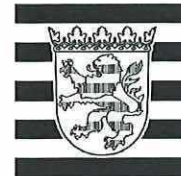


Tre 19/01

Eingang  
19.01.23 SL



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport  
Postfach 31 67 · D-65021 Wiesbaden

Frau Präsidentin  
des Hessischen Landtags

Wiesbaden

Geschäftszeichen: - M 35 - KA 20/8790-8793/2022  
Dst. Nr. 0005  
Bearbeiter/in Frau Jutta Cziszkat  
Durchwahl (06 11) 353 1544  
Telefax: (06 11) 353 1123  
Email: [parlamentsreferat@hmdis.hessen.de](mailto:parlamentsreferat@hmdis.hessen.de)  
Ihr Zeichen  
Ihre Nachricht

Datum 10.01.2023

20/8790-20/8793

Kleine Anfragen

Torsten Felstehausen (DIE LINKE) vom 07.07.2022

Umsetzung der Empfehlungen der Experten-Kommission für die hessische Polizei  
– Teil 1 bis Teil 4

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

beigefügt übersende ich Ihnen meine Antwort auf die o. g. Kleinen Anfragen.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Beuth  
Staatsminister

20/8793

**Kleine Anfrage**

**Torsten Felstehausen (DIE LINKE) vom 07.07.2022**

**Umsetzung der Empfehlungen der Experten-Kommission für die hessische  
Polizei – Teil 4**

und

**Antwort**

**Minister des Innern und für Sport**

**Vorbemerkung Fragesteller:**

Im Juni 2021 veröffentlichte die Expertenkommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft – Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden“ ihren Abschlussbericht. Darin wurde eine Reihe von Handlungsempfehlungen zur Umsetzung durch die Landesregierung vorgeschlagen

([https://innen.hessen.de/sites/innen.hessen.de/files/2021-10/20210712\\_abschlussbericht\\_experten-kommission.pdf](https://innen.hessen.de/sites/innen.hessen.de/files/2021-10/20210712_abschlussbericht_experten-kommission.pdf)).

Am 29. Juni 2022 zogen Innenminister Peter Beuth, der Leiter der Stabsstelle Fehler und Führungskultur, Felix B sowie der Integritätsbeauftragte der hessischen Polizei, Harald S, auf einer Pressekonferenz eine Zwischenbilanz zum Stand der Umsetzungen der Empfehlungen.

**Vorbemerkung Minister des Innern und für Sport:**

Durch die im Sommer 2020 eingesetzte unabhängige Expertenkommission wurden bereits angestoßene Maßnahmen des Landes zur Stärkung der Resilienz der hessischen Polizei bewertet. Auf Basis eigener Untersuchungen und Analysen erarbeitete die Expertenkommission ergänzend Handlungsempfehlungen für die Zukunft.

Die am 12. Juli 2021 im Abschlussbericht genannten Empfehlungen sind zum weit überwiegenden Teil umgesetzt oder in der Umsetzung. Für jede Empfehlung gilt, dass sie bestmöglich umgesetzt wird, soweit dies in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht möglich ist und eine Umsetzung übergreifend oder aus Organisationssicht zielführend erscheint.

Im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Fehlerkultur in der hessischen Polizei sind die Empfehlungen der Expertenkommission ein wichtiger Beitrag. Zur zielgerichteten, schnellen und konsequenten Prüfung und Umsetzung der Empfehlungen wurde die Stabsstelle „Fehler- und Führungskultur Polizei“ eingerichtet und unmittelbar beim Staatssekretär des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport angesiedelt.

Die Stabsstelle hat den Abschlussbericht umfassend analysiert und alle Empfehlungen nach Themenfeldern geclustert. Daraus entstanden die Teilprojekte Leitbild, Kommunikation, Aus- und Fortbildung, Studium, Gefährdungslagenmanagement und Opferschutz, Vielfalt sowie Organisationsentwicklung. Weitere Empfehlungen werden durch die Regelorganisation im Landespolizeipräsidium und das Projekt Sichere Daten bearbeitet.

In der Gesamtprojektstruktur arbeiten an der praxisgerechten Umsetzung der Empfehlungen mehr als 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen hessischen Polizeibehörden.

