

Verfassungsfeindliche Tendenzen in der Polizei

Hier: Sachverständigenanhörung des Ausschusses für Inneres und Heimat
am Montag, 21. Juni 2021, 13:00 Uhr

– Eingangsstatement Jürgen Peter, Vizepräsident beim Bundeskriminalamt –

Die Bekämpfung von verfassungsfeindlichem Gedankengut und Handeln ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, der sich auch die Sicherheitsbehörden der Länder und des Bundes in besonderer Verantwortung stellen und stellen müssen.

Die originäre gesetzliche Aufgabe der Sammlung und Auswertung von Informationen zu verfassungsfeindlichen Tendenzen liegt gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 BVerfSchG bei den Verfassungsschutzbehörden, die aus diesem Grund im Jahr 2021 das erste Lagebild zu Rechtsextremisten in Sicherheitsbehörden erstellt haben.

Die Polizeien des Bundes und der Länder sind hingegen für die Verhütung und Aufklärung von Straftaten sowie die Abwehr von (konkreten) Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung zuständig.

Gleichzeitig müssen auch wir uns dem Thema von verfassungsfeindlichen Tendenzen in unseren eigenen Behörden stellen.

Die jüngsten bekannt gewordenen Fälle in Bundesländern oder im BKA verdeutlichen, dass es zu Fehlverhalten von Beschäftigten in Sicherheitsbehörden kommt. Diese Fälle werden mit rechtsstaatlichen Mitteln aufgeklärt, Hinweisen auf mögliche Einbindungen in Netzwerke wird konsequent nachgegangen.

Ich möchte an dieser Stelle ausdrücklich betonen, dass die Beschäftigten des BKA in ihrer überwiegenden Mehrheit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung eintreten und dieser in besonderem Maße verpflichtet sind. Daher wird jegliches Fehlverhalten, das sich gegen die beamtenrechtlichen Verpflichtungen und hohen Anforderungen an die Beschäftigten der Polizei verstößt, im BKA umfassend aufgeklärt und bei Bestätigung des Verdachtes konsequent mit den verfügbaren rechtlichen Maßnahmen geahndet. So haben wir in den bekannt gewordenen Fällen in der Vergangenheit gehandelt und so werden wir es auch in der Zukunft tun. Erforderliche Verwaltungs- und Disziplinarermittlungen werden im BKA aus einer Hand durch erfahrene Ermittler in einer Einheit geführt, die mir direkt unterstellt ist. In dieser Einheit werden auch alle Belange des Geheimschutzes einschließlich der Sicherheitsüberprüfungen aller Beschäftigten bearbeitet.

Darüber hinaus wurden in der Vergangenheit dort, wo es erforderlich war, Disziplinar- und Strafverfahren eingeleitet sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen ergriffen.

Ein systematisches Fehlverhalten von Polizeibeamten des BKA ist aus den bisherigen Erkenntnissen nicht abzuleiten. Gleichwohl werden Vorfälle regelmäßig zum Anlass genommen, um mögliche Ursachen und begünstigende Faktoren für Fehlverhalten bzw. entsprechende Missstände zu identifizieren und abzubauen. Tatsache ist, dass auch das Fehlverhalten nur einzelner Beschäftigter geeignet ist, das Ansehen und die Integrität der gesamten Polizei zu beschädigen.

Was also tun wir?

Im Bundeskriminalamt ist das entsprechende Bewusstsein bereits seit vielen Jahren vorhanden. Ich möchte an das im Jahr 2012 abgeschlossene Historienprojekt erinnern, das sich schonungslos mit den Anfängen der Behörde und der damaligen Rekrutierung und Beschäftigung von ehemaligen Angehörigen der „Sicherheitsorgane“ des NS-Regimes auseinandergesetzt hat. Zur Verantwortung für diesen dunklen Teil seiner Vergangenheit hat sich das BKA klar bekannt. Die Ergebnisse werden seither in der internen Kommunikation sowie in Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eingebracht und haben so einen wichtigen Beitrag für ein geschärftes Bewusstsein für die Verantwortung polizeilichen Handelns geleistet.

