etwas, das man dringend verfolgen sollte.

Im Endeffekt geht es also weniger darum, Fehlverhalten nur zu detektieren und dann zu bestrafen oder ggf. Menschen aus dem Dienst zu entfernen, sondern es geht vielmehr darum,

die Organisation als Ganzes sicher zu machen und Wege zu eröffnen, wie man innerhalb dieser Organisation Demokratiefähigkeit und die Freude und die Lust an der Demokratie insgesamt stärken kann. Es kommt nicht nur darauf an, dass man ein Gefühl dafür entwickelt, dass man etwas Bestimmtes nicht sagen darf, sondern es geht um die Haltung, dass man also überhaupt nicht auf die Idee kommt, so etwas sagen zu wollen, und zwar nicht, weil es verboten ist, sondern weil ich selbst gar nicht auf solche Gedanken komme.

Wenn sich das Land dazu entschließen könnte, das, was in den Anträgen vorgeschlagen wird - insbesondere Organisationsentwicklung, Supervision, Reflexionsmöglichkeiten, Mediation, Aufnahme einer Regelung zur tätigen Reue in das Disziplinargesetz, Whistleblower-Schutz -, umzusetzen, dann wären wir schon ein ganzes Stück weiter.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Sie haben zahlreiche Punkte angesprochen. Vielen Dank auch für Ihre schriftliche Stellungnahme.

Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sieht unter anderem vor, das Instrument der Mediation zu stärken, indem es im Disziplinargesetz verankert wird. Ist Ihnen bekannt, dass andere Bundesländer bzw. der Bund selbst bereits entsprechende Regelungen getroffen haben, die sich aus Ihrer Sicht auf das Land Sachsen-Anhalt übertragen ließen? Oder handelt es sich um einen Diskurs, mit dem wir erst ganz am Anfang stehen und bei dem Sachsen-Anhalt die Chance hätte, Vorreiter zu werden? Gibt es vielleicht im europäischen Raum vergleichbare Regelungen, bei denen Sie der Meinung sind, dass das ein geeignetes System ist, um in diesem Punkt voranzukommen?

Der Vertreter der HS Bund: Bei der Mediation ist es tatsächlich so, dass wir viele Ansätze haben, ausgehend von der Mediationsrichtlinie der Europäischen Union und dann auch umgesetzt im Mediationsgesetz. Darüber hinaus hat auch der Bundesgesetzgeber in den entsprechenden Verfahrensordnungen die Mediation als gangbares Instrument verankert. Eines der ersten Gesetze, in dem die Mediation verankert wurde, war seinerzeit das Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit. In Bezug auf die Zivilprozessordnung gab es mehrere Anläufe in den Bundesländern, Schiedsverfahren zu etablieren.

Wie die Lage in Sachsen-Anhalt aktuell ist, weiß ich nicht. Aber man sollte sich zumindest bei einer Zivilklage auch dazu verhalten, ob eine Mediation durchgeführt worden ist. In normalen Zivilverfahren gibt es die Möglichkeit, Verfahren an Güterichter abzugeben. Ich glaube, in § 173 der Verwaltungsgerichtsordnung ist das auch für das öffentliche Recht vorgesehen, wobei wir beim öffentlichen Recht noch den zusätzlichen Problemfall haben, dass man sich hier nicht auf Augenhöhe begegnet, sondern dass der Staat den Bürgerinnen und Bürgern gegenübertritt. Diese Regelungen gehen allerdings allesamt noch davon aus, dass man ein geregeltes Verfahren hat und dass man innerhalb dieses geregelten Verfahrens, je nachdem,

rechts oder links blinkt, aussteigt und die Angelegenheit anderweitig zum Erfolg führt oder eben auch nicht.

Ich habe die Intention des Antrags so verstanden, dass man praktisch parallel oder neben einem disziplinarischen Verfahren Möglichkeiten mediativer Art im Disziplinargesetz verankert könnte, um schon, bevor es justiziabel ist, entsprechende Möglichkeiten zu eröffnen. Ich denke, das wäre für Sachsen-Anhalt ein Pilotprojekt.

Thüringer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (Thüringer VFHS) - Fachbereich Polizei

Ein **Vertreter der Thüringer VFHS**: Da schon viele gute Dinge gesagt worden sind, werde ich im Folgenden auf die Punkte eingehen, von denen ich mir überlegt habe, dass sie für Sie vielleicht interessant sein könnten. Dabei geht es vor allem um die Spezialeinheiten. Wenn ich mir die Literatur oder auch die öffentliche Berichterstattung anschau, fällt mir auf, dass die Dinge, die dort verhandelt werden, häufig doch sehr oberflächlich sind, was durchaus erklärbar ist, weil solche Spezialeinheiten stark auf den Identitätsschutz achten, sodass es manchmal - vielleicht sogar für Sie als Abgeordnete - schwierig ist, mit Einsatzbeamten zu sprechen.

Ich habe seit etwa zwei bis drei Jahren einen relativ guten Austausch mit diversen Spezialeinheiten in Thüringen, aber auch im gesamten Bundesgebiet. Das hat dazu geführt, dass sich mein Bild ein Stück weit anders gesättigt hat, als es vorher vielleicht der Fall war. Deshalb werde ich Ihnen im Folgenden einige Gedanken zum Aspekt Spezialeinheiten vortragen.

Es gab in Sachsen-Anhalt einige Vorfälle. Auch in anderen Bundesländern gab es solche Vorfälle. Es wurde immer wieder die Frage gestellt: Wie ist es denn nun mit den Spezialeinheiten? Sind diese geschlossenen Einheiten besonders anfällig für Rassismus oder vielleicht auch für Gewalt, die dann nicht geahndet wird?

Ich halte es für wichtig, vorab darauf hinzuweisen, dass Spezialeinheiten zwar speziell sind - das steckt schon in dem Wort -, dass sie aber dennoch Teil der Polizei sind. Wenn ich Anträge auch aus anderen Bundesländern und die Vorschläge, die diesbezüglich unterbreitet werden, lese, habe ich manchmal den Eindruck, dass man meint, man müsse etwas ganz Spezielles machen. Aber eigentlich ist es so, dass sie in die großen organisationskulturellen Fragen eingebunden sind.

Aus meiner Sicht muss man gar nicht nur über die Spezialeinheiten sprechen; denn wie wir wissen, fanden die Vorkommnisse, über die wir heute debattieren, bei Bereitschaftspolizeien, an Fachhochschulen und zum Teil auch bei Auszubildenden statt. Solche Vorfälle gibt es auch bei Bediensteten und sogar bei Lehrkräften. Das heißt, wir müssen unseren Blick weniger auf individuelle Fälle bzw. Einzelfallbetrachtungen, sondern vielmehr auf die Polizei insgesamt richten. Die Einzelfälle sind für die Forschung zwar interessant, aber viele Punkte betreffen aus meiner Sicht die gesamte Polizei.

Ich stehe noch ein bisschen unter dem Eindruck einer großen Veranstaltung, die vor wenigen Wochen stattgefunden hat, als alle Spezialeinheiten des Bundes und der Länder - vor allem die Kommandoführungen - in Berlin zu einem Workshop zusammengekommen sind, wo es genau um die Themen ging, die heute auch besprochen werden, nämlich Wertestabilität und demokratische Resilienz. Ich habe mir grünes Licht dafür geholt, heute darüber zu berichten, damit Sie einen Eindruck davon gewinnen, was dort passiert, ob diese speziellen Einheiten etwas tun oder ob dort noch ganz viel passieren muss. Die Wahrheit liegt sicherlich ein Stück weit in der Mitte.

Es gibt wie überall in der Polizei auch bei diesen Einheiten einen fortwährenden Austausch. Der war zurückliegend immer stark von taktischen Fragen geprägt, also von Einsatztaktiken. Seit dem Jahre 2021 gibt es Themen wie demokratische Resilienz: Was passiert da bei uns? Was müssen wir tun? Wo sind wir vielleicht noch nicht gut genug aufgestellt? Dazu kursieren inzwischen mehrere Papiere, in denen Maßnahmen vorgeschlagen werden, die ich für durchaus sinnvoll halte.

Im Jahre 2022 hat zum ersten Mal eine große Tagung stattgefunden, auf der alle Leitungskräfte zusammengekommen sind. Dieses Jahr gab es dann den zweiten Workshop dazu. Das war für mich durchaus spannend, weil es ein ganz anderes Setting war. Ich fand es gut, dass von diesen abgeschlossenen Einheiten auch verstärkt externe Expertise hinzugeholt wird. Dort waren Soziologen, Kriminologen und auch Politikwissenschaftler geladen, die häufig allerdings durchaus aus dem Polizeibereich kommen, also bspw. Dozentinnen und Dozenten von den Polizeihochschulen. Das lässt sich einfach dadurch erklären, dass es um Vertrauen, um Identitätsschutz und auch um taktische Fragen geht, sodass man nicht jeden hereinholen kann.

Ich werde mich in meinen heutigen Ausführungen auch mit der Frage befassen, warum wir sehr gut aufgestellte polizeiliche Bildungseinrichtungen brauchen. Ich glaube, dass nur diese Bildungseinrichtungen bestimmte Aufgaben erfüllen können. Da fehlt es aus meiner Sicht zum Teil nach wie vor an einer guten strukturellen und auch personellen Ausstattung. Das mag nicht überall der Fall sein, aber doch in vielen dieser Einrichtungen in Deutschland.

Wie ich bereits dargestellt habe, begann es im Jahre 2021, dass sich auch die Spezialeinheiten - SEK, MEK, Personenschutz - diesen Themen verstärkt gewidmet haben. Viele der Maßnahmen, die zweifellos richtig sind, sind in den letzten zwei, drei Jahren unter dem Eindruck dieser Skandale - so nenne ich es jetzt einmal - entstanden.

Das führt mich zu einem weiteren Punkt, der mir wichtig ist: Es braucht diese öffentliche Kritik. Ich glaube, die Polizei muss ein Stück weit lernen, daraus auch das Produktive herauszuziehen. Ich selbst war ursprünglich Polizist und habe vor 17 Jahren angefangen. Ich würde trotzdem oder gerade deshalb sagen, dass Behörden generell, aber vor allem auch die Polizei sehr schwerfällige Tanker sind, denen es aus verschiedenen Gründen schwerfällt, sich

selbst zu reformieren oder diese Tanker in eine andere Richtung zu lenken. Mir fällt auf, dass die öffentliche Kritik in Medien oder auch in Parlamentsdebatten ausgesprochen wichtig ist, auch wenn das überaus anstrengend ist; denn sie kann die Polizei im Endeffekt, wenn sie damit konstruktiv umgeht, eigentlich nur voranbringen und zu Modernisierungsschüben führen.

Ich habe mich am Rande des Workshops in Pausengesprächen und auch gestern noch einmal ein paar Stunden mit Kommandoführungen unterhalten und habe sie gefragt, worauf aus ihrer Binnensicht die in Rede stehenden Fälle zurückzuführen sind. Ich habe aber auch gefragt: Was ist euch denn eigentlich wichtig? Wie kommen wir dabei ein Stück weit voran? Wie kann man mit den Vergeblichkeitserfahrungen, die in Polizeibehörden generell, aber verstärkt auch bei Spezialeinheiten gemacht werden, konstruktiv umgehen? An erster Stelle werden natürlich immer - das ist vielleicht typisch Polizei, aber durchaus auch erklärbar - gute Arbeitsbedingungen genannt. Damit ist aber nicht nur die Technik gemeint, sondern es geht um ein Klima der Wertschätzung. Es geht viel um Führung; auch dort wird immer wieder gesagt, Führung sei das A und O. Wenn das nicht funktioniert, dann haben die ganzen Einheiten ein großes Problem in verschiedene Richtungen.

Ich habe das Stichwort der kämpfenden Einheit bewusst angesprochen. Das mag jetzt erst mal ein Stück weit verstören, aber es gibt nun einmal Einheiten in der Polizei, die eine eigene Identität haben und die auch sagen, dass ihnen diese Identität wichtig ist. Sie brauchen diese Identität, um den Beruf ausüben zu können, um mit den Gefahren umgehen zu können, Stichwort Solidargemeinschaft bzw. Gefahrengemeinschaft. Das mag ein Stück weit gut sein, aber es kann auch für bestimmte Dinge anfällig machen. Das Thema Wertschätzung ist also wichtig.

Ich fand es auch spannend, dass - manchmal auch in größerer Runde - moniert wurde, dass sich die Erwartungen an die Polizei, aber auch an Spezialeinheiten zum Teil stark ändern, also: Was geht, was geht nicht? Wie sind die politischen Erwartungen? Diese Erwartungen werden allerdings häufig gar nicht direkt transportiert. Das ist ein bisschen der Appell an Abgeordnete oder auch an Minister, diese Einheiten zu besuchen und vor Ort mit den Menschen zu sprechen. Das findet teilweise statt, aber häufig offensichtlich auch nicht. Es ist aber wichtig, auch einmal zu kommunizieren: Was sind die politischen Rahmenbedingungen? Wo sind möglicherweise rote Linien? Wie sind die Erwartungen?

Ich bin erfreut und finde es gut, dass selbst diese Einheiten, die doch relativ abgeschottet sind, mittlerweile recht gut erkannt haben, dass es mehr Austausch braucht. Diese Einheiten wollen einen solchen Austausch auch. Sie sind durchaus offen, z. B. mit Abgeordneten zu sprechen, und warten manchmal einfach auf entsprechende Initiativen. Mein Appell wäre also auch, sich diesbezüglich nicht zu scheuen.

Ich halte es für ausgesprochen wichtig, sich immer wieder vor Augen zu führen, dass es nicht nur um Einzelfälle geht. Es geht nicht um das, was einzelne Personen tun, und auch nicht darum, das entsprechend zu ahnden, sondern es geht aus meiner Sicht darum, dass tatsächlich organisationskulturelle Probleme bestehen. Diese Probleme zu lösen, braucht sehr viel Kraft, braucht einen langen Atem, braucht aber auch Ressourcen, die bereitgestellt werden müssen.

Damit komme ich zu meinem zentralen Punkt: Wie verhält es sich mit den polizeilichen Bildungseinrichtungen? Dort erleben wir immer wieder durchaus auch Kämpfe, auch aktuell. Es ist eben nicht so, dass in der Polizei klar ist, dass solche Einrichtungen wissenschaftlich sind und dass sie kritische Forschung machen müssen und dürfen. Das findet statt, aber ich spüre auch immer wieder die Reibungen. Ich stelle nicht nur bei mir, sondern auch bei anderen durchaus Bestrebungen fest, das einzuhegen - um es einmal sehr freundlich auszudrücken.

Wir müssen dazu kommen, stärker zu betonen, dass es sich um eine wissenschaftliche Hochschule handelt. Wenn der Anspruch besteht, eine wissenschaftliche Hochschule bzw. eine wissenschaftliche Bildungseinrichtung zu sein, dann muss das aus meiner Sicht immer auch eine unabhängige Einrichtung sein. Es müssen Einrichtungen sein, die kritische Forschung und kritische Lehre betreiben können und die bestimmte Vorkommnisse ganz offensiv und bewusst gegenüber den Beamtinnen und Beamten ansprechen: Wie sieht es denn an diesen Grenzen aus, wo es schwierig wird, wo möglicherweise Recht, Ethik und Solidargemeinschaft aufeinanderprallen und wo die Lösungen eben nicht so einfach sind, wie sie in manchen Lehrbüchern stehen? Das muss verhandelt werden und dafür müssen auch der entsprechende Raum und der Mut dazu vorhanden sein.

Damit komme ich zu dem Aspekt des lebenslangen Lernens, der meines Wissens heute noch nicht angesprochen wurde. Wir machen diesbezüglich schon ganz viel in den Polizeihochschulen - die Rahmenbedingungen könnten besser sein - und wir erreichen damit auch viel.

Wir erleben allerdings, dass nach den ersten zwei, drei Jahren, noch mehr aber nach zehn, 15 oder 20 Jahren viele Dinge gewissermaßen überschrieben werden. Das ist ganz normal; das ist in anderen Berufen auch so. Das, was der Polizei im Gegensatz zu anderen Professionen allerdings fehlt, ist ein professionalisiertes Fortbildungssystem in dem Sinne, dass auch Beamte nicht nur die Möglichkeit haben, sondern auch dazu verpflichtet werden, im Abstand von bspw. zwei Jahren eine Fortbildung zu besuchen und Fortbildungspunkte zu sammeln, wie es bei Ärzten, bei Rechtsanwälten oder zum Teil auch bei Lehrern der Fall ist. Ich selbst kenne Polizeibeamte, die sehr viele Fortbildungen in Anspruch nehmen. Ich kenne aber auch Kolleginnen und Kollegen, die über Jahrzehnte hinweg faktisch keine Fortbildung außer zu ganz banalen Dingen machen. Ich glaube, dass wir das ändern müssen.