Ziel des Umsetzungsprozesses ist die nachhaltige Stärkung einer positiven Fehler- und Führungskultur und der entsprechenden Strukturen. Fehler sind auch im polizeilichen Handlungskontext menschlich und nicht immer vermeidbar. Der Umgang mit Fehlern im Polizeialltag muss jederzeit transparent und konstruktiv sein.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

- Frage 1. Die Kommission empfiehlt, dass der Komplex „Rechtsextremismus“ in der polizeilichen Ausbildung eine größere Rolle einnimmt (Abschlussbericht der Expertenkommission, S. 40).
- a) Wird die Landesregierung diese Empfehlung umsetzen?
  - b) Falls ja, welche Anpassungen in der polizeilichen Ausbildung sind konkret geplant? (Bitte Veränderungen aufschlüsseln nach Stundenzahl, Veranstaltungsangeboten, verpflichtend/freiwillig.)
  - c) Wie ist der Stand der Umsetzung?

Die Fragen 1 a) bis 1 c) werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die bestmögliche Ausbildung der Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter hat für die Landesregierung höchste Priorität. Neben den theoretischen und praktischen Fertigkeiten müssen die Auszubildenden die Werte unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung mit Leben erfüllen und nach innen und außen repräsentieren. Ziel der Ausbildung ist es, bei den jungen Menschen einen resilienten Wertekompass zu entwickeln, der sie in ihrem weiteren Berufsleben dauerhaft begleitet. Ein wichtiger Teil zur Bildung eines solchen Kompasses sind vertiefte Kenntnisse über extremistische Strömungen und Weltbilder, insbesondere denen des Rechtsextremismus, da diese eine dauerhafte Gefahr für die Zivilgesellschaft und die demokratische Ordnung darstellen.

Bereits heute hat die hessische Polizei im Rahmen der Aus- und Fortbildung eine Vielzahl an Angeboten der politischen Bildung etabliert, insbesondere im Hinblick auf die Gefahren des Rechtsextremismus. Diese Angebote stärken schon heute die Extremismusresilienz der Gesamtorganisation im alltäglichen Handeln. Dass diese Resilienz weiter ausgebaut und gestärkt werden soll, belegt die Einrichtung der neuen Forschungsstelle Extremismusresilienz an der Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS).

Diese konnte bereits in diesem Jahr ihren Wirkbetrieb aufnehmen. Die Besetzung der Professur ist für Anfang 2023 avisiert. Wie auch seitens der Expertenkommission vorgeschlagen, wird die hessische Polizei die Aus- und Fortbildungsangebote im

Bereich der politischen Bildung und des Rechtsextremismus weiter ausbauen; so werden neue Seminarformate etabliert und bestehende Formate ausgebaut sowie die entsprechenden Inhalte in die Führungskräftequalifizierung integriert.

Als erste Maßnahmen wurden wiederholt Informationsangebote zu rechtsextremistischen Codes und Symbolen sowie zur „neuen Rechten“ veröffentlicht, um die Kompetenzen der Polizeiangehörigen und insbesondere der Führungskräfte beim Erkennen von verfassungsfeindlichen Symbolen und Inhalten zu stärken.

Darüber hinaus wurde das mehrtägige Seminar „Opferschutz“ geschaffen. Diese zentrale Train-the-Trainer-Ausbildung richtet sich an Opferschutzbeauftragte sowie Opferschutzkoordinatorinnen und -koordinatoren, um deren Qualifikation für dezentrale Fortbildungen im Bereich Opferschutz zu stärken. Inhaltlich sollen neben einer "Train-the-Trainer-Schulung“ auch fachliche Themen vermittelt werden. Wesentlicher Bestandteil ist die vorgesehene Integration eines Bildungsformates zum Umgang mit Opfern von rechtsextremer, antisemitischer und rassistischer Gewalt durch einen externen Anbieter. Zudem wird als Pilotprojekt derzeit ein Seminarformat zum „Umgang mit Demokratiefeindlichkeit als Führungskraft“ durchgeführt. Auch wird aktuell eine Übernahme der E-Learning-Anwendung „Radikalisierung und Extremismus erkennen“ des Bundesamtes für Verfassungsschutz vorbereitet.