Darüber hinaus hat das BKA am 16. Mai 2014 die Charta der Vielfalt unterzeichnet, in der es sich zu einer diskriminierungsfreien und vielfaltsoffenen Arbeitskultur verpflichtet. Jedes Jahr finden in diesem Rahmen entsprechende Maßnahmen statt. Einige Beispiele:

- Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und Personalbindung finden schon seit geraumer Zeit auch unter dem Aspekt von Diversität statt. So versucht das BKA über die Gewinnung muttersprachlicher Sprachmittlerinnen und -mittler, Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft für einen Einsatz im BKA zu gewinnen.
- Dazu kommen Vortragsreihen und Weiterbildungen. Ich selbst habe vor Studierenden des BKA mit Vertretern der Zivilgesellschaft das Thema „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ vertieft.
- Das Bundeskriminalamt ist Mitglied im bundesweiten Netzwerk Interkulturelle Kompetenz, das den Netzwerkerinnen und Netzwerkern die Möglichkeit des Austauschs und der gegenseitigen Stärkung u.a. bei den Themen Inter- und Transkulturalität sowie Diversität gibt.
- Hinzu kommen die Aktivitäten des BKA Wertebeauftragten, zu dem ich gleich noch komme. Nach einem Gedankenimpuls zum Diversity Day am 18. Mai 2021 wird er in regelmäßigen Monatsimpulsen entlang des Vielfalts-Kalenders der Charta der Vielfalt

Gedankenanstöße geben, die das Thema Vielfalt in den Fokus der Beschäftigten rücken.

Den Verantwortlichen im Bundeskriminalamt ist stets bewusst, dass die dauerhafte Auseinandersetzung mit den Werten, die eine öffentliche Behörde – und in besonderem Maße eine Sicherheitsbehörde – lebt und repräsentiert, von ganz zentraler und immer aktueller Bedeutung ist. Dies gilt auch für die Befassung mit verfassungsfeindlichen Tendenzen, die sich gegen diese Werte richten.

Eine gesamtgesellschaftlich zu beobachtende politische Polarisierung, eine feststellbare Erosion der Werte des Grundgesetzes sowie die Zunahme von, aber auch Sensibilisierung gegenüber Sexismus, Extremismus und Diskriminierung machen an den Türen der Sicherheitsbehörden nicht automatisch Halt und stellen uns vor Herausforderungen.

Hinzu kommt ein noch nie da gewesener Personalwandel, der fast zwangsläufig zur Auseinandersetzung mit sich ändernden Werten führen muss. Ende dieses Jahrzehnts werden 70% der Mitarbeitenden im BKA solche Beschäftigte sein, die erst in den kommenden Jahren noch neu eingestellt werden, heute also noch gar nicht bei uns tätig sind.

Um sich diesen Herausforderungen aktiv zu stellen, wurde im Dezember 2019 von Amtsleitung, Abteilungsleitungen und Gremien des BKA die Gründung einer Arbeitsgruppe zum Thema Werte veranlasst. Diese AG Werte setzte sich ein Jahr lang mit der Thematik auseinander und legte im Oktober 2020 ihren Abschlussbericht vor.

Hierin enthalten ist die Formulierung einiger Kerngedanken zu einem Bild, das von der weit überwiegenden Zahl der Mitarbeitenden geteilt wird; ich zitiere:

„Die Kolleginnen und Kollegen bekennen sich jederzeit durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung und treten aktiv für diese ein, d.h. insbesondere für die Menschenwürde, das Demokratieprinzip und die Rechtsstaatlichkeit. Sie sind sich bewusst, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Amtes an dieser Werteorientierung gemessen wird. Das bedeutet auch, Repräsentantin bzw. Repräsentant des BKA nach außen zu sein und als Vorbild zu handeln, insbesondere durch einen offenen und wertschätzenden Umgang mit allen Menschen unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Sprache, Heimat, Herkunft, Glaube sowie religiöser und politischer Anschauung.“

Ausgehend von der Feststellung, dass Werte durch die Kolleginnen und Kollegen und durch ihr Verhalten im Alltag – nicht zuletzt in Konflikt- und Stresssituationen – getragen und gelebt

werden, liegt es nahe, dass niemals ausgeschlossen werden kann, dass es unter den Beschäftigten Personen mit extremistischen oder diskriminierenden Einstellungen gibt.