Damit bin ich wieder bei den Bildungseinrichtungen, die in der Regel gar nicht die Ressourcen dafür haben, um solche Fortbildungen aufzulegen. Sie können das nur punktuell, für

kleine Gruppen leisten. Ich würde mir folgendes Modell wünschen: Die Absolventen, die wir über drei Jahre hinweg begleiten, sollten regelmäßig, bspw. alle zwei, drei Jahre, zurück an die Einrichtung, an der sie ausgebildet wurden, geholt werden, um mit ihnen zu besprechen, was sie erlebt haben und wo sie Probleme sehen. Gleichzeitig sollten sie aber auch ein Update bekommen, was sich hinsichtlich der rechtlichen bzw. gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verändert hat. Das sollte über das gesamte Berufsleben hinweg geschehen. Dafür haben wir aber nicht einmal ansatzweise die notwendigen Ressourcen, soweit ich das überblicken kann. In manchen Bundesländern ist es ein bisschen besser, in anderen gibt es das überhaupt nicht.

Ich bitte Sie also, mit den Möglichkeiten, die Ihnen zur Verfügung stehen, die polizeilichen Bildungseinrichtungen zu stärken. Sorgen Sie dafür, dass dort kritisch-konstruktive Forschung und Lehre gemacht werden kann. Das wäre mir ein großes Anliegen.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Ich habe eine Nachfrage zum Stichwort lebenslanges Lernen. Sie sprechen sich für die Institutionalisierung des lebenslangen Lernens aus. Gibt es Ihres Wissens Bundesländer, die diese Art von Fortbildungskatalogen bzw. Fortbildungsrhythmen schon besser umgesetzt haben, bzw. Modelle, die Sie diesbezüglich empfehlen würden?

Der Vertreter der Thüringer VFHS: Ich müsste jetzt lügen, wenn ich sagen würde, es gibt ein bestimmtes Bundesland, das es super macht. Es gibt Bundesländer, die in bestimmten Bereichen besser aufgestellt sind, bspw. hinsichtlich des Umgangs mit psychisch Kranken, und die dazu mittlerweile regelmäßig entsprechende Angebote machen und wo das auch im Curriculum für die Ausbildung, aber auch für Fortbildungen festgeschrieben ist. In anderen Bundesländern wird diesbezüglich überhaupt nichts unternommen.

Ich würde durchaus sagen, dass in Bildungseinrichtungen, bspw. in Berlin und zum Teil auch in Hamburg und sicherlich auch in Niedersachsen, die vom quantitativen Personalbestand her insgesamt besser aufgestellt sind als die Einrichtungen in anderen Bundesländern, mehr vorangeht, dass da mehr läuft. Mir ist allerdings nicht bekannt, dass das, was mir vorschwebt, dass also im ersten Jahr nach dem ersten Berufsjahr und dann in der Folge regelmäßig alle zwei, drei Jahre entsprechende Angebote vonseiten der Bildungseinrichtungen gemacht werden, bislang erfolgt. Ich gehe davon aus, dass kein Bundesland über die dafür erforderlichen Ressourcen verfügt.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) - Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement

Eine **Vertreterin der HWR Berlin:** Ich möchte heute über die Diversifizierung der Spezialeinheiten sprechen. Das ist Bestandteil des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit dem Titel „Demokratische Kultur in den Spezialeinheiten der Polizei stärken“. In diesem Antrag werden unter anderem eine stärkere Diversifizierung der Spezialeinheiten des Landes-

kriminalamts, und zwar des SEK, des MEK und des Personenschutzes, sowie eine Identifizierung der strukturellen Gründe für den Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern gefordert.

Wie wir vorhin schon gehört haben, sollten wir nicht nur über einzelne Bereiche innerhalb der Polizei sprechen, sondern wir sollten die Polizei als Ganzes betrachten. Das betrifft auch dieses Thema.

Ich möchte zunächst einige allgemeine Anmerkungen hinsichtlich der Förderung von Vielfalt in der Polizei machen. Eine solche Vielfalt ist ein sehr wichtiger Baustein für eine diversitätssensible Polizeiarbeit und für das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei sowie für das Vertrauen der Mitarbeitenden in ihre eigene Organisation. Es ist plausibel und wissenschaftlich erwiesen, dass soziale Nähe und soziales Verstehen dazu beitragen können, Ungleichbehandlung durch die Polizei abzumildern und zu korrigieren. Weiterhin ist längst gut erforscht, dass soziale Repräsentation, also die Idee, dass eine Polizei, die der Gesellschaft entspricht und deren legitime Gewaltmittel ihr übertragen wurden, zunächst das Zutrauen in eine angemessene Polizeiarbeit erhöht.

Mit den Worten des Polizeiwissenschaftlers Rafael Behr lässt sich auch sagen, dass sich die Diskurse und Problemlösungskompetenzen in einer Organisation positiv entwickeln, wenn sie mit einer größeren kulturellen Varianz geführt werden, als wenn sie von einer homogenen Grundlage aus geführt werden. In Organisationen mit größerer Kulturvarianz verfestigen sich eindimensionale oder polarisierende Welt- und Menschenbilder nicht so rasch und nicht so militant wie in Organisationen mit wenig Varianz.

Wenig Varianz besitzen vor allem die Spezialeinheiten. Warum ist das so? Sie sind relativ stark geprägt von Aspekten der Cop Culture, also der Polizistenkultur, die in der Polizeiforschung international wie auch in Deutschland relativ gut beschrieben wurde. Diese Spezialeinheiten sind aufgrund ihrer Zusammensetzung eher männlichkeitsorientiert. Sie befördern Anpassungsdruck, weil sie sehr unter sich arbeiten, weil sie einfach einen sehr spezifischen Auftrag haben. Sie befördern Isolation und auch aggressive Männlichkeit. Das sind Punkte, die relativ gut nachgewiesen sind und die bspw. auch dazu führen, dass man nicht mit klaren Regeln und Dienstanweisungen dafür sorgen könnte, dass sich Menschen in diesen Einheiten überhaupt bemerkbar machen, dass sie darüber sprechen, wenn sie mit etwas nicht einverstanden sind. Es ist vielmehr ein kultureller Aspekt, der es mit sich bringt, dass man irgendwie dazugehören möchte. Dieses Dazugehören trägt eben dazu bei, dass ich meinen Kollegen vielleicht nicht beim Vorgesetzten anschwärze.

Die Geschlossenheit und Abgeschlossenheit der Einheiten sowie die mangelnde Diversität - das ist ein Aspekt des vorliegenden Antrags, dass es nämlich keine Frauen und keine Menschen mit Migrationshintergrund in diesen Einheiten gibt - sind quasi ein Nährboden für abwertende oder stereotype Denkmuster und vielleicht auch für diskriminierende und rassistische Handlungspraktiken. Eine Diversifizierung entsprechender Einheiten würde einen diver-

sitätssensibleren Rahmen für diesen spezifischen Bereich polizeilicher Arbeit schaffen. Dementsprechend ist es gut und richtig, dass es seit einigen Jahrzehnten verstärkte Bemühungen von Polizeiorganisationen gibt, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst zu gewinnen.

Diesbezüglich ist Sachsen-Anhalt tatsächlich gar nicht so schlecht aufgestellt. Insgesamt hat die Polizei in Sachsen-Anhalt nämlich bei der Erhöhung der Vielfalt deutliche Ergebnisse erzielt. Der Anteil der rekrutierten Frauen steigt seit Jahren. Mit Stand vom 1. Januar 2020 lag der Anteil der Frauen an der Belegschaft bei 24,85 %. Auch der Anteil der eingestellten Menschen mit Migrationshintergrund lag im Jahr 2021 mit 6,7 % nicht allzu deutlich unterhalb des Bevölkerungsanteils mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt.

Hinsichtlich einer Diversifizierung der Spezialeinheiten sind jedoch auch einige Hürden zu nehmen, welche die Forschung für die Förderung von Vielfalt allgemein für die Polizeibehörden in Deutschland identifiziert hat. Dies betrifft zum einen die Repräsentativität von Frauen und von Menschen mit Migrationshintergrund in den hierarchischen Ebenen.

In Sachsen-Anhalt betrug der Frauenanteil im Vollzugsdienst mit Stand 1. Januar 2020 fast 25 %. Allerdings gab es keine von Frauen besetzten Stellen in den höheren Abteilungen, wie z. B. in den Behörden und Amtsleitungen. Als Begründung für den geringen Frauenanteil führte die Landesregierung an, dass die aus den besonderen Aufgaben des Polizeivollzugsdienstes resultierenden Anforderungen, z. B. bei der Durchsetzung von Eigentumsrechten, zum Teil auch unter Anwendung unmittelbaren Zwangs, ein hohes Maß an körperlichem Einsatz erfordern und demzufolge auch nicht geringe Verletzungsrisiken bergen. Dies würde Frauen von einer Bewerbung abschrecken.

In meiner Eigenschaft als langjährig erfahrene Polizeiforscherin - insbesondere mit Blick auf die Diversifizierung der Polizei - möchte ich an dieser Stelle anmerken, dass das vielleicht nicht der einzige Grund ist. Möglicherweise kann auch das Bild, das eine Polizei in der Öffentlichkeit hinterlässt, dazu führen, dass Menschen sich nicht für den Polizeidienst interessieren. Außerdem ist es fragwürdig, inwiefern die Annahme, Frauen seien weniger durchsetzungsfähig als Männer, angesichts ihrer Ausrüstung und ihrer erlernten taktischen Fähigkeiten überhaupt realistisch ist.

Weiterhin ist zu überprüfen, inwiefern strukturelle Benachteiligungen von Frauen im Auswahlverfahren existieren, welche die Landesregierung in der letzten Legislaturperiode zwar ausgeschlossen hat, die sich jedoch in anderen Polizeien schon gezeigt haben.

Hinsichtlich der Menschen mit Migrationshintergrund ist ebenso wie in anderen Bundesländern davon auszugehen, dass sich ein Großteil der entsprechenden Beamtinnen und Beamten im mittleren Dienst befindet und eine deutliche Unterrepräsentanz im gehobenen und höheren Dienst besteht. Hinsichtlich der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund stellt sich hier ebenso wie bezüglich der Frauen die Frage, ob es zu wenige Bewerbe-

rinnen und Bewerber gibt oder ob es eine strukturelle Benachteiligung im Rahmen des Auswahlverfahrens gibt.

Entsprechende Studien zeigen, dass auch unter Zugrundelegung von Variablen wie Geschlecht, Alter, Schulnoten und Art des Schulabschlusses die Variable „Migrationshintergrund“ ein schlechteres Abschneiden in den Auswahlverfahren signifikant erklären könnte. Das heißt also, dass hier die Variable „Migrationshintergrund“ strukturell häufiger oder in Relation häufiger zu einem Ausschluss führt als bei anderen Personengruppen.

Weiterhin zeigen auch neuere Studien aus Deutschland, dass Diversitätsträger in der Organisation einigen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind. Frauen werden z. B. häufiger als körperlich schwach wahrgenommen. Deshalb werden sie auch seltener in als problematisch identifizierten Gebieten eingesetzt. Sie werden auch relativ schnell eher mit Verwaltungsaufgaben belegt, weil die Befürchtung besteht, dass sie, wenn sie schwanger werden, nicht mehr für den Einsatzdienst geeignet sein könnten.

Es ist tatsächlich auch so, dass ihnen gleichzeitig besondere Kommunikationskompetenzen zugeschrieben werden, dass also gesagt wird, wenn eine Frau mit auf dem Wagen fährt, gibt es automatisch eine bessere Kommunikation. Ich gehe davon aus, dass das nicht automatisch geschieht, sondern dass die Behörde auch darauf achten muss, wer tatsächlich solche Kompetenzen mitbringt. Was können Männer womöglich fast genauso gut wie Frauen? Hier müsste ein entsprechender Fokus gesetzt werden.

Menschen mit Migrationshintergrund stehen unter stärkerer Beobachtung von Vorgesetzten - das wissen viele Forschende zu berichten - und verspüren deshalb einen starken Anpassungsdruck. Rafael Behr beschreibt die Kultur der Polizei dementsprechend als Homogenitätskultur, welche auf Anpassung und Gleichheit und weniger auf Vielfalt und Individualität ausgelegt ist.

An diesem Punkt müssten wir ansetzen, wenn wir uns fragen, wie wir ganz spezifische Bereiche der Polizei mittels Diversität stärken können und wie wir solche unangenehmen Nebenwirkungen wie stereotype Denkmuster vermeiden können. Im Gegensatz zu einer Homogenitätskultur muss nämlich ein Diversity-Management verfolgt werden, das von seinem Anspruch her nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter toleriert, sondern diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervorhebt.

Sachsen-Anhalt hat bereits gute Ergebnisse erzielt, was die Rekrutierung von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund betrifft. Allerdings müsste man hier erst einmal anknüpfen, um die strukturellen und kulturellen Hürden, die es in der Behörde gibt, tatsächlich zu beseitigen und um eine solche Homogenitätskultur zu vermeiden, die sich ganz besonders in solchen Spezialeinheiten zeigt.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, welches die Merkmale von Cop Culture sind. Ich spreche mit meinen Studierenden häufig darüber, was Cop Culture eigentlich bedeutet. Die Studierenden finden das sehr gut nachvollziehbar. Sie haben zwar noch nicht viel Praxiserfahrung, können aber dennoch darüber reflektieren. Das Problem ist: Wenn sie in die Praxis gehen, sind natürlich andere Wissenslogiken und Bestände erst einmal wichtig, um überhaupt auf der Straße agieren zu können. Was passiert also mit diesem Wissen, das wir ihnen vermitteln? - Es gibt inzwischen Hinweise darauf, dass gerade der Eintritt in die Praxis Aspekte für eine Cop Culture wie Isolation, Solidarität, unerwünschtes Verhalten, das nicht angezeigt wird, etc. verstärken könnte. Hier müssen wir genauer hinschauen, um festzustellen, welches möglicherweise die Stellschrauben sind. Wir müssen auch auf institutionelle Strukturen schauen, die eine entsprechende Ausprägung von Cop Culture fördern.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Ich habe eine Nachfrage zu der wissenschaftlichen Perspektive auf das Problembild. Sind Ihnen Untersuchungen bekannt, die sich spezifisch auf das Land Sachsen-Anhalt beziehen? Oder haben wir an der Stelle noch ein Forschungsdesiderat?

Die **Vertreterin der HWR Berlin:** Da gibt es in der Tat noch Forschungsdesiderate.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Das wäre also auch etwas, das in Sachsen-Anhalt noch verstärkt tätig werden könnte?

Die **Vertreterin der HWR Berlin:** Ja, genau.

Abg. Kerstin Godenrath (CDU): Sie sind in Ihren Ausführungen darauf eingegangen, dass das Land Sachsen-Anhalt, was das Thema Diversität angeht, recht gut aufgestellt ist und dass die Landesregierung auch bestimmte strukturelle Benachteiligungen ausgeschlossen hat. Nichtsdestotrotz unterstellen Sie in Ihren Ausführungen Diskriminierung bzw. rassistische Vorfälle - so habe ich es wahrgenommen.

Können Sie das belegen bzw. mit einer konkreten Anzahl von Vorfällen untermauern? Sind Ihnen möglicherweise Vorfälle bekannt, denen man nachgehen könnte? Angesichts der Tatsache, dass Sachsen-Anhalt hinsichtlich der proportionalen Verteilung von Menschen mit Migrationshintergrund relativ gut aufgestellt ist, erschließt sich mir dieser Widerspruch nicht so ganz.

Die **Vertreterin der HWR Berlin:** Zunächst einmal kann ich anführen, dass die Rekrutierung von Menschen mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist, auch wenn der Prozentsatz, bezogen auf die Bevölkerungsstruktur, nicht erschreckend niedrig ist. Allerdings stellt sich die Frage, was hier passiert ist, wenn das Land Sachsen-Anhalt gleichzeitig bekräftigt, diesbezüglich mehr tun zu wollen.