Die seit der Veröffentlichung des Abschlussberichtes der Experten-Kommission durchgeführten Transparenzveranstaltungen und Transparenzgespräche, durch welche insgesamt 16.000 Bedienstete der Polizei Hessen für den Komplex „Rechtsextremismus“ weiter sensibilisiert werden konnten, fällt ebenfalls in den Fragekontext. Durch die oben dargestellten Maßnahmen konnte eine signifikante Steigerung der Präsenz des Themas „Rechtsextremismus“ in der Aus- und Fortbildung erreicht werden.

Die laufende Curriculumrevision an der HöMS verfolgt u. a. das Ziel, die demokratische Resilienz und Extremismusprävention im Studium weiter zu stärken und die notwendigen Schlüsselkompetenzen entsprechend auszubauen. Hierzu hat eine Arbeitsgruppe eine Konzeption erarbeitet, in welcher die erforderlichen Lernziele für drei zentrale Kompetenzen dargestellt werden:

1. „Historische Kompetenzen“
  - a. Sachkompetenz
  - b. Deutungs- und Reflexionskompetenz
  - c. Methoden- und Medienkompetenz
2. „Persönlichkeitskompetenzen“
  - a. Verantwortungsbewusstsein
  - b. Zuverlässigkeit, Selbstdisziplin
  - c. Selbstbewusstsein
  - d. Selbstreflexion
  - e. Frustrationstoleranz
  - f. Perspektivenwechsel
3. „Soziale Kompetenzen“
  - a. Ambiguitätstoleranz
  - b. Empathiefähigkeit
  - c. Kommunikationsfähigkeit

Als ergänzendes Format und zur Steigerung von Geschichtsbewusstsein und Resilienz sind im Rahmen der Masterstudiengänge an der HöMS jährliche Besuche in Israel beabsichtigt.

- Frage 2. Die Kommission empfiehlt, ein umfassendes Fortbildungsangebot aufzusetzen, welches sich insbesondere an die erste Führungsebene richten soll. Inhaltlich sollen dabei die Themen Antidiskriminierung, Antirassismus, Extremismusprävention und interkulturelle Kompetenz im Vordergrund stehen (Abschlussbericht der Expertenkommission, S. 40-41).
- a) Wird die Landesregierung diese Empfehlung in der aktuellen Legislaturperiode umsetzen?
  - b) Falls ja, wie soll ein solches Fortbildungsprogramm konzeptioniert sein?
  - c) Wie ist der Stand der Umsetzung? (Bitte aufschlüsseln nach konkreten Handlungsschritten, ggf. Anzahl angebotener Fortbildungen und deren Inhalte, Anzahl Teilnehmende (Dienststelle, Dienstgrad), Veranstaltungsort)

Die Fragen 2 a) bis 2 c) werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Ausarbeitung der umfassenden Neukonzeptionierung zur Auswahl und Ausbildung von Nachwuchsführungskräften ist erfolgt. Ziel ist es, die angehenden Nachwuchsführungskräfte effizient und zielgerichtet auswählen zu können und anschließend optimal auf ihre zukünftige verantwortungsvolle Führungsaufgabe vorzubereiten. Hierzu wurde nicht nur ein strukturiertes, wissenschaftlich fundiertes vierstufiges Auswahlverfahren erarbeitet, sondern auch eine einjährige Fortbildungs- und Entwicklungsphase strukturiert. Wird in der Vorauswahl eine „Eignung als Nachwuchsführungskraft“ festgestellt, schließt sich zeitnah die sogenannte Qualifikationszeit der Führungskräfte-Grundqualifizierung (grundsätzlich 12 Monate) an.

Aktuell wird auch die Führungskräftequalifizierung inhaltlich ausgearbeitet und die personellen und organisatorischen Ressourcen vorbereitet. Die Zielgruppe der Qualifizierung sind Nachwuchskräfte vor der Übernahme eines ersten Führungsamtes. Die Auswahlphase des Pilotprojektes ist bereits im August 2022 in den Polizeipräsidien Nordhessen und Westhessen gestartet, die Pilotierung selbst ist für Februar 2023 vorgesehen.

Sollte sich das Verfahren bewähren, ist nach Evaluation der gewonnenen Erkenntnisse eine hessenweite Einführung mit dem Start einer neuen Auswahlphase geplant.

Die Grundqualifizierung für Nachwuchsführungskräfte wird in mehrere Kompetenzfelder unterteilt, welche mit entsprechenden Fortbildungsangeboten hinterlegt sind. Diese sog. Blended-Learning-Inhalte umfassen digitale und persönliche