Deshalb hat die AG Werte drei Kernmaßnahmen herausgearbeitet, die zum Schutz vor extremistischen Tendenzen verstärkt bzw. eingeführt werden müssen:

1. Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz von Organisation und Beschäftigten.

Hierunter fällt beispielsweise die Anpassung des Auswahlverfahrens im Bereich der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten. Der hierbei angewandte Fragebogen wurde um einen „Integritätsteil“ erweitert. Außerdem sind die Fortentwicklung der Hochschul-Ausbildung sowie der weitere Ausbau der wertorientierten Aus- und Fortbildung zu nennen.

2. Die Empfehlung der Entwicklung eines Wertekanons.

Festgeschrieben werden soll neben den bereits oben beschriebenen FDGO-Kernwerten auch ein Kanon von Arbeitskulturwerten wie Teamorientierung, offene Fehlerkultur und Prinzipien der Kommunikation. Hierzu soll ein am 23. Mai 2021 beim Beschaffungsamt ausgeschriebenes Forschungsprojekt, das sich in zwei Teilen gezielt mit den Wertevorstellungen der BKA-Beschäftigten, aber auch der neu eingestellten Kommissar-Anwärterinnen und -Anwärter auseinandersetzt, entscheidenden Aufschluss geben.

3. Nachhaltigkeit der Werteorientierung durch Einsetzung eines Wertebeauftragten.

Dieser soll in persona Prozesstreiber für alle Aktivitäten im Wertezusammenhang sein und die Übersicht über die Wertesituation im BKA haben.

Am 18. Januar 2021 wurde diese Forderung der AG Werte umgesetzt und ein hauptamtlicher Wertebeauftragter im BKA ernannt. Er ist direkt beim Präsidenten des BKA angesiedelt und hat dort ein unmittelbares Vorspracherecht. Er wird auch in Einzelsachverhalten tätig, in denen Werteverstöße erkennbar sind. Ihm obliegt die Federführung bei der Entwicklung des Wertekanons und bei der Koordinierung der Maßnahmen zur Stärkung der demokratischen Resilienz innerhalb der Behörde.

Das aktuell ausgeschriebene Forschungsprojekt habe ich bereits angesprochen.

Das BKA beteiligt sich – neben vielen weiteren Polizeibehörden – zudem an dem auf drei Jahre angelegten und vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat finanzierten

Forschungsprojekt „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Vollzugsbeamten (ME-GAVO)“ der Deutschen Hochschule der Polizei.

An dieser Stelle möchte ich hervorheben, dass die Bündelung der von der AG Werte vorgeschlagenen Maßnahmen in der Person des Wertebeauftragten zeigt, dass das Bundeskriminalamt die Thematik sehr ernst nimmt. Es ist allen Verantwortungstragenden bewusst, dass sich Demokratie auch in ihren eigenen Institutionen nicht von alleine schützt, sondern das aktive Eintreten für ihre Werte und das Zeigen einer klaren Haltung erfordert. Grundlage hierfür ist ein aufgeklärtes, berufsethisches Bewusstsein, um diese Werte und Haltung tagtäglich in der Praxis zu leben.

Neben den beschriebenen Maßnahmen der AG Werte hat das BKA seit Jahren auf verschiedenen Ebenen Präventivmaßnahmen ergriffen, um Rassismus und Sexismus in jeglicher Form entgegenzutreten:

Auf organisatorischer Ebene hat das BKA neben der seit langem etablierten Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2007 auch die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet.

Darüber hinaus wurden im BKA auf Ebene der Führungskräfte die Führungsdialoge etabliert. Deren Ziel ist es, ein Leitbild für Führungskräfte zu entwickeln, das konkrete Wertevorstellungen beinhaltet, für unterschiedliche Führungsebenen in Verhaltensanker operationalisiert wird und im Alltag umgesetzt werden soll.

Die Dienstvereinbarung „Fairness am Arbeitsplatz“ wurde im Jahr 2019 aktualisiert, um schwerwiegende Konfliktfälle möglichst frühzeitig zu lösen sowie sexuelle Belästigung und Mobbing zu verhindern.