Ich habe in der Tat nach entsprechenden Zahlen gesucht, um einmal zu ergründen, wie viele Bewerbungen von Frauen es gibt und wie viele der Frauen, die sich beworben haben, tatsächlich eingestellt werden. Wie verhält es sich im Vergleich zu den Männern? Das lässt sich alles von den Relationen her berechnen. Ich habe keine entsprechenden Zahlen gefunden. Andere Bundesländer stellen diese Zahlen jedoch zur Verfügung. Dort gibt es Hinweise aus den Bewerbungsverfahren, dass Frauen tatsächlich häufiger aufgrund von gewissen Kompetenzen wie Rhetorik oder ähnlichen Dingen ausgeschlossen werden. Das sind nicht die Dinge, die beim Gleichbehandlungsgrundsatz berücksichtigt werden. Das heißt, dass es bspw. beim Sporttest sogar weniger Leistungsziele für Frauen als für Männer gibt. Das ist auch richtig, weil körperlich einfach eine ganz andere Grundlage besteht. Es sind vielmehr die weichen Faktoren, die in Auswahlverfahren aufgrund von Testergebnissen aus einem psychologischen Test etc. weniger nachgewiesen werden können. Deshalb ist das eine Hypothese, die erst einmal überprüft werden müsste.

Abg. Kerstin Godenrath (CDU): Meines Erachtens sind solche Bewerbungsverfahren doch relativ standardisiert. Wenn ich in einem Bewerbungsverfahren merke, dass ich aus verschiedenen Gründen die Unterlegene bin, und mich benachteiligt fühle, gibt es durchaus die Möglichkeit, juristische Wege zu beschreiten. Das hätte ich gern beleuchtet, gerade in Bezug auf den Aspekt der Standardisierung. Könnten Sie dazu vielleicht etwas sagen?

Die **Vertreterin der HWR Berlin:** Es gibt natürlich viele Dinge, die man standardisieren kann, aber es gibt eben auch Bereiche, in denen bspw. weniger protokolliert wird oder für die weniger vorgegeben wird. Es sind eher Dinge, die auf einer informellen Ebene ablaufen und von denen ich nicht weiß, ob sie in Sachsen-Anhalt tatsächlich eine Rolle spielen. Ich weiß nur, dass sie in anderen Bundesländern eine Rolle spielen. Es wäre mein Interesse als Forscherin, da noch einmal genauer hinzuschauen.

Vorsitzender Matthias Büttner (Staßfurt): Wenn ich Sie richtig verstanden habe, kritisieren Sie, dass Frauen mit gewissen Einsatzlagen nicht betraut werden, sondern dass eher Männer hingeschickt werden, und dass Frauen eher so gesehen werden, dass sie z. B. kommunikativer sind, und dass man deshalb sagt, wenn eine Frau mit im Auto sitzt, dann klappt die Kommunikation besser.

Sie haben eben allerdings darauf abgestellt, dass die Anforderungen bezüglich dessen, was sportlich erbracht werden muss, bei einer Frau andere sind als bei einem Mann. Kann es nicht auch sein, dass das etwas damit zu tun hat, dass man das, wenn man Frauen zu gewissen Einsatzlagen schickt, bei denen eine gewisse Gefahrenlage besteht oder bei denen vielleicht körperlicher Einsatz erforderlich ist, auf den sportlichen Hintergrund zurückführen kann? Meinen Sie nicht, dass es in solchen Fällen vielleicht tatsächlich besser ist, eher Männer als Frauen hinzuschicken?

Die **Vertreterin der HWR Berlin**: Ich kann mir natürlich vorstellen, welche Einsatzlagen Sie im Sinn haben. Ich bin der Meinung, dass Frauen in gewissen Bereichen möglicherweise körperlich unterlegen sind, aber dass Einsatztaktiken und Waffen bis zu einem gewissen Grad eine Unterlegenheit durchaus kompensieren können. Ich bin auch der Meinung, dass die Behörde eine Belegschaftsstruktur herstellen muss, die sicherstellt, dass es gar nicht erst dazu kommt, dass zwei Frauen allein in einem Streifenwagen irgendwo hingeschickt werden, was bei Männern wiederum überhaupt nicht fraglich ist.

Die Forschung hat ergeben, dass Frauen in bestimmten Bereichen nicht so gern eingesetzt werden, um nicht in die Situation zu kommen, dass möglicherweise zwei Frauen in einem Streifenwagen unterwegs sind. Das ist aus meiner Sicht einfach nur eine strukturelle Frage: Wie kann man die verfügbare Belegschaft so gut verteilen, dass man gar nicht erst in diese Situation kommt?

Vorsitzender Matthias Büttner (Staßfurt): Sind Sie der Meinung - abgesehen von der Tätigkeit als Polizist oder Polizistin -, dass es Berufe gibt, die bei Männern beliebter sind als bei Frauen, z. B. Kanalarbeiter, Dachdecker, Heizungsmonteur oder sonstige technische Berufe, und dass es deshalb in solchen Berufen naturgemäß schwieriger ist, es so divers zu gestalten, wie man es gern hätte? Trifft das nicht in einem gewissen Umfang auch auf die Polizei zu?

Die **Vertreterin der HWR Berlin**: Ich bin Soziologin und glaube nicht daran, dass das biologische Geschlecht absolut alles bestimmt. Ich glaube vielmehr, dass wir in unserer Sozialisation z. B. Vorlieben entwickeln, was Berufe betrifft. Es mag sein, dass sich Frauen möglicherweise für bestimmte Berufe weniger interessieren, genauso wie auch Männer sich für bestimmte Berufe weniger interessieren. Aber das ist nicht natürlich gegeben. So würde ich das sehen.

Hier kann die Polizei durchaus ansetzen und vielleicht ein bisschen mehr hinschauen, wie der Beruf für Frauen attraktiver gemacht werden könnte, indem bspw. frühzeitig dafür geworben wird und die Polizei zeigt, wer sie ist. Dazu gehört aber natürlich auch, dass die Polizei eine Organisation ist, die nicht abschreckend auf spezifische Personengruppen wie z. B. Frauen wirkt. Bei mir im Unterricht sind viele Frauen, zum Teil sogar 50 % in den Klassen, die ich gerade habe. Ich glaube nicht daran, dass sie sich gefragt haben, ob sie bestimmte körperliche Herausforderungen tatsächlich schaffen. Das steht eher im Hintergrund. Dementsprechend glaube ich auch, dass die Polizei und die Organisation gut damit arbeiten könnten.

Gewerkschaft der Polizei (GdP) - Landesbezirk Sachsen-Anhalt

Ein **Vertreter der GdP**: Da von den zahlreichen Vorrednern bereits viele Themen angesprochen worden sind, werde ich von meinem vorbereiteten Redetext abweichen und schwerpunktmäßig auf einige Themenbereiche eingehen.

Zunächst möchte ich eine Lanze für das Innenministerium brechen. Ich frage dort regelmäßig nach dem Frauenanteil in der Polizei bzw. nach den entsprechenden Einstellungszahlen. Ich erkundige mich außerdem regelmäßig, wie viele Frauen sich in der Polizei in Führungsfunktionen befinden. Insgesamt muss ich feststellen, dass sich die entsprechenden Zahlen gravierend zum Positiven hin entwickelt haben. Deswegen kann ich dem, was eben bezüglich des Frauenanteils in der Polizei von Sachsen-Anhalt dargelegt wurde, aus gewerkschaftlicher Sicht nicht folgen. Um einzuschätzen, wie das wissenschaftlich bei der einen oder anderen Sache aussehen mag, dafür bin ich zu wenig Wissenschaftler.

Fest steht, dass der Frauenanteil bei den Neuanwärtereinstellungen mittlerweile bei mehr als 30 % liegt. Die Zahlen, die genannt wurden, kann ich nicht nachvollziehen. Ich bin der Meinung, dass der Frauenanteil in der Landespolizei in den einzelnen Bereichen inzwischen bei mehr als 30 % liegt. Insofern sind wir dabei aus meiner Sicht auf einem recht guten Weg, wenngleich in vielen Bereichen, wie bspw. in den Spezialeinheiten, durchaus noch Luft nach oben ist. Es müssen möglicherweise andere Wege gefunden werden, wie Frauen Zugang zu diesen Bereichen finden können und wie es ihnen ermöglicht werden kann, auch in Spezialeinheiten umfassend Fuß zu fassen.

Auch diesbezüglich muss man die Zahlen differenziert betrachten. Ich weiß aus eigener Erfahrung, dass es verschiedene Formen von Spezialeinheiten gibt. In den Mobilien Einsatzkommandos ist der Frauenanteil seit vielen Jahren bereits relativ hoch. Wenn es in Richtung der Spezialeinheiten SEK oder Personenschutz geht, gibt es, wie gesagt, sicherlich Luft nach oben, um den Frauen mit geeigneten Instrumentarien den Zugang zu diesen Bereichen zu verschaffen. Ich bin optimistisch, dass wir auch diese Aufgabe meistern werden.

Was die Einstellung von Anwärtern und Anwärterinnen insgesamt angeht, bin ich eigentlich in jeder Neueinstellungsrunde dabei - im Regelfall auch Sie, Frau Godenrath, und Sie, Herr Striegel. Sie sehen, dass sich das sehr positiv entwickelt. Wir sehen nicht nur viele Frauen in den Reihen der Neueinstellungen, sondern wir sehen auch viele neue Anwärterinnen und Anwärter, die einen Migrationshintergrund haben. Das kann man sehr wohl feststellen. Daher bin ich auch sehr zuversichtlich, dass wir zukünftig verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund in der Polizei haben werden, die uns in der Polizei sicherlich auch bereichern werden. Das ist aus meiner Sicht eine ganz klare Entwicklung, die sich derzeit abzeichnet. Ich bin sehr positiv gestimmt, dass das so kommen wird und dass wir in den zukünftigen Behörden, Dienststellen und Funkwagen ein ganz anderes Klima entwickeln werden, was die interkulturelle Kommunikation und Kompetenz angeht.

Ich würde jetzt gern noch auf die Thematik der Chatgruppen zu sprechen kommen. Das wurde heute mehrfach thematisiert. Die Gewerkschaft der Polizei hat von vornherein gesagt: Ja, es gibt diese Vorfälle; es wird sie möglicherweise auch in Zukunft geben, aber lasst uns auf diese Vorfälle mit sachlichen, rechtsstaatlichen und differenzierten Beobachtungen eingehen und lasst uns das sorgfältig bearbeiten. Allerdings habe ich das Gefühl, dass all das eben

nicht passiert. Es gibt hier eine feststellbare Haudrauf-Mentalität - ich kann es einfach nur so bezeichnen -, die im Übrigen auch in den Anträgen zum Ausdruck kommt - sofort entlassen, Bezüge wegnehmen -, ohne dass diese ganze Sache vorher rechtlich bewertet worden ist.

Ich würde mir wünschen, dass wir solche schockierenden Chatgruppen mit aller sachlichen Professionalität bearbeiten. Wir sollten das Ganze mit einer gewissen sachlichen Ruhe und nicht getrieben von irgendwelchen äußeren Einflüssen angehen. Wir müssen schauen: Welche Beiträge haben welche Personen in diesen Chatgruppen tatsächlich geleistet? Haben sie daran tatsächlich mitgewirkt oder waren sie nur passiv? Hatten sie überhaupt die Möglichkeit, in irgendeiner Form zu remonstrieren - wobei der Begriff in diesem Zusammenhang meiner Ansicht nach nicht ganz richtig ist -, ohne dass sie selbst sofort in den Fokus gekommen und strafrechtlich verfolgt worden wären? Da sind wir genau an diesem Punkt angelangt.

Wie Herr Striegel vorhin sagte, müssten wir eine Zeitstaffelung in dieses System einziehen, sodass die Betroffenen die Möglichkeit haben zu sagen: Jawohl, ich befinde mich in einer solchen Chatgruppe, ich bekomme das mit, aber ich muss das für mich erst einmal einordnen, und ich muss dann reagieren können, ohne dass die Gefahr besteht, dass ich anschließend sofort strafrechtlich belangt werde, und nicht nur strafrechtlich belangt werde, sondern sofort aus der Polizei entfernt werde. Das ist ein Tenor, der der Polizei nicht gut zu Gesicht steht. Das ist ein Impuls für diejenigen, die sich möglicherweise in einer solchen Situation befinden und jetzt erst recht die Angst empfinden, dass sie aus dem Dienst entfernt werden. Wir haben jetzt die Situation, dass Verwaltungsgerichte bzw. das Disziplinargericht - mittlerweile sogar in oberster Instanz - sagen: Liebe Polizei, so solltet ihr nicht arbeiten.

Ich würde mir deswegen wünschen, dass wir als professionelle Polizei - und das sind wir in Sachsen-Anhalt - zeigen, dass wir eine lernende Organisation sind. Wir erkennen dieses Problem. Wir erkennen diese rassistischen, extremistischen, zum Teil auch menschenverachtenden Äußerungen, und wir reagieren darauf. Wir lernen, wir reagieren darauf und wir agieren dann. Aber die Form des Agierens - das würde ich mir aus gewerkschaftlicher Sicht wünschen - seitens des Landes, seitens der Polizei sollte eine professionelle sein. Wir sollten uns dabei nicht treiben lassen.

Ich würde mir eine wissenschaftliche Herangehensweise wünschen, um zu ermitteln, wie wir geeignete Regularien schaffen können, um Kollegen dazu zu bringen, solche Vorgehensweisen anzuzeigen, gleichzeitig aber unter der Prämisse, dass sie nicht selbst zu Beschuldigten werden.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE): Ich habe, ausgehend von der Sachlichkeit, die es nach Ihren Worten braucht, die Frage, welche Ursachen Sie denn für solche Vorfälle wie die Chatgruppen bzw. wie die Vorgänge in der Bereitschaftspolizei mit dem Kantinenbetreiber usw.

sehen. Welche Maßnahmen braucht es denn aus Ihrer Sicht, um dem entgegenzuwirken? Sie haben gesagt, was Sie nicht wollen. Eine Aussage von Ihnen dazu, was es braucht, fehlt mir noch.

Der Vertreter der GdP: Ja, es gibt diese Vorfälle, das habe ich mehrfach gesagt. Wir haben diese Vorfälle mittlerweile auch aufgedeckt und darauf reagiert. Wir müssen aber natürlich auch immer den Aspekt betrachten - auch das wurde heute schon mehrfach gesagt oder zumindest angedeutet -, dass es sich dabei um Vorfälle handelt, die in der Regel lange vor der Zeit lagen, bevor wir aktiv dagegen vorgegangen sind.

Der Rektor der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt hat vorhin zahlreiche Maßnahmen genannt, die in den Jahren 2019 bis 2021 ins Leben gerufen bzw. intensiviert worden sind. An der Fachhochschule werden die Fächer Berufsethos und politische Bildung unterrichtet. Es werden bspw. Besuche der Mendelssohn-Bartholdy-Schule organisiert, wo die Kolleginnen und Kollegen sorgsam mit dem jüdischen Leben vertraut gemacht werden. Darüber hinaus werden zahlreiche weitere Maßnahmen umgesetzt. Dies muss bei den Kolleginnen und Kollegen ankommen und in der Weise fruchten, dass sie bei jeder letzten Polizeibeamtin und jedem letzten Polizeibeamten ein entsprechendes Bewusstsein hervorrufen, das nötig ist. Das ist ein Lernprozess, der nicht von einem Tag auf den anderen umzusetzen werden kann, sondern der längerfristig angelegt ist und seine Zeit braucht.

Es ist noch zu evaluieren, wie es dazu kommt, dass sich solche Denkweisen bei praktisch tätigen Polizeibeamten entwickeln. Woher könnten denn solche Gedanken kommen? Das ist eine soziologische Aufgabe, die einer wissenschaftlichen Begleitung und einer entsprechenden Evaluation bedarf. Das ist aber erst dann möglich, wenn wir auch über Fakten verfügen, die wir evaluieren können.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE): Nun gibt es seit dem Anschlag von Halle im Jahre 2019 verschiedene Maßnahmen, und es sind auch entsprechend den Empfehlungen der Sonderkommission gezielte Maßnahmen durchgeführt worden. Dennoch: Das Thema ist nicht neu. Es war auch in der Vergangenheit schon Gegenstand von entsprechenden Maßnahmen. Dass es Zeit braucht, verstehe ich. Mich interessiert allerdings, welche zusätzlichen Maßnahmen es aus der Sicht der GdP noch bedarf, um dem wirkungsvoll zu begegnen. Ich habe Ihren Ausführungen entnommen, dass Sie unter anderem Regelungen zum Whistleblower-Schutz befürworten. Das halte ich für einen ausgesprochen wichtigen Punkt. Gibt es dazu innerhalb der GdP konkrete Vorstellungen?

Zum Zweiten haben wir gehört, dass es extrem wichtig ist, Probleme als solche zu identifizieren, darüber zu sprechen und ggf. auch Defizite zu benennen. Welche Defizite sehen Sie in der Organisationskultur der Polizei? Dabei geht es nicht um individuelles Verhalten oder um die Frage, wer daran die Schuld trägt, sondern es geht um das Verständnis von Polizei. Das

ist eine besondere Struktur, die besondere Probleme mit sich bringt, und das muss deswegen auch so betrachtet werden. Welche Probleme sieht die GdP diesbezüglich?

Der **Vertreter der GdP**: Ich würde zum Ersten kurz etwas zu dem Stichwort Whistleblower-Schutz sagen wollen. In der Tat hat die Gewerkschaft der Polizei gesagt, man könne durchaus eine anonymisierte Form der Anzeigenerstattung - ich will es einmal so vorsichtig formulieren - akzeptieren, wobei es nicht unbedingt immer eine Anzeigenerstattung sein muss. Allerdings sollte dies unter der Prämisse erfolgen, dass ein System geschaffen wird, das es ermöglicht, Informationen, die anonym an die Polizei bzw. an die Beschwerdestellen herangebracht werden, entweder zu verifizieren oder zu falsifizieren.

Es gibt in Niedersachsen ein ähnliches System im Wirtschaftsbereich, wo man über Kaskadensysteme genau dieses Problem gelöst hat. Wenn anonym Anzeige erstattet wird, geht dies an die Beschwerdestelle oder an die Polizei, wohin auch immer. Im Rahmen dieses Kaskadensystems ist es dann möglich, der Sache nachzugehen, ohne dass die Identität des Anzeigenerstatters bekannt wird. Das wäre eine Möglichkeit, adäquat auf anonyme Anzeigenerstattungen zu reagieren, weil man dann ggf. nachfragen könnte, die Anzeigenerstattung bzw. die Beschwerdeerstattung auch nachprüfen kann und es mit gezielten Fragen entweder verifizieren, vielleicht aber auch falsifizieren kann.

Wie wichtig das ist, haben wir am eigenen Leibe erfahren. Ich weiß nicht mehr genau, wann es war, aber es wurden in der Bereitschaftspolizei einmal die Telefone von Gruppenführern eingesammelt, und im Nachgang hat man festgestellt, dass das nicht nur rechtswidrig war, sondern dass man letztendlich auch keinerlei Ermittlungsansätze gefunden hat. Das hat einige der Kollegen sehr schwer getroffen, die diskreditiert wurden und die sich dann an uns gewandt haben und gefragt haben, wie sie mit dieser Sache umgehen können. Daran wird deutlich, dass anonyme Hinweisgebung auch geeignet sein kann, Menschen zu diskreditieren. Deswegen brauchen wir eine Ebene, die beides leistet: Verifizierung und Falsifizierung.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE): Das wäre ja dann Ermittlungskompetenz.

Der **Vertreter der GdP**: Unter Umständen ja.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE): Können Sie noch etwas zu meiner anderen Frage hinsichtlich der Organisationskultur und der Defizite sagen?

Der **Vertreter der GdP**: Dazu habe ich vorhin schon etwas gesagt, vielleicht ein bisschen versteckt. Ich glaube, in der Tat bedarf es einer Aufrüstung oder zumindest einer Verstärkung der Beschwerdestelle und eines Bewusstseins bei unseren Polizeibeamtinnen und -beamten dafür, dass es eine Stelle gibt, an die man sich im Bedarfsfall wenden kann. Es bedarf - diesbezüglich haben wir bereits Fortschritte gemacht - bspw. Vertrauenslehrer, die angesprochen werden können. Es bedarf aber auch in den Dienststellen Vertrauenspersonen, die angesprochen werden können, wenn es irgendwelche Vorfälle gibt, bei denen der Betroffene

Rat braucht in Bezug auf: Wie muss ich das für mich selbst einschätzen? Wie muss ich das für die Organisation einschätzen? Wie muss ich das strafrechtlich einschätzen? Das wäre unser Wunsch.

Ansonsten wäre es für mich wichtig, eine Ebene zu schaffen, auf der man über Vorfälle berichten kann, ohne dass es für einen selbst sofort strafrechtlich relevant wird. Die Betroffenen müssen die Sicherheit haben, dass sie nicht sofort aus dem Dienst entfernt werden, wenn sie entsprechende Mitteilungen machen. Allerdings ist das strafrechtlich eine höchst schwierige und komplexe Sache; das gebe ich durchaus zu. Dennoch wäre es machbar, obwohl ich mit Blick auf das neue Bundesdisziplinargesetz, das gerade im Entwurf verhandelt wird, ein bisschen pessimistisch bin. Ich habe gewisse Bedenken, ob dies der richtige Weg ist. Aber das ist meine höchstpersönliche Ansicht.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Nur der guten Ordnung halber, damit es sich nicht falsch festsetzt: In dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wird nicht die Forderung erhoben, irgendjemanden zu entlassen oder die Rückzahlung der Anwärtergrundbeträge zu fordern. Es geht lediglich um die Prüfung dieser Frage. Das ist mir wichtig.

Der **Vertreter der GdP:** Na ja, das impliziert das aber.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Das sind zwei sehr unterschiedliche Dinge, weil es natürlich vom Ausgang des Verfahrens abhängt.

Ich möchte gern auf das Thema Fehlerkultur zurückkommen, weil wir nicht auf die individuelle Ebene, sondern tatsächlich auf die Organisationsebene schauen wollen. Wo sehen Sie mit Blick auf die Polizei in Sachsen-Anhalt aus gewerkschaftlicher Perspektive noch Verbesserungspotenzial in Bezug auf die Fehlerkultur der Organisation bzw. der Institution Polizei, und zwar ausdrücklich nicht in Richtung individueller Fragen, sondern auf der Organisationsebene?

Der **Vertreter der GdP:** Wie gesagt, neben dem Leitbild, das wir als Gewerkschaft auch ein Stück weit mitgeprägt haben, sind wir, was diese Schiene angeht, noch im Findungsprozess. Es ist immer schwierig zu sagen, wie wir Fehlerkultur schaffen können, ohne die Polizei gleichzeitig in ihrer Handlungsfähigkeit zu beeinträchtigen. Es wurde vorhin mehrfach von der Solidargemeinschaft gesprochen, von diesem Teamgeist, der in der Polizei vorhanden ist und der aus meiner Sicht auch nicht negativ zu bewerten ist. Eine Polizei braucht einen starken Teamgeist, der nicht immer negativ mit der Charakterisierung Korpsgeist zu belegen ist. Es bedarf durchaus einer Teamfähigkeit, wenngleich es personell wahrscheinlich noch stärker untersetzt werden sollte. Allerdings wird derzeit schon viel Personal genau in diese Thematik hineingegeben.

Fehlerkultur in der Polizei läuft hauptsächlich über Einzelgespräche. Solche Einzelgespräche sollten vertieft werden, um dann zu schauen, welche Wege man gehen kann. Deswegen wä-

re die Stärkung der Supervision aus meiner Sicht auf jeden Fall eines der wichtigen Themen. Ich meine, dass bei den Kolleginnen und Kollegen ein entsprechender Bedarf besteht, sich zu bestimmten Dingen auszusprechen. Dann könnte man auch Wege finden, um bestimmte Handlungsweisen oder irgendwelche Probleme, die entstanden sind und nicht gelöst werden können, adäquat zu lösen.

Abg. Hagen Kohl (AfD): Sie waren selbst jahrelang im Landeskriminalamt tätig und hatten dementsprechend auch eine gewisse Nähe zu den Spezialeinheiten. Sie werden sicherlich bestätigen können, dass die Spezialeinheiten heute viel diverser als noch vor zehn Jahren aufgestellt sind, was die Frauenquote oder auch Menschen mit Migrationshintergrund anbelangt. Dies ist geschehen, ohne dass irgendwelche politischen oder anderweitigen Vorgaben gemacht wurden.

Gab es nach Ihrer Kenntnis nach irgendeinem Einsatz einer Spezialeinheit eine Beschwerde eines Opfers bzw. eines Täters, dass die dort eingesetzten Beamten kein bestimmtes Geschlecht oder einen Migrationshintergrund hatten? Gab es irgendwann einmal Beschwerden darüber, dass da nur Frauen oder nur Männer eingesetzt wurden? Glauben Sie, dass es für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger überhaupt eine Rolle spielt, von wem sie gerettet werden, ob das eine Frau ist oder ein Mann oder ob derjenige Migrationshintergrund hat oder nicht?

Der **Vertreter der GdP:** Das ist eine schwer aufzunehmende Frage. Ich kenne einen solchen Fall nicht, dass explizit nachgefragt worden ist: Warum sind da keine Frauen, warum sind da keine Männer, warum sind da nicht Menschen mit Migrationshintergrund gekommen? Es ist für mich schwer nachzuvollziehen, aus welchem Grund man solche Fragen stellen sollte. Ich persönlich kenne die Spezialeinheiten nicht, da ich nie selbst in Spezialeinheiten tätig war.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Sie haben auf die Notwendigkeit verwiesen, beim Thema Supervision besser zu werden. Ich teile Ihre Einschätzung, dass wir dafür mehr Ressourcen im Apparat brauchen. Das wäre wünschenswert für die Entwicklung einer guten Kultur innerhalb unserer Polizei.

Heute ist allerdings noch ein anderes Instrument angesprochen worden: das Disziplinarrecht. Sie haben es schon kurz gestreift. Wie steht die GdP zu einer Diversifizierung der Möglichkeiten - Stichwort Mediation -, um nicht nur eingleisig fahren zu müssen, sondern auch andere, differenzierende Möglichkeiten einer lernenden Organisation zu haben?

Der **Vertreter der GdP:** Es wäre paradox, aus gewerkschaftlicher Sicht behaupten zu wollen, daran würde uns nichts liegen. Selbstverständlich liegt uns daran etwas, und zwar ganz einfach aus folgendem Grund: Je einfacher, milder und effektiver das Mittel ist, umso besser ist es im Endeffekt auch in der Tragfähigkeit. Das heißt, Mediation bzw. Supervision sind natürlich immer ein probates und geeignetes Mittel, bevor man tiefer in das Disziplinarrecht oder möglicherweise zu Sanktionen greift, die die Kolleginnen und Kollegen deutlich stärker tref-

fen. Insofern kann ich es mir durchaus vorstellen, die Mediation als probates Mittel im Disziplinarrecht zu sehen.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Sollte es diesbezüglich aus Ihrer Sicht auch entsprechende gesetzliche Änderungen geben?

Der **Vertreter der GdP:** Die wird es dann unweigerlich geben müssen, weil es anders gar nicht geht; denn das Disziplinargesetz von Sachsen-Anhalt lässt es letztendlich gar nicht anders zu.

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) - Landesverband Sachsen-Anhalt

Ein **Vertreter der DPoIG:** In den Anträgen werden zwei Vorfälle angesprochen, die uns im Januar und Februar dieses Jahres bekannt geworden sind. Zum einen geht es um vier Beamte des Landeskriminalamts, die in privaten Chatverläufen den Nationalismus verharmlost haben. Zum anderen geht es um Chatgruppen von insgesamt 18 Polizeischülern, die auffällig geworden sind, woraufhin die Entlassung dieser Polizeischüler veranlasst wurde.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft vertritt die Polizeibeamten und Polizeibeamtinnen und fordert eine vorurteilsfreie, umfassende und transparente Aufklärung; denn hierbei geht es um die Polizeibeamten, und zwar um jeden einzelnen. Dabei sollten die Rechtsstaatsprinzipien eingehalten werden. Einige Verfahren sind vom Verwaltungsgericht und jetzt sogar schon vom Oberverwaltungsgericht zurückgewiesen worden.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft hält es für wichtig, dass der Polizei ein hohes Maß an Vertrauen entgegengebracht wird. Dies kann jedoch durch eine Vorverurteilung ins Negative gerückt werden und das wirkt sich dann negativ auf unsere Berufsgruppen aus. Das muss auf jeden Fall verhindert werden.

Bei dieser Gelegenheit darf ich Sie ganz herzlich zum Tag der offenen Tür bei der Fachhochschule der Polizei am kommenden Samstag einladen. Alle Abgeordneten sind herzlich dazu eingeladen. Dort haben Sie die Gelegenheit, mit Polizeibeamten zu sprechen, und dort werden Sie sicherlich ein gutes Bild der Polizei bekommen.

Damit komme ich zu dem Thema Personalentwicklung. Es ist zu begrüßen, dass in den Spezialeinheiten des Landeskriminalamts Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund als Bewerber zu finden sind. Es gibt jetzt auch Angebote, dass Frauen einmal in den Personenschutz hineinschnuppern können. Diese Einheit hat auch innerhalb der Polizei einen sehr hohen Stellenwert. Momentan fehlt es tatsächlich an weiblichen Bewerbern, obwohl die entsprechenden Anforderungen durch die weiblichen Bewerber durchaus zu erfüllen sind.

Eine Fehlerkultur besteht bereits innerhalb der Polizei. Bezogen darauf haben wir aber einen langen Weg vor uns. Wie die Landespolizeipfarrerin schon gesagt hat, wird es ein langer und

schwieriger Weg werden. Aber immerhin hat er bei uns bereits begonnen. Dieser Weg wird sich durch neu erworbene Kenntnisse wandeln, wobei es auch an uns liegt, darauf zu reagieren und es dementsprechend anzupassen. Wie dieser Weg in den Spezialeinheiten bzw. in der Bereitschaftspolizei auszugestaltet ist, das muss der jeweils aktuellen Lage angepasst werden. Aber diesbezüglich sind bereits Fortschritte zu verzeichnen.

Im Folgenden werde ich auf die Forderung, die Whistleblower zu schützen, eingehen. Dazu will ich sagen, dass sich auch die Deutsche Polizeigewerkschaft dafür ausspricht. Allerdings brauchen wir dazu ein Konzept, um den Beschwerden auch nachgehen zu können. Was sollen wir mit einem anonymen Hinweis machen? Es gibt keinen Ansprechpartner, der Nachfragen beantworten könnte, weil der Hinweis nun einmal anonym ist. Es gibt sicherlich Möglichkeiten, in anonymer Form Nachfragen zu stellen, um die Aufklärung in der Sache voranzubringen.

Zurzeit gibt es die Zentrale Beschwerdestelle, die dem Staatssekretär zugeordnet ist. Wie wir festgestellt haben, wird diese Beschwerdestelle von den Polizeibeamten des Landes auch genutzt, wenn sie mit irgendetwas nicht zufrieden sind.

Eine moderne Fehlerkultur beinhaltet in der Regel eine offene, transparente Herangehensweise an Fehler sowie ein unterstützendes Umfeld, um aus den Fehlern zu lernen und Verbesserungen vorzunehmen. Das braucht allerdings seine Zeit. Mitarbeiter sollten ermutigt werden, Fehler zu melden, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen. Stattdessen sollten Fehler als Lernchancen betrachtet werden, um Prozesse zu verbessern und zukünftige Fehler zu vermeiden. Das ist kein einfacher Prozess und es ist ein dauerhafter Prozess.

Durch die Einführung der interkulturellen Kompetenz in der Landespolizei ist bereits ein großer Schritt getan worden. Aber auch da merkt man, dass es ein langer Prozess ist. Es wurden Multiplikatoren ausgebildet. Jetzt beginnen die Lehrgänge, und wir haben nur eine bestimmte Anzahl von Bediensteten, die daran teilnehmen können. Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass diese Lehrgänge sehr gut angenommen werden. Wie die Evaluation zeigt, handelt es sich um eine ausgesprochen sinnvolle Maßnahme.

Abschließend möchte ich noch einmal kurz auf die Meldesysteme zurückkommen. Durch eine moderne Fehlerkultur kann ein Konzept für die Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen, für Schulungen zur Fehlervermeidung und Fehlerbewältigung sowie für die Schaffung eines offenen Kommunikationsklimas etabliert werden. Dass die Landespolizei bereits seit einiger Zeit auf diesem Weg ist, belegt das Nichtauffinden von anonym angezeigten, verfassungsfeindlichen Flyern und Straftaten auf den zu Unrecht beschlagnahmten Handys der Zugführer in den Hundertschaften der Landesbereitschaftspolizei. In diesen Einheiten findet nämlich eine kritische Auseinandersetzung innerhalb der Mitarbeiter statt, sodass eine Kultur mit einem Bekenntnis zum demokratischen Rechtsstaat gelebt wird.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE): Wie bewerten Sie die gegenwärtige Lage im Bereich Supervision? Im heutigen Fachgespräch ist von einigen Vortragenden deutlich gemacht worden, dass hier durchaus noch Luft nach oben ist. Wie beurteilt die DPolG die Situation in der Landespolizei?

Zweitens. Welche Auffassung vertritt die DPolG hinsichtlich der geplanten Änderungen in Bezug auf Disziplinarverfahren?

Der **Vertreter der DPolG:** In der Tat ist bei der Supervision noch Luft nach oben; das stellen wir ebenfalls fest. Aber ich bleibe einmal bei der interkulturellen Kompetenz. Die entsprechenden Lehrgänge beginnen gerade, und erst danach erfolgt eine Supervision. In diesem Rahmen ist dann vorgesehen, auch mit den Ausbildern zu sprechen, aber das dauert seine Zeit. Ich gebe Ihnen recht, dass auch zu anderen Themen mit einer Supervision begonnen werden muss.

In Bezug auf das Thema Disziplinarrecht kann ich mich dem Vertreter der Gewerkschaft der Polizei anschließen. Das sieht die Deutsche Polizeigewerkschaft genauso. Allerdings wäre eine Gesetzesänderung erforderlich.

Abg. Hagen Kohl (AfD): Früher war es zumindest so, dass Polizeibeamte, die sich beschweren wollten, zunächst zu ihrem Dienstvorgesetzten gegangen sind. Gibt es dieses Instrument nicht mehr?

Könnte man nicht von sogenannten Hinweisgebern erwarten, dass sie - immerhin sprechen wir dabei über Polizeivollzugsbeamte - dann auch zu den entsprechenden Hinweisen bzw. Informationen stehen? Ich meine, das ist auch ein Stück weit eine Persönlichkeitsfrage.

Der **Vertreter der DPolG:** Die Beschwerden beim Vorgesetzten gibt es in der Tat nach wie vor. Es wäre auch schlimm, wenn es nicht so wäre. Ich kann allerdings nicht für jede einzelne Einheit sprechen. Es kommt dann auch auf die persönliche Kommunikation zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter an.

Es gibt nun einmal anonyme Hinweise, und wir müssen verifizieren, ob da etwas dran ist oder eben nicht. Deswegen fände ich die Möglichkeit gut, anonym nachfragen zu können: Wie kommen Sie darauf? Können Sie nähere Informationen geben? Das wäre uns durchaus wichtig.

Abg. Hagen Kohl (AfD): Aber erwartbar wäre doch eigentlich, dass ein Vollzugsbeamter dazu steht, wenn er einen Hinweis zu geben hat, dem nachgegangen werden muss, und dass er seinen Namen und seine Adresse nennt. Das wäre doch der übliche Weg. Wir wissen ja, wie es sich mit Hinweisen verhält, die dann zwar ins Nichts laufen oder zu Vorverurteilungen führen.

Der **Vertreter der DPoIG**: Ja, das wäre sicherlich erwartbar. Aber die Erfahrung zeigt uns, dass nach wie vor anonyme Hinweise eingehen, denen wir nachgehen müssen. Insofern ist ein Konzept, wie der anonyme Hinweisgeber geschützt werden kann, ausgesprochen wichtig.

Vorsitzender Matthias Büttner (Staßfurt): Gibt es weitere Wortmeldungen seitens der Ausschussmitglieder? - Das ist nicht der Fall. Dann danke ich Ihnen recht herzlich für Ihre Ausführungen. Damit können wir das Fachgespräch beenden. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, um mich bei allen Gästen zu bedanken und sie zu verabschieden. Sie können natürlich auch gern weiter an der öffentlichen Sitzung teilnehmen.

Gibt es Vorschläge zum weiteren Verfahren? - Wollen wir das Thema auf die Tagesordnung für die nächste Sitzung setzen? - Gut, dann haben wir uns darauf verständigt.

(Unterbrechung von 14:02 Uhr bis 14:31 Uhr)

Zu Punkt 2 der Tagesordnung:**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Spielbankgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt**

Gesetzentwurf Landesregierung - **Drs. 8/2671**

Der Landtag hat den Gesetzentwurf in der 42. Sitzung am 1. Juni 2023 an den Ausschuss für Inneres und Sport überwiesen.

Die Landesregierung hat dem Ausschuss die im Rahmen ihres Anhörungsverfahrens zu dem Gesetzentwurf eingegangene Stellungnahme des Landesbeauftragten für den Datenschutz übersandt (**Vorlage 1**).

Abg. Guido Kosmehl (FDP) schlägt vor, in der nächsten Sitzung auf der Grundlage einer Synopse des Gesetzgebungs- und Beratungsdienstes eine Beschlussempfehlung zu erarbeiten.

Der **Ausschuss** ist mit dem vorgeschlagenen Verfahren einverstanden.

Zu Punkt 3 der Tagesordnung:

Finger weg vom Waffenrecht!

Antrag Fraktion AfD - **Drs. 8/2664**

Der Landtag hat den Antrag in der 43. Sitzung am 2. Juni 2023 an den Ausschuss für Inneres und Sport überwiesen.

Vorsitzender Matthias Büttner (Staßfurt) weist darauf hin, dass dem Ausschuss zu dem Themenbereich Waffenrecht auch ein Antrag der Fraktion DIE LINKE mit dem Titel „Sicherheit für die Allgemeinheit erhöhen - Waffenrecht nutzen und schärfen“ (Drs. 8/2364) vorliege, mit dem sich der Ausschuss zuletzt in der 20. Sitzung am 13. April 2023 befasst habe.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU) beantragt namens der Koalitionsfraktionen, eine Anhörung zu dem Thema durchzuführen und den Landesjagdverband sowie den Landesschützenbund Sachsen-Anhalt dazu einzuladen.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE) fragt, ob sich der Antrag auf Durchführung einer Anhörung ausschließlich auf den Antrag der AfD-Fraktion oder auch auf den Antrag der Fraktion DIE LINKE beziehe, der insbesondere die Situation des Vollzugs des Waffenrechts in den Blick nehme und zu dem ihre Fraktion bereits in der 20. Sitzung eine Anhörung vorgeschlagen habe.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU) gibt zur Kenntnis, dass sich der Antrag der Koalitionsfraktionen ausschließlich auf den heute zur Beratung aufgerufenen Antrag der AfD-Fraktion beziehe. Da es dabei um das Thema Waffenrecht und somit um Bundesrecht gehe, spiele die Frage des Vollzugs, die Gegenstand des Antrags der Fraktion DIE LINKE sei, zunächst keine Rolle.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE) erklärt, er vermöge diese Verfahrensweise nicht nachzuvollziehen. Wenn eine Anhörung zu dem Thema Waffenrecht durchgeführt werde, erscheine es ihm sinnvoll, das Waffenrecht nicht nur in seinen bundesgesetzlichen Ausformungen, sondern auch den konkreten Vollzug im Land Sachsen-Anhalt in den Blick zu nehmen. Daher beantrage er, für den Fall, dass der Ausschuss die Durchführung einer Anhörung beschließen werde, den noch im Verfahren befindlichen Antrag der Fraktion DIE LINKE in der Drs. 8/2364 sowie die im Zusammenhang damit behandelten drei Selbstbefassungsanträge ebenfalls zum Gegenstand der Anhörung zu machen.

Ferner interessiere ihn, ob der Antrag der Koalitionsfraktionen in der Weise zu verstehen sei, dass zu der Anhörung ausschließlich der Landesjagdverband und der Landesschützenbund Sachsen-Anhalt geladen werden sollten, oder ob seitens der Oppositionsfraktionen weitere Anzuhörende benannt werden könnten.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU) bemerkt, es jeder Fraktion selbstverständlich jeder Fraktion unbenommen, Anzuhörende zu benennen. Über den Kreis der zu ladenden Anzuhörenden habe dann der Ausschuss zu bestimmen.

Abg. Florian Schröder (AfD) kündigt an, die AfD-Fraktion werde im Nachgang zu der heutigen Sitzung weitere Anzuhörende benennen.

Vorsitzender Matthias Büttner (Staßfurt) bittet die Fraktionen darum, bei Bedarf je zwei Anzuhörende benennen.

Unabhängig davon müsse sich der Ausschuss noch darüber verständigen, ob zusätzlich auch der Antrag der Fraktion DIE LINKE in der Drs. 8/2364 Gegenstand der noch zu beschließenden Anhörung sein solle.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU) bekräftigt, der Vorschlag der Koalitionsfraktionen auf Durchführung einer Anhörung beziehe sich ausschließlich auf den Antrag der AfD-Fraktion, in dem es nicht um den Vollzug, sondern konkret um das Waffenrecht gehe. Aus seiner Sicht sei es nicht sachdienlich, beide Anträge miteinander zu verbinden.

Abg. Florian Schröder (AfD) erklärt, die AfD-Fraktion schließe sich dieser Auffassung an. Es handele sich um zwei unterschiedliche Sachverhalte, die separat zu verhandeln seien.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE) bemerkt, ihr erschließe sich nicht, warum eine Anhörung zu dem Thema Bundeswaffenrecht durchgeführt werden solle, ohne dabei auch den Vollzug desselben in der Verantwortung der Behörden des Landes Sachsen-Anhalt in den Blick zu nehmen, der Gegenstand des Antrags der Fraktion DIE LINKE sei.

Abg. Guido Kosmehl (FDP) hält es angesichts der Tatsache, dass Gegenstand des vorliegenden Antrags der Fraktion DIE LINKE zwar eine Verschärfung des Waffenrechts sei, dass darin jedoch, was die landesrechtliche Kompetenz anbelange, lediglich Maßnahmen des Innenministeriums in dieser Frage gefordert würden, ohne dass auf konkrete Regelungen bzw. im Land Sachsen-Anhalt möglicherweise bestehende Defizite im Bereich des Waffenrechts eingegangen werde, für nicht angezeigt, diesen Antrag gemeinsam mit dem Antrag der AfD-Fraktion zum Gegenstand einer Anhörung zu machen, weil es sich um zwei unterschiedliche Themenbereiche handele.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE) erklärt, er halte die seitens der Koalitionsfraktionen vorgeschlagene Verfahrensweise in keiner Weise für sachgerecht.

Abg. Guido Kosmehl (FDP) betont, es gehe, bezogen auf den Antrag, der Gegenstand der heutigen Tagesordnung sei, ausschließlich darum, mit den im Land Sachsen-Anhalt tätigen Verbänden, die Interessenvertreter derjenigen Bürgerinnen und Bürger Sachsens-Anhalts sei-

en, die eine waffenrechtliche Erlaubnis hätten, ein Fachgespräch über bestehende Probleme bzw. über einen ggf. bestehenden Änderungsbedarf zu führen.

Vorsitzender Matthias Büttner (Staßfurt) stellt sodann die in der heutigen Sitzung unterbreiteten Verfahrensvorschläge zur Abstimmung.

Der **Ausschuss** verständigt sich auf die Durchführung eines Fachgesprächs zu dem Antrag der Fraktion der AfD in der Drs. 8/2664 in der Sitzung am 24. August 2023.

Die Fraktionen werden gebeten, jeweils bis zu zwei Anzuhörende zu benennen.

Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, den Antrag der Fraktion DIE LINKE in der Drs. 8/2364 sowie die Anträge auf Selbstbefassung in den ADRs. 8/INN/70 bis 8/INN/72 ebenfalls zum Gegenstand des Fachgesprächs zu machen, wird bei 3 : 10 : 0 Stimmen abgelehnt.

Zu Punkt 4 der Tagesordnung:**Bericht der Landesregierung gemäß § 31 Abs. 6 SOG LSA**

Unterrichtung Landesregierung - **Drs. 8/2652**

Die Überweisung an den Ausschuss für Inneres und Sport erfolgte gemäß § 40 Abs. 1 GO.LT.

Staatssekretär Klaus Zimmermann (MI) verweist auf den dem Ausschuss vorliegenden schriftlichen Bericht der Landesregierung.

Der **Ausschuss** nimmt die Unterrichtung zur Kenntnis und erklärt das Thema für erledigt.

(Unterbrechung von 14:57 Uhr bis 15:30 Uhr)

Zu Punkt 5 der Tagesordnung:**a) Ermittlungen im Vermisstenfall G.**

Selbstbefassung Fraktion DIE LINKE - **ADrs. 8/INN/64**

b) Ermittlungen zum Verschwinden der 5-jährigen G.

Selbstbefassung Fraktion SPD - **ADrs. 8/INN/65**

Der Ausschuss hat sich zuletzt in der 21. Sitzung am 11. Mai 2023 mit dem Thema befasst und das Ministerium für Inneres und Sport um eine Nachberichterstattung gebeten. Diese ist dem Ausschuss mit Schreiben vom 17. Mai 2023 zugegangen mit der Bitte, die vertraulichen Inhalte nur in einem nicht öffentlichen Sitzungsteil zu behandeln.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE) bittet darum, die Beratung über diesen Punkt angesichts des zeitlichen Umfangs, den eine Befassung mit diesem Thema voraussichtlich in Anspruch nehmen würde, auf die nächste Sitzung am 24. August 2023 zu vertagen.

Der **Ausschuss** beschließt einstimmig, diesen Punkt von der Tagesordnung für die heutige Sitzung abzusetzen und in der nächsten Sitzung des Ausschusses am 24. August 2023 aufzurufen.

Zu Punkt 6 der Tagesordnung:

Anwendung der Experimentierklausel im Rettungsdienstgesetz des Landes Sachsen-Anhalt - Einsatz von Gemeindenotfallsanitätern zur Versorgung medizinischer Notfälle

Selbstbefassung Fraktion CDU - **ADrs. 8/INN/77**

Der Ausschuss hat sich in der 21. Sitzung am 11. Mai 2023 darauf verständigt, das Thema in der heutigen Sitzung zu behandeln. Die Landesregierung wurde um eine Berichterstattung zu dem Thema gebeten.

Ein **Vertreter des MI** trägt vor, die notärztliche Versorgung in Deutschland stehe aktuell vor verschiedenen Herausforderungen. Zu diesen Herausforderungen zählten unter anderem die zunehmende Anzahl von Einsätzen sowie die Ausweitung der Zeitspanne bis zum Eintreffen ärztlicher Hilfe, bspw. aufgrund des aktuell bestehenden Ärztemangels. Die sogenannte Hilfsfrist definiere die maximale zeitliche Differenz zwischen der Alarmierung des Rettungsmittels und dessen Ankunft am Einsatzort. Bei gleichzeitiger Alarmierung von Rettungswagen und Notarzteinsatzfahrzeug treffe der Rettungswagen häufig vor dem Notarzteinsatzfahrzeug ein. Dies liege vor allem daran, dass die Anzahl der Rettungswagenstandorte die der Notarzteinsatzfahrzeuge meistens überwiege. Je nach Bundesland und Region in Deutschland gebe es unterschiedliche Regelungen zur Hilfsfrist, wobei die definierten Hilfsfristen zwischen acht und 17 Minuten lägen.

In der präklinischen Notfallversorgung diene das Erfüllen der Hilfsfrist als Indikator für die Bedarfsplanung. Treffe der Rettungswagen vor dem Notarzt ein, könne die Besatzung zwar erste Maßnahmen bis zum Eintreffen des Notarztes ergreifen, jedoch seien diese Versorgungsmöglichkeiten aus rechtlichen Gründen und auf der Basis der medizinischen Ausbildung der Rettungssanitäter eingeschränkt. Abhängig davon, ob die Alarmierung von Rettungswagen und Notarzteinsatzfahrzeug gleichzeitig stattgefunden habe oder ob der Notarzt nachalarmiert worden sei, variere die Dauer bis zur Ankunft des Notarztes bundesspezifisch bis über 20 Minuten bei gleichzeitiger Alarmierung bzw. bis über 30 Minuten bei Nachforderung.

Es bestehe ein Zielkonflikt zwischen der Versorgungssicherheit der Patienten und dem effizienten Mitteleinsatz verfügbarer materieller und personeller Ressourcen. Durch ein dichteres Netz an Notarztstandorten ließe sich das Zeitintervall bis zum Eintreffen ärztlicher Hilfe zwar verringern, wobei die notwendige Ressourcenbindung allerdings Kosten verursache. Diese Divergenz existiere insbesondere in ländlichen Regionen mit geringer Bevölkerungsdichte und entsprechend weniger Einsätzen, die keine hohe Dichte an Standorten rechtfertigten.

Eine mögliche Lösung des Zielkonflikts stelle die Innovation des Telenotarztsystems dar. Dieses Versorgungskonzept sei Teil der Telemedizin, welches sich durch den Einsatz von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien auszeichne. Dabei könne der Telenot-

arzt via Audio und visueller Datenübertragung an der Patientenversorgung über räumliche Distanzen teilnehmen. Voraussetzung hierfür seien nicht nur materielle Faktoren wie die Bereitstellung eines Telenotarzarbeitsplatzes und die Ausstattung der Rettungswagen mit entsprechendem telemedizinischen Equipment. Auch immaterielle Faktoren wie die spezifische Schulung der Rettungsdienstmitarbeiter und Leitstellendisponenten im Umgang mit der Technik sowie die Ausbildung der Telenotärzte müssten berücksichtigt werden.

Die Zeitspanne bis zum Beginn ärztlicher Hilfe verringere sich, da für die ärztliche Versorgung nicht zwingend die Anfahrt eines physischen Notarztes abgewartet werden müsse. Bestimmte Krankheitsbilder erforderten zudem nicht zwangsläufig die Anwesenheit eines Notarztes, sodass der Telenotarzt durch Diagnostik und Delegation der Therapie bis zum Eintreffen in der Klinik gemeinsam mit dem Rettungsdienstfachpersonal vollständig übernehmen könne.

Bisherige Untersuchungen hätten ergeben, dass die Versorgungsqualität durch den Telenotarzt dabei als mindestens gleichwertig zum konventionellen Notarzt anzusehen sei.

Weiterhin besteht für den Telenotarzt die Möglichkeit, mehrere Einsätze parallel zu betreuen. Diese dargestellten Faktoren könnten die Nutzung der Ressource Notarzt begünstigen und zu Einsparpotenzialen führen.

Über die Experimentierklausel des § 49a des Rettungsdienstgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (RettdG LSA) könnte im ländlichen Bereich in Sachsen-Anhalt ein solches Projekt initiiert werden, um die Wirkungsweise und eine mögliche Vorteilhaftigkeit unter Berücksichtigung der zusätzlich entstehenden Kosten zu evaluieren.

Smartphone-basierte Ersthelferalarmierungssysteme seien nicht neu und würden vielerorts in Deutschland bereits erfolgreich ausgetestet, z. B. durch mobile-rettet.de in NRW, durch Land|Retter in Mecklenburg-Vorpommern, durch BOSretter und „Meine Stadt rettet“ in Schleswig-Holstein. Zum Teil hätten diese Systeme die Erprobungsphase bereits erfolgreich abgeschlossen.

Derartige Systeme seien vom Ansatz her uneingeschränkt zu begrüßen, da sie in der Lage seien, das therapiefreie Intervall bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes beträchtlich zu verkürzen. Sie bildeten somit eine sinnvolle Ergänzung zum Rettungsdienst.

Smartphone-basierte Ersthelfersysteme seien unter anderem in der Sitzung des Landesbeirats für das Rettungswesen im Juni 2019 Thema und Gegenstand einer ausgiebigen Erörterung gewesen. Das wesentliche Ergebnis dieser Erörterung lasse sich kurz wie folgt zusammenfassen: Alle Mitglieder des Landesbeirats hätten sich für ein solches System ausgesprochen. Mit Nachdruck sei jedoch auch darauf hingewiesen worden, dass die Kommunen den Rettungsdienst als Angelegenheit des eigenen Wirkungskreises wahrnahmen. Insbesondere vonseiten der kommunalen Spitzenverbände sei immer wieder betont worden, dass es jeder Kommune selbst überlassen bleiben müsse, inwieweit dort ein derartiges System zum Ein-

satz kommen solle. Mit Erlass aus dem Jahre 2019 habe das Ministerium für Inneres und Sport die Träger des Rettungsdienstes über die entsprechenden Möglichkeiten, die zum Teil auch in Anspruch genommen würden, informiert.

Abg. Rüdiger Erben (SPD) bittet um ergänzende Ausführungen zum Einsatz von Gemeindefallsanitätern, der explizit Gegenstand des vorliegenden Antrags sei.

Dazu teilt der **Vertreter des MI** mit, auf der Rechtsgrundlage der Experimentierklausel in § 49a RettDG LSA hätten die Landkreise Wittenberg und Burgenlandkreis zur Einführung eines sogenannten Gemeindefallsanitäters Ausnahmen von den Vorschriften des Rettungsdienstgesetzes beantragt. Diese Ausnahmen sollten im Gebiet des Trägers des Rettungsdienstgesetzes dazu führen, dass es zu einer Verbesserung der Hilfsfrist im Rettungsdienstbereich und zu einer Senkung der Zahl der Duplizitätseinsätze komme.

Mit der Einführung eines Gemeindefallsanitäters solle erprobt werden, inwieweit sich das Projekt positiv auf die Hilfsfristen auswirke. Hierbei solle der Gemeindefallsanitäter zu Notfalleinsätzen mit Notfallpatienten alarmiert werden, die zwar einer dringenden medizinischen Versorgung bedürften, jedoch kein Indiz auf einen Transport aufwiesen. Somit würde der originäre Rettungstransportwagen für weitere Notfälle entsprechend der Einsatzkategorie mit Transportindikation zur Verfügung stehen. Auch dürfte dies zur Entlastung der Notaufnahme und Fachabteilungen in den Behandlungseinrichtungen führen, da eine Versorgung ohne Transport erfolge.

Start der Erprobung sei der 1. Juli 2023. Die Erprobungsphase sei auf zwei Jahre mit einer Verlängerungsoption von einem Jahr festgelegt. Mit weiteren Anträgen ähnlicher Art, z. B. aus Mansfeld-Südharz, sei zu rechnen.

Ziel der Erprobung sei es, Informationen darüber zu erhalten, ob der Gemeindefallsanitäter eine sinnvolle Ergänzung im Rettungsdienst sei, um die Hilfsfristen im Rettungsdienst zu verkürzen sowie die Notaufnahmen und Fachabteilungen in den Krankenhäusern zu entlasten. In diesem Fall sei beabsichtigt, noch in der laufenden Legislaturperiode das Rettungsdienstgesetz entsprechend zu ändern.

Darüber hinaus sei das Land Sachsen-Anhalt auch im Hinblick auf die zu erwartenden Änderungen durch die Bundesgesetzgebung zur Reform der Notfall- und Akutversorgung mit der Experimentierklausel entsprechend vorbereitet. Nach Verhandlungen mit den Antragstellern, den Kostenträgern, der Ärztekammer und der Kassenärztlichen Vereinigung habe Einvernehmen hinsichtlich einer möglichen Ausnahme von den Vorschriften der §§ 17 und 18 RettDG LSA erzielt werden können. Die weiteren Ausnahmen - insbesondere die Abweichung von §§ 2 und 7 RettDG LSA - hätten abgelehnt werden müssen, da sie über die Experimentierklausel in § 49a RettDG LSA nicht abgedeckt seien.

Nicht zugelassen werden könne - wie etwa beim Kreis Wittenberg - ein Indikationskatalog, der unter anderem Rückenschmerzen enthalten habe. Beim Burgenlandkreis habe zum einen der langen Ausbildungsdauer von 24 Wochen und der Ausweitung auf drei Rettungswachen bei einem 24/7-Betrieb nicht zugestimmt werden können. Die Kostenträger hätten bei Vorlage eines Gutachtens die Zustimmung zu einer etwaigen Erweiterung bereits angekündigt.

Der Genehmigungszeitraum 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2025 mit einer Verlängerungsoption bis zum 30. Juni 2026 sei darin begründet, dass nur so eine endgültige Änderung des Rettungsdienstgesetzes noch in dieser Wahlperiode ermöglicht werde.

Die erforderliche Zustimmung der Kostenträger liege vor. Der Landesbeirat habe sein Benehmen ebenfalls erklärt.

Gemäß § 49a RettDG LSA sei die entsprechende Evaluierung sowohl mit den entsprechenden zeitlichen als auch inhaltlichen Vorgaben ab 1. Juli 2024 den ausführenden Stellen vorzugeben. Dazu sei auch am heutigen Tage noch einmal verhandelt worden.

Die Ausnahme beinhalte im Einzelnen Folgendes. Abweichend von § 17 RettDG LSA werde für die Dauer der Erprobungszeit ein Notarzteinsetzfahrzeug gemäß entsprechender DIN zugelassen, das nicht über die zur Nutzung durch einen Notarzt vorgegebenen Medikamente verfüge. Abweichend von § 18 RettDG LSA werde die Nutzung eines Notarzteinsetzfahrzeugs gemäß der zuvor erfolgten Darstellung, besetzt mit einem Gemeindenotfallsanitäter als Fahrer und rettungsdienstlichem Personal, für den Rettungsdiensteinsatz zugelassen.

Als Gemeindenotfallsanitäter dürften nur Notfallsanitäter zum Einsatz kommen, die die folgenden Zulassungsvoraussetzungen erfüllten: abgeschlossene Ausbildung als Notfallsanitäter, mindestens zweijährige Berufserfahrung, eine 160-stündige Fortbildung zum Gemeindenotfallsanitäter, davon 80 Unterrichtsstunden Theorie und 80 Stunden Praxis.

Der Einsatz des Gemeindenotfallsanitäters komme nur bei einer Notfallindikation in Betracht, bei der die Indikatoren des NACA, also, National Advisory Committee for Aeronautics, kleiner gleich drei seien und eine Transportindikation nicht gegeben sei. Die Bewilligung beziehe sich während der Erprobungsphase auf den Einsatz auf einer Rettungswache mit rein rechnerisch 2,24 Gemeindenotfallsanitätern im Modus 12/7 und einem Notarzteinsetzfahrzeug im Landkreis Wittenberg sowie einer Rettungswache mit rechnerisch 4,5 Gemeindenotfallsanitätern im Modus 24/7 und einem Notarzteinsetzfahrzeug im Burgenlandkreis.

Folgende Auflagen seien gesetzt worden: Die flächendeckende und bedarfsgerechte medizinische Versorgung der Bevölkerung mit Leistungen des bodengebundenen Rettungsdienstes sei während der gesamten Erprobungszeit im Rettungsdienstbereich sicherzustellen. Der Antragsteller habe jeweils einen Evaluierungsbericht nach einem Jahr, spätestens aber zum

31. August 2024 und zum Ende der Erprobungsphase nach Maßgabe des Ministeriums vorzunehmen.

Erfolge im Einzelfall kein Einsatz eines Gemeindefallsanitäters, stelle die Rettungsdienstleitstelle unter Nutzung des von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung genutzten Programms „Strukturierte medizinische Ersteinschätzung in Deutschland“ (SmED) fest, ob der Fall an die Terminservice- und Bereitschaftsdienstzentrale 116117 weiterzuleiten sei, und veranlasse dies unverzüglich. Bei Einsatz eines Gemeindefallsanitäters sei eine Eingabe in diesem Programm zu Evaluierungszwecken erforderlich.

Abg. Rüdiger Erben (SPD) legt dar, mit den Gemeindefallsanitätern werde ein Modell erprobt, das woanders bereits seit einigen Jahren umgesetzt werde und das sich offenbar auch bewährt habe. Die Voraussetzungen, um als Gemeindefallsanitäter in Sachsen-Anhalt tätig zu sein, unterschieden sich allerdings insofern von den Modellen, die bspw. in Niedersachsen durchgeführt würden, als weniger als ein Drittel der Fortbildungsstunden zu absolvieren sei. Ihn interessiere, aus welchem Grund in Sachsen-Anhalt deutlich weniger Fortbildungsstunden gefordert würden.

Weiterhin sei es aus seiner Sicht nicht nachzuvollziehen, aus welchem Grund ein Kathederwechsel nicht durch einen Gemeindefallsanitäter durchgeführt werden dürfe. Dies erschließe sich ihm angesichts der Tatsache, dass bspw. im Burgenlandkreis jährlich zwischen 600 und 1 000 Rettungsdiensteinsätze nur deswegen erfolgten, weil in einem Pflegeheim oder auch in der häuslichen Pflege ein Katheder herausgerutscht sei, nicht.

Soweit ihm bekannt sei, dauere es in der Rettungsleitstelle durchschnittliche acht Minuten, um zu Evaluationszwecken die entsprechenden Daten eines Patienten das Programm SmED zu vorzunehmen. Sollte dies zutreffend sei, brauche man gar nicht mehr über den Sinn der Hilfsfristen zu sprechen. Er bitte um Bestätigung, ob die vorliegende Information zutreffend sei, sowie um eine Stellungnahme, wie der dadurch entstehende Zeitverlust von acht Minuten zu bewerten sei.

Das Thema Ausbildung sei von beiden Antragstellern unterschiedlich bewertet worden, teilt der **Vertreter des MI** mit. Im Burgenlandkreis wollten die Malteser das Projekt aus Oldenburg mit einer 24-wöchigen Ausbildung für den Gemeindefallsanitäter umsetzen. Der Leistungserbringer im Landkreis Wittenberg sei hingegen das Deutsche Rote Kreuz, das eine kürzere Ausbildungsdauer für ausreichend halte. Dies sei dann letztendlich für beide Kreise einheitlich festgesetzt worden. Die geringere Ausbildungsdauer sei mit der Ärztekammer abgestimmt worden. Letztendlich hätten sich die Malteser mit einer verkürzten Ausbildungsdauer einverstanden erklärt.

Das eigentliche Problem liege eher in der Nahtstelle zwischen ambulanter und stationärer Versorgung begründet. In diesem Bereich bewege sich der Rettungsdienst regelmäßig. Dies

sei derzeit auch das tragende Thema der Regierungskommission auf Bundesebene, die verschiedene Vorschläge zur Umsetzung bringen wolle.

Mit dem Gemeindenotfallsanitäter könne schon einmal etwas erreicht werden, ohne dass dabei gegen geltendes Recht verstoßen werde. Die ursprünglich vorgesehene Experimentierklausel habe seinerzeit keine Zustimmung im Landtag gefunden. Der Gesetzgebungs- und Beratungsdienst habe damals durchaus zu Recht aus verfassungsrechtlichen Gründen darauf bestanden, dass die Experimentierklausel nur für bestimmte Anwendungsfälle des Rettungsdienstgesetzes genutzt werden dürfe, die in § 49 RettDG LSA abschließend festgelegt seien. Dementsprechend habe der Zweck des Einsatzes nicht geändert werden dürfen. Die Experimentierklausel gelte daher lediglich in Bezug auf die Rettungsmittel und die Besetzung des Rettungsdienstmittels gemäß §§ 17 und 18 RettDG LSA. Dies setze wiederum voraus, dass der Gemeindenotfallsanitäter nur in einem Rettungsdienstfall und nicht bei einer von Anfang an als ambulanter Fall einschätzbaren Lage eingesetzt werden könne. Aus diesem Grund sei auch der angesprochene Kathederwechsel trotz eines entsprechenden Wunsches des Burgenlandkreises ausdrücklich nicht als zusätzliche Maßnahme aufgenommen worden. Dies sei unter anderem darauf zurückzuführen, dass im Grunde genommen nur der Burgenlandkreis entsprechend hohe Fallzahlen aufweise. In anderen Landkreisen lägen die Zahlen bei weniger als 50 Fällen pro Jahr.

In Bezug auf das Thema SmED, der von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung im Rahmen der Rufnummer 116117 eingesetzten Software, sei zu konstatieren, dass dieses System in der Tat durchaus zu einer Verzögerung führe. Dazu würden derzeit Gespräche mit allen Beteiligten - unter anderem auch mit dem Zentralinstitut der Kassenärztlichen Bundesvereinigung - geführt. Ziel sei es, dass der jeweilige Einsatz zunächst wie üblich in das in den Landkreisen übliche Einsatzleitsystem namens LIS eingetragen werde und dass erst im Nachhinein, wenn feststehe, dass es sich nicht um einen Notfall gehandelt habe, eine entsprechende Eintragung in das System SmED erfolgen. Dadurch solle vermieden werden, dass der Eintrag in das System nicht zu einer Verzögerung des Einsatzes führe. Der Einsatz solle wie bisher unmittelbar über das Einsatzleitsystem gesteuert werden.

Auf Nachfrage des **Vorsitzenden Matthias Büttner (Steißfurt)** erklärt sich **Abg. Chris Schulenburg (CDU)** namens der CDU-Fraktion damit einverstanden, den Selbstbefassungsantrag für erledigt zu erklären.

Nach erfolgter Berichterstattung durch die Landesregierung erklärt der **Ausschuss** den Selbstbefassungsantrag in der ADRs. 8/INN/77 für erledigt.

Zu Punkt 7 der Tagesordnung:

Bekämpfung von Geldautomatensprengungen

Selbstbefassung Fraktion CDU - **ADrs. 8/INN/78**

Der Ausschuss hat sich in der 21. Sitzung am 11. Mai 2023 darauf verständigt, den Antrag in der heutigen Sitzung zu behandeln.

Ein **Vertreter des MI** führt zur Kriminalitätsslage hinsichtlich der Angriffe auf Geldausgabeautomaten sowie der präventiven Bekämpfungsansätze in Sachsen-Anhalt aus, Angriffe auf Geldausgabeautomaten seien ein bundesweit herausragendes Kriminalitätsphänomen. In den vergangenen fünf Jahren seien in Deutschland tendenziell steigende Fallzahlen in diesem Phänomenbereich festzustellen gewesen. So seien in den Jahren 2020 und 2021 bundesweit rund 800 solcher Sprengungen verzeichnet worden. Im Jahr 2020 seien es 414 und im Jahr 2021 392 Sprengungen gewesen. Dies seien die beiden höchsten Fallzahlen, die seit dem Beginn der statistischen Erfassung durch das Bundeskriminalamt im Jahre 2005 registriert worden seien. Der signifikante Anstieg habe sich auch im Jahr 2022 mit 494 Sprengungen fortgesetzt.

Täter zielten unter anderem durch Aufsprengen von Ausgabeautomaten darauf ab, rasch an Bargeld zu gelangen. Eine Explosion eines Geldausgabeautomaten führe in aller Regel zu beträchtlichen Sach- und Gebäudeschäden, die den Wert des erbeuteten Bargeldes häufig deutlich überstiegen. Gleichzeitig stelle die Explosion insbesondere durch die unkontrollierte Verteilung von Trümmern und Splittern eine erhebliche Gefahr für unbeteiligte Dritte und Einsatzkräfte von Feuerwehr und Polizei dar.

Geldautomaten würden inzwischen überwiegend mithilfe fester Explosivstoffe gesprengt. Obwohl sich die in Sachsen-Anhalt registrierten Fälle nach wie vor im bundesweiten Vergleich auf einem relativ niedrigen Niveau bewegten, sei jede vollendete Geldautomatensprengung natürlich eine zu viel. Die zum Teil hoch professionellen Täter verursachten mit ihren Sprengungen nicht nur hohe wirtschaftliche Schäden. Immer wieder gefährdeten diese Tathandlungen auch Anwohner, unbeteiligte Dritte und die vor Ort tätigen Einsatzkräfte. Da die Täter derzeit vermehrt Festsprengstoffe anstatt Gasmischungen einsetzten, führe dies zu einer weitaus höheren Gefahr für Leib oder Leben sowie zu noch höheren Sachschäden.

Mit Stand vom 31. Mai 2023 sei es in Sachsen-Anhalt bereits zu acht Fällen von Geldausgabeautomatenangriffen gekommen. Davon seien sechs Fälle Sprengungen gewesen, wobei eine Sprengung mit Festsprengstoff durchgeführt worden sei. Von diesen sechs Angriffen seien glücklicherweise vier im Versuchsstadium stecken geblieben. In den Jahren zuvor seien im Jahre 2020 16 Angriffe mittels Sprengung, im Jahre 2021 13 Angriffe sowie im Jahre 2022 neun Sprengungen zu verzeichnen gewesen.

Auch die Innenministerkonferenz habe sich zurückliegend wiederholt und eingehend mit der Thematik befasst und bereits im März 2019 Empfehlungen erarbeitet, mit welchen Maßnahmen Kreditinstitute ihre Geldausgabeautomaten sichern könnten. Die IMK habe es als dringendes Erfordernis angesehen, dass auch die deutsche Kreditwirtschaft sowie die Geldautomatenhersteller die technischen Möglichkeiten ausschöpften und insbesondere darauf achteten, die von der Polizei als wirksam identifizierten Sicherungsempfehlungen konsequent umzusetzen.

Zu den beschlossenen Präventionsmaßnahmen gehöre unter anderem die Selbstverpflichtung der Kreditwirtschaft, zukünftig Einfärbungen und Klebesysteme einzusetzen, die bei Detonationen die Geldscheine verklebten oder mit Farbe beschmutzten, um dadurch den Tatanreiz durch die erhebliche Erschwerung der Verwertbarkeit der Beute deutlich zu verringern. Weitere Präventionsmaßnahmen seien z. B. auch der Nachtverschluss der Selbstbedienungsfoyers der Kreditinstitute in der Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr, die Überwachung des Zugangs zum Foyer durch qualifizierte Einbruchmeldetechnik sowie der Einsatz von Nebelsystemen.

Anlässlich einer am 20. April 2023 vom Ministerium für Inneres und Sport durchgeführten Fachtagung zum Thema Geldautomatensprengungen sei deutlich geworden, dass dieses Kriminalitätsphänomen nicht von den Sicherheitsbehörden allein bekämpft könne. Demnach hätten auch die Banken und Geldautomatenhersteller eine entscheidende Schlüsselfunktion. Vor diesem Hintergrund seien der Einladung des Ministeriums neben den Vertretern der Landespolizei auch Vertreter des Ostdeutschen Sparkassenverbandes, der Volks- und Raiffeisenbanken, des Genossenschaftsverbands und Repräsentanten der Öffentlichen Versicherungen Sachsen-Anhalt (ÖSA) sowie der R+V Versicherung gefolgt. Alle Beteiligten hätten dabei den interdisziplinären Erfahrungsaustausch begrüßt und hätten eine verbesserte Zusammenarbeit zugesichert. Aufgrund der erfolgreichen Verdrängung des Phänomenbereichs in den Niederlanden mithilfe der konsequenten Umsetzung geeigneter Präventionsmaßnahmen seien auch zwei niederländische Kriminalisten zur Fachtagung eingeladen gewesen, die über die Erfahrungen und Bekämpfungsansätze in ihrem Land berichtet hätten.

In einer für Oktober avisierten Folgeveranstaltung sollten die Präventionsmöglichkeiten erneut weiter intensiv erörtert werden. Unterstützend seien die Polizeiinspektionen mit Erlass vom 26. Mai 2023 beauftragt worden, mit den örtlich zuständigen Kreditinstituten in Kontakt zu treten, welche ihre Geldausgabeautomaten im Umfeld von Wohngebieten installiert hätten. Zur Verhinderung möglicher eintretender Personenschäden sollten diese Geldausgabeautomaten vorrangig hinsichtlich bestehender Sicherheitskonzepte einer Prüfung unterzogen werden. Dabei solle insbesondere seitens der Polizei die Durchführung von gemeinsamen Gefährdungs- und Risikoanalysen angeboten werden.

Die Vertreter der Kreditinstitute seien zeitgleich angeschrieben worden, um sie über das Vorhaben auf Polizeiseite zu informieren sowie bei ihnen um unterstützende Mitarbeit zu

werben. Zu diesem Zweck sollten die Polizeiinspektionen zeitnah beauftragt werden, mit den jeweiligen Kreditinstituten in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenfalls in Kontakt zu treten. Die Ergebnisse sollten auf der zuvor genannten Veranstaltung weitergehend interdisziplinär erörtert werden.

Abschließend geht der Vertreter des MI kurz auf bestehende repressive Bekämpfungsansätze ein.

Im Juni 2020 habe das Landeskriminalamt einen Single Point of Contact eingerichtet, der mit der Lagedarstellung und Bewertung sowie der Informationssteuerung an die sachbearbeitenden Dienststellen in Sachsen-Anhalt sowie auf Bundesebene beauftragt worden sei. Das Landeskriminalamt erfülle seither seine Zentralstellenaufgabe als Single Point of Contact.

Die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung von Straftaten im Zusammenhang mit Geldautomatensprengungen erfolge in Sachsen-Anhalt nicht zentralisiert, sondern in Zuständigkeit der Fachkommissariate 3, der Zentralen Kriminaldienste der jeweils betroffenen Polizeiinspektionen in der Fläche. Auf der Grundlage einer bundesweiten Rahmenkonzeption habe das Landeskriminalamt eine phänomenbezogene Landesrahmenkonzeption erstellt. Zum 3. März 2023 sei diese vom Landeskriminalamt fortgeschrieben und aktualisiert worden. Sie stelle den Rahmen für eine abgestimmte Bekämpfung von Angriffen auf Geldausgabeautomaten für die Landespolizei dar. Die Polizeiinspektionen hätten auf dieser Grundlage ihre behörden-spezifischen Konzeptionen in Bezug auf das Kriminalitätsphänomen ebenfalls fortgeschrieben. Hier würden insbesondere Leitlinien für Einsatz- und Fahndungsmaßnahmen sowie Eigensicherung bzw. Gefahrenhinweise dargestellt.

Abg. Rüdiger Erben (SPD) sagt, ihm sei berichtet worden, dass die Sparkassenorganisationen, die Genossenschaftsbanken und auch die privaten Banken in den Ländern unterschiedlich reserviert aufträten, was den Einsatz von Ressourcen betreffe, um das Geld in den Geldautomaten zu sichern. Vor diesem Hintergrund interessiere ihn, auf wie viel Reserviertheit die Landesregierung in Sachsen-Anhalt gestoßen sei. Soweit ihm bekannt sei, hätten die Sparkassen hier im Lande noch keine nennenswerten Investitionen in neue Sicherungssysteme getätigt.

Ferner interessiere ihn, wie die Landesregierung die im IMK-Beschluss als Möglichkeit vorgesehene gesetzliche Festschreibung einer Verpflichtung der Kreditinstitute zur Sicherung ihrer Geldautomaten bewerte. Dies sei seitens der IMK für den Fall angedacht, dass bis zum 30. Juni 2023 seitens der Kreditinstitute keine erheblichen Anstrengungen unternommen würden, um ihre Geldautomaten entsprechend zu sichern.

Abg. Siegfried Borgwardt (CDU) erkundigt sich, ob im Rahmen der Innenministerkonferenz die Tatsache thematisiert worden sei, dass bei bestimmten Geldinstituten keine solchen Vorfälle zu verzeichnen seien, und ob dies möglicherweise mit der eingesetzten Hardware zusammenhänge.

Der **Vertreter des MI** teilt mit, dass die am 20. April 2023 vom Ministerium für Inneres und Sport durchgeführte Fachtagung zum Thema Geldautomatensprengungen aus seiner Sicht von einer hohen Konstruktivität geprägt gewesen sei. Er habe keinerlei Reserviertheit hinsichtlich einer Zusammenarbeit feststellen können. Vielmehr sei der Wille bekundet worden, auch in Zukunft konstruktiv mit der Polizei zusammenzuarbeiten.

Gegenwärtig würden seitens der Kreditinstitute in Sachsen-Anhalt Einfärbetechniken verwendet. Ob auch Verklebetechniken zum Einsatz kommen sollten, werde derzeit noch geprüft.

Das Thema Hardware sei nicht Gegenstand der Beratungen der Innenministerkonferenz gewesen.

Staatssekretär Klaus Zimmermann (MI) gibt zur Kenntnis, dass der vom Abg. Herrn Erben angesprochene IMK-Beschluss erst am morgigen Tage gefasst werden solle. Im Herbst letzten Jahres sei vereinbart worden, im Herbst 2023 eine Evaluierung durchzuführen. Wenn diese Evaluierung zu dem Ergebnis führe, dass eine gesetzliche Verpflichtung der Kreditinstitute zur Sicherung ihrer Geldautomaten erforderlich sei, dann werde die Landesregierung ein entsprechendes Gesetzgebungsvorhaben unterstützen.

Auf Nachfrage des **Vorsitzenden Matthias Büttner (Staufurt)** erklärt sich **Abg. Chris Schulenburg (CDU)** namens der CDU-Fraktion damit einverstanden, den Selbstbefassungsantrag für erledigt zu erklären.

Nach erfolgter Berichterstattung durch die Landesregierung erklärt der **Ausschuss** den Selbstbefassungsantrag in der ADRs. 8/INN/78 für erledigt.

Zu Punkt 8 der Tagesordnung:

Teilweise Inbetriebnahme der Landesaufnahmeeinrichtung Stendal

Selbstbefassung Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - **ADrs. 8/INN/79**

Der Selbstbefassungsantrag ist dem Ausschuss am 15. Mai 2023 zugegangen. Der Ausschuss hat sich in der heutigen Sitzung vor dem Eintritt in die Tagesordnung darauf verständigt, den Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung für die heutige Sitzung zu setzen.

Eine **Vertreterin des MI** trägt vor, bekanntermaßen sei bereits im Jahre 2016 mit dem Unterbringungskonzept des Landes eine Bedarfs- und Kapazitätsplanung für den Bereich der Erstaufnahme aufgestellt worden. Demnach solle die Unterbringung mittelfristig an zwei Standorten in Halberstadt und Stendal erfolgen. Mit einer Konzentration auf möglichst wenige Standorte werde das Ziel verfolgt, die Bewirtschaftungskosten der Erstaufnahme sowie die personellen Ressourcen und die Logistikprozesse zu optimieren.

In Halberstadt befinde sich bereits seit vielen Jahren die Hauptstelle der Zentralen Anlaufstelle für Asylbewerber des Landes, die ZAST. Die vollständige Inbetriebnahme der LAE Stendal mit bis zu 1 000 Unterbringungsplätzen werde nach Information des zuständigen Landesbetriebs Bau- und Liegenschaftsmanagement Sachsen-Anhalt zum Ende des 4. Quartals 2025 erfolgen.

Mit dem Unterbringungskonzept und der Errichtung der LAE Stendal sei das Ziel verbunden, die rechtlichen Verpflichtungen für die Unterbringung von vulnerablen Personen vollständig zu erfüllen. Nach Maßgabe der Aufnahmerichtlinie sei sicherzustellen, dass die spezielle Situation von Minderjährigen, Behinderten, älteren Menschen, Schwangeren, Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern, Opfern des Menschenhandels, Personen mit schweren körperlichen Erkrankungen sowie Personen mit psychischen Störungen und Personen, die Folter, Vergewaltigung oder weitere Formen schwerer psychischer oder sexueller Gewalt erlitten hätten, berücksichtigt werde. In der LAE Stendal sollten vorwiegend vulnerable Gruppen untergebracht werden, insbesondere Familien mit Kindern sowie alleinreisende Frauen.

Die Planungen zur Ausgestaltung der Liegenschaft seien daher spezifisch auf die besonderen Bedarfe vulnerabler Gruppen und von Frauen ausgelegt. Die hierfür erforderlichen baulichen, organisatorischen und personellen Maßnahmen würden in der LAE Stendal umgesetzt. So würden unter anderem geeignete Unterkünfte für die Unterbringung besonders schutzbedürftiger Alleinreisender oder allein mit Kindern reisender Frauen und Familien mit Kindern vorgehalten. Dabei fänden geschlechts- und altersspezifische Aspekte in Gestalt verschiedener Angebote für unterschiedliche Altersgruppen Berücksichtigung. Die Einrichtung verfüge über Räumlichkeiten zur Kinderbetreuung sowie über verschiedene Sport- und Spielflächen. Zudem werde die Liegenschaft mit einer modernen elektronischen

Schließanlage mit programmierbaren Zutrittsberechtigungen zur Gewährleistung eines besonderen Schutzes bei der Unterbringung von Frauen und schutzbedürftigen Personen ausgestattet. Auch in den Außenanlagen würden abgetrennte, gut erreichbare Bereiche mit separaten und abschließbaren Rückzugsräumen vorgehalten.

Die LAE Stendal fungiere als unselbstständige Nebenstelle der Zentralen Anlaufstelle für Asylbewerber, also für die ZAST. Das bedeute, die ZAST-Hauptstelle in Halberstadt bleibe auch nach der vorzeitigen Teilinbetriebnahme Erstanlaufstelle für Asylsuchende im Land.

Die Aufnahme Asylsuchender werde dann wie folgt aussehen: In der Erstanlaufstelle in Halberstadt finde die Erstregistrierung, die Identifizierung besonderer Schutzbedarfe, die Erstuntersuchung nach § 62 des Asylverfahrensgesetzes, in der Regel die Asylverfahrensberatung sowie die Asylantragstellung und in der Regel die Anhörung in der Außenstelle des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge statt. Eine Verlegung der Asylsuchenden in die LAE Stendal solle in der Regel erst erfolgen, nachdem dieser Prozess durchlaufen worden sei.

In der LAE Stendal erfolge dann anschließend die Unterbringung und Versorgung der Asylsuchenden einschließlich ihrer Bewachung, die soziale Betreuung inklusive Kinderbetreuungsangebote und schulvorbereitender Angebote sowie die medizinische Grundversorgung.

Für den Fall sogenannter Direktzugänge in der LAE Stendal, also wenn sich Asylsuchende zunächst in der LAE Stendal anstatt in der Anlaufstelle in Halberstadt einfinden sollten, würden Nachtaufnahmebereiche in der Liegenschaft vorgehalten. Nur in Ausnahmefällen sei eine Erweiterung der Funktionen der LAE Stendal über eine reine Unterbringung von Asylsuchenden hinaus vorgesehen. Das beziehe sich insbesondere auf Havariefälle und Sonderlagen in der ZAST-Hauptstelle in Halberstadt, wie z. B. die Sperrung der ZAST-Hauptstelle aufgrund gesundheitsbehördlicher Anordnung. Hier sei an die zeitweise Sperrung der ZAST-Hauptstelle während der Pandemie erinnert. In diesen Ausnahmesituationen könne die LAE Stendal übergangsweise die Funktion der Erstaufnahme übernehmen.

Damit komme sie zu den aktuellen Planungen. Wegen der seit Sommer 2022 anhaltend hohen Zugangszahlen an Asylsuchenden und der angespannten kommunalen Unterbringungssituation sei geplant, die LAE bereits vor ihrer endgültigen Fertigstellung teilweise im Umfang von 500 bis 600 Unterbringungsplätzen vorzeitig in Betrieb zu nehmen. Die Teilinbetriebnahme solle voraussichtlich im Mai 2024 erfolgen.

Hinsichtlich der baulichen Herrichtung der für den Betrieb der LAE notwendigen Gebäude bereite der Landesbetrieb Bau- und Liegenschaftsmanagement Sachsen-Anhalt derzeit die entsprechenden Ausschreibungsunterlagen vor. Die Durchführung der Vergabeverfahren für die erforderlichen Bauleistungen zur Errichtung der Interimsbauten sei für das 3. Quartal 2023 geplant. Im Verlauf des Jahres 2023 würden bereits das Wachgebäude, die

Unterkunftsgebäude sowie der überwiegende Teil der Außenanlagen fertiggestellt. Die Fertigstellung der Interimsbauten sei für das 1. Quartal 2024 vorgesehen.

Auch die organisatorische Vorbereitungsphase zur Teilinbetriebnahme der LAE Stendal sei zwischenzeitlich angelaufen. Seitens des Ministeriums für Inneres und Sport seien mit dem Landesverwaltungsamt sowie der ZASt erste Besprechungen zur Abstimmung der notwendigen Verfahrensprozesse durchgeführt worden. Es fänden auch fortführende Abstimmungen statt.

Das Landesverwaltungsamt beabsichtige, bis zum 3. Quartal 2023 die Ausschreibungsunterlagen bezüglich der für den Betrieb der Einrichtung notwendigen Dienstleistungen zu erstellen. Die Durchführung der Vergabeverfahren einschließlich Auftragsvergabe an externe Dienstleister sei bis Ende 2023 vorgesehen. Die Stellenbesetzungsverfahren für das in der LAE benötigte Landespersonal würden gleichfalls bis Ende 2023 eingeleitet.

Nach gegenwärtigem Planungsstand sei die Vergabe folgender Dienstleistungen für die vorzeitige Inbetriebnahme in der LAE angedacht: Zum einen die Verpflegung, die soziale Betreuung, die Sprachmittlung, die medizinische und psychologische Erstversorgung, der Wachschatz, die Reinigung, die Wäschereileistungen, der Hausmeisterdienst, der Aufbau und Betrieb einer WLAN-Infrastruktur zur kostenfreien Nutzung durch die Bewohner sowie die Erstausrüstung, sprich, Möblierung der Gebäude. Weitere Bedarfe würden gegenwärtig geprüft.

Die vorzeitige teilweise Inbetriebnahme der LAE Stendal werde mit einer Unterbringungs-kapazität von 500 bis 600 Plätzen geplant. Die Unterbringung der Asylsuchenden werde in den zwei auf der Liegenschaft vorhandenen Unterkunftsgebäuden erfolgen.

Die Unterkunftsgebäude gliederten sich in jeweils fünf Etagen auf. Die Größenordnung der jeweiligen Wohneinheiten betrage ungefähr 100 Unterkunftsplätze je Etage. Im Rahmen des Interimsbetriebs mit einer Kapazität von 500 bis 600 Plätzen würden jeweils die ersten drei Obergeschosse in beiden Unterkunftsgebäuden als Wohnetagen genutzt. Bedarfsabhängig könne zudem eine Unterteilung bzw. Trennung von Wohneinheiten innerhalb der Etagen mittels programmierbarer Zutrittsberechtigung über das elektronische Schließsystem erfolgen.

Die Unterkunftszimmer seien aufgrund der Raumgrößen grundsätzlich für eine Belegung mit bis zu drei Personen in Dreibettzimmern bzw. für eine Belegung mit bis zu sechs Personen in Familienzimmern geeignet. In Abhängigkeit vom jeweiligen Bedarf erfolge eine Einzelbelegung.

Jede Wohnetage verfüge über eine angemessene Anzahl von Sanitär- und Sozialbereichen. Dabei gebe es geschlechtsspezifisch getrennte WC- und Duschräume sowie Teeküchen. Zu-

dem befinde sich in jeder Etage ein großer Gemeinschaftsraum von etwa 60 m² mit integrierter und baulich abgetrennter Kinderspielfläche.

Die LAE Stendal sei als barrierefreie Einrichtung geplant worden. Dies beinhalte barrierefrei gestaltete Gehwege im Außenbereich der Gebäude sowie barrierefreie Außenzugänge zu allen Gebäuden der Liegenschaft. Zudem würden in den Erdgeschossen der Unterkunftsgelände barrierefreie Unterkunftszimmer einschließlich barrierefreier Sanitär- und Sozialbereiche hergerichtet. Außerdem verfügten die Unterkunftsgelände über Außenaufzüge.

Im Rahmen der Teilinbetriebnahme der LAE Stendal würden folgende Gebäude bzw. Bauten genutzt: Zum einen das Wachgebäude, ein Unterkunftsgelände mit Funktionsbereichen für soziale Betreuung und Kinderbetreuung im Erdgeschoss und ein Unterkunftsgelände mit Funktionsbereichen für den medizinischen Bereich sowie die Verwaltung im Erdgeschoss. Hinzu kämen eine Leichtbauhalle oder ein Zelt - das stehe noch nicht fest; die diesbezüglichen Planungen des BLSA seien noch nicht abgeschlossen - für die Speisenversorgung einschließlich eines Küchentrakts mit einer Kapazität von rund 300 Sitzplätzen, eine Bürocontaineranlage zur Nutzung durch den Landkreis Stendal. Das sei dann der Verwaltungsbereich für die Ausländer- und Leistungsbehörde einschließlich Kassenautomat. Hinzu komme ein Container für die Wäscherei, also für die Wäsche der Bewohner, sowie ein Container für den Handwerker.

Die im Moment durch das Sozialministerium geförderte Asylverfahrensberatung stehe am Standort der Hauptstelle in Halberstadt zur Verfügung. Inwieweit ein ergänzendes Angebot auch in der LAE Stendal erforderlich werde, bedürfe noch der Abstimmung. Hintergrund sei, dass das BAMF aktuell angeboten habe, ggf. auch Anhörungen in der LAE in Stendal durchzuführen. Das würde vielleicht einiges erleichtern.

Mit der Inbetriebnahme der LAE Stendal werde die soziale Betreuung der Asylsuchenden sichergestellt. Dies umfasse insbesondere die Gewährleistung der Kinderbetreuung durch externe Dienstleister, die zu diesem Zweck gebunden werden sollten. Eine Etablierung des schulvorbereitenden Angebots Lernwerkstatt sei auch in Stendal geplant. Die diesbezüglich notwendigen Abstimmungen mit dem Sozialministerium seien geplant. In der LAE Stendal werde auch eine Rückkehrberatung angeboten.

Seitens des Innenministeriums seien umfangreiche Abstimmungen zur Vorbereitung der teilweisen Inbetriebnahme mit den Trägern öffentlicher Belange und der Zivilgesellschaft geplant. In diesem Zusammenhang sei allerdings in Erinnerung zu rufen, dass das Land bereits seit 2015 zur Thematik Unterbringung und Integration von Asylsuchenden in einem engen Austausch mit der Stadt und dem Landkreis Stendal stehe. Der erste gemeinsame Bürgerdialog fand bereits am 25. November 2015 in der Hansestadt Stendal statt. Eine weitere Informationsveranstaltung konkret vor dem Hintergrund der Planung zur Herrichtung einer Landesaufnahmeeinrichtung habe am 21. März 2018 stattgefunden. Auch in der Folgezeit

sei ein fortlaufender Informationsaustausch gewährleistet gewesen. Insbesondere sei der Landkreis mit sämtlichen betroffenen Fachbereichen in die Bauplanung einbezogen worden.

Vor diesem Hintergrund und zur Erörterung der vorzeitigen teilweisen Inbetriebnahme habe aktuell am 8. Juni 2023 eine umfassende Ämterkonferenz mit Vertretern der zuständigen Behörden des Bundes, also BAMF und Bundespolizei, der Behörden des Landes Sachsen-Anhalt, des Landesverwaltungsamts, des Polizeireviers, der Polizeiinspektion sowie des Landkreises Stendal und der Hansestadt Stendal stattgefunden. Diese Gesprächsrunde werde im Herbst 2023 erneut zusammenkommen. Zudem plane das MI am 21. Juni 2023 die Teilnahme am Arbeitskreis Migration im Landkreis Stendal zur Erörterung der Teilinbetriebnahme.

In einem nächsten Schritt seien Abstimmungsgespräche zur Einbeziehung und Unterstützung der Hochschule Magdeburg-Stendal angedacht. Das Land beteilige sich darüber hinaus aktiv an der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den relevanten Fragestellungen. So nehme das MI bspw. heute am Fachtag „Kinderrechte in Unterkünften für geflüchtete Menschen“ in Stendal teil. Auch eine Bürgerbeteiligung bzw. Information sei geplant und werde voraussichtlich im 3. Quartal 2023 in Gestalt eines Informationstages für die Öffentlichkeit mit möglicher Besichtigung der Liegenschaft stattfinden, soweit der Baufortschritt dies zulasse.

Eine **Vertreterin des MF** ergänzt, dass der Finanzausschuss am 4. Mai 2023 bereits der teilweisen Inbetriebnahme der LAE Stendal zugestimmt habe. Dies sei im Zusammenhang mit der Beschlussfindung für den dritten Nachtragshaushalt erfolgt. Für die Teilinbetriebnahme seien Kosten in Höhe von 3 Millionen € veranschlagt worden.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE) erkundigt sich, ob seitens der Landesregierung eine Anfrage an das BAMF gerichtet worden sei, in Stendal entsprechende Kapazitäten für die Durchführung von Anhörungen vorzusehen.

Die **Vertreterin des MI** antwortet, dies sei nicht geschehen, weil geplant sei, sowohl die Asylantragstellung als auch das Anhörungsverfahren in Halberstadt durchzuführen und erst nach erfolgter Anhörung eine Verlegung in die LAE Stendal vorzunehmen.

Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE) hält es für erforderlich, dass das Land zunächst einmal ein entsprechendes Signal in Richtung des BAMF aussende, ob es eine Unterstützung beim Anhörungsverfahren wünsche.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE) fragt unter Bezugnahme auf das Thema Kinderrechte bzw. auf das Recht auf Bildung, ob zumindest die Chance bestehe, dass in Stendal ein umfassenderer Bildungsanspruch der dortigen Bewohnerinnen und Bewohner realisiert werden könne.

Die **Vertreterin des MI** weist darauf hin, dass die Schulpflicht erst beginne, wenn die Familien mit den Kindern den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten zugewiesen würden. Dies gelte dann auch für Stendal. Es werde zwar versucht, in Stendal eine Lernwerkstatt mit entsprechenden Angeboten einzurichten, aber es sei eher unwahrscheinlich, dass die Schulpflicht dort erfüllt werden könne.

Abg. Henriette Quade (DIE LINKE) bemerkt, sie habe bewusst nicht von einer Realisierung der Schulpflicht gesprochen, weil ihr durchaus klar sei, dass sich das nicht umsetzen lasse. Dennoch interessiere sie, ob gemeinsam mit den verschiedenen Fachstellen für die unterschiedlichen Bedarfe, die es angesichts der Vulnerabilität der Menschen, die in Stendal untergebracht werden sollen, geben werde, überlegt werde, was realisierbar sei, oder ob es primär eine Frage dessen sei, was sich haushalterisch realisieren lasse.

Die **Vertreterin des MI** bestätigt, dass darüber mit den zuständigen Fachämtern gesprochen werde. Sie sei allerdings relativ skeptisch, dass sich das Recht auf Bildung - ob nun aus finanziellen oder aus anderen Gründen - in dieser Einrichtung werde realisieren lassen.

Auf Nachfrage des **Vorsitzenden Matthias Büttner (Staufurt)** erklärt sich **Abg. Sebastian Striegel (GRÜNE)** namens der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN damit einverstanden, den Selbstbefassungsantrag für erledigt zu erklären.

Nach erfolgter Berichterstattung durch die Landesregierung erklärt der **Ausschuss** den Selbstbefassungsantrag in der ADRs. 8/INN/79 für erledigt.

Zu Punkt 9 der Tagesordnung:**Petition Nr. 8-I/00097 - Einbürgerungsverfahren in Sachsen-Anhalt**

Der Ausschuss für Petitionen hat den Ausschuss für Inneres und Sport um eine Stellungnahme zu dem Petitionsanliegen gebeten. Der Innenausschuss hat sich bereits in der 20. Sitzung am 13. April 2023 mit dieser Petition befasst und die kommunalen Spitzenverbände angehört.

Das Ministerium für Inneres und Sport hat dem Ausschuss am 7. Juni 2023 einen schriftlichen Bericht zugeleitet. Des Weiteren sind dem Ausschuss vom Petitionsausschuss mit Schreiben vom 13. Juni 2023 weitere Schreiben zu der Petition übermittelt worden.

Abg. Kerstin Godenrath (CDU) bedankt sich für den ausführlichen Bericht des Ministeriums für Inneres und Sport und spricht sich dafür aus, dem Ausschuss für Petitionen den Bericht des Ministeriums zeitnah zuzuleiten, verbunden mit der Empfehlung, die Petition für erledigt zu erklären.

Abg. Christina Buchheim (LINKE) kritisiert, dass dem Petitionsausschuss ohne weitere inhaltliche Befassung im Fachausschuss empfohlen werden solle, die Petition für erledigt zu erklären. Dies werde dem Anliegen der Petition angesichts der vielfältigen Aspekte, die aus Sicht des Petitionsausschusses einer Erörterung im Ausschuss für Inneres und Sport bedürften, in keiner Weise gerecht.

Der **Ausschuss** erklärt mit 9:0:3 Stimmen die Befassung mit der Petition Nr. 8-I/00097 für erledigt und beschließt, dem Ausschuss für Petitionen den Bericht des Ministeriums für Inneres und Sport vom 7. Juni 2023 zu übersenden.

Zu Punkt 10 der Tagesordnung:

Verschiedenes

Vorsitzender Matthias Büttner (Staßfurt) informiert den Ausschuss über eine am gestrigen Tag eingegangene E-Mail zu dem schweren Unfall eines Fahrzeugs der Freiwilligen Feuerwehr in Genthin.

Die **nächste Sitzung** findet **am 24. August 2023** statt. Die Sprecher der Fraktionen werden sich am Rande der Landtagssitzung im Juni 2023 über die Tagesordnung verständigen.

Schluss der öffentlichen Sitzung: 16:46 Uhr.

Bereitstellung im AIS/SIS/RIS