Perspektivisch ist geplant, die Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft Interkulturelle Kompetenz im BKA anzubinden. Bei dieser Geschäftsstelle handelt es sich um eine Koordinierungsstelle, um die Maßnahmen des Netzwerks der Vertreter der Polizeien des Bundes und der Länder zur interkulturellen Kompetenz und zur demokratischen Resilienz zu bündeln und zu koordinieren.

Weiterhin ist das BKA bestrebt, auf bestehende rechtliche Hürden hinzuweisen, die ein schnelleres und konsequenteres Handeln in besonders gravierenden Fällen erschweren. Bisher gilt: Soll gegen Beamtinnen oder Beamte z.B. auf Zurückstufung, auf Entfernung aus dem

Beamtenverhältnis oder auf Aberkennung des Ruhegehalts erkannt werden, ist gegen diese gemäß § 34 Abs. 1 BDG Disziplinaranzeige zu erheben. Eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis von Bundesbeamtinnen oder Beamten mittels Verwaltungsaktes ist aktuell nicht möglich. Durch Anrufung der Disziplinargerichtsbarkeit kommt es immer wieder zu langwierigen Verfahren, während derer Betroffene weiter zu beschäftigten sind.

Eine Änderung dieser Situation und damit eine Art Umkehr der prozessualen Situation ist verfassungsrechtlich zulässig. Das (neue) baden-württembergische Landesdisziplinarrecht gestattet die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis durch Verwaltungsakt – gemäß §§ 31, 38 LDG durch Ausspruch von Disziplinarmaßnahmen inklusive Entfernung aus dem Beamtenverhältnis – wenn die höhere Disziplinarbehörde dieser zustimmt. Den Betroffenen steht sodann der Rechtsweg offen, um gegen die Maßnahme vorzugehen.

Einen Verstoß gegen hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums im Sinne von Art. 33 Abs. 5 GG, insb. des Lebenszeitprinzips, sieht das Bundesfassungsgericht (BVerfG) hier nicht [Beschluss vom 14.01.2020 (2 BvR 2055/16)]. Es wäre daher wünschenswert, wenn künftig eine ähnliche Regelung im Bundesdisziplinarrecht Eingang finden würde.

Des Weiteren wirkt das BKA an der Entwicklung von Instrumenten im Forschungsbereich mit. Beispielhaft sei hier der 2018 implementierte Spitzenforschungscluster zur Früherkennung, Prävention und Bekämpfung von Extremismus und Terrorismus MOTRA (Monitoringsystem und Transferplattform Radikalisierung) genannt. Ein erster Jahresbericht des MOTRA-Konsortiums erscheint voraussichtlich im dritten Quartal 2021. Aus den Ergebnissen dieses Forschungsclusters könnten möglicherweise auch Schlussfolgerungen für die Früherkennung von verfassungsfeindlichen Tendenzen in den Polizeien abgeleitet werden.

Bei den genannten Maßnahmen handelt es sich im Wesentlichen um Beispiele aus der Behörde, die ich am besten kenne, dem BKA. Diese stehen exemplarisch für den vielfältigen Umgang mit der Thematik in allen Polizeibehörden des Bundes und der Länder.

Auf unterschiedlichsten Ebenen findet die Thematik Eingang in die Gremienbefassung. Durch den gegenseitigen Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Entwicklung von Standards werden Synergieeffekte in der Gesamtbetrachtung und Herangehensweise erzielt.

Beispielhaft wird an dieser Stelle die Expertengruppe Führung des Unterausschusses Führung, Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung (UA FEK) benannt, die eine Handlungsstrategie gegen Radikalisierung und zur Stärkung der demokratischen Resilienz entworfen hat und kontinuierlich fortschreibt.

Sie sehen, wie ernst das Thema verfassungsfeindliche Tendenzen in den Polizeien des Bundes und der Länder genommen wird und welch großen Raum es inzwischen einnimmt.

Wir haben eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen, um jeglicher Form von Diskriminierung und extremistischen Verhaltensweisen innerhalb der eigenen Behörde konsequent entgegenzuwirken und sind gut gewappnet, um uns diesem Thema auch zukünftig in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verfassungsschutzbehörden konsequent zu stellen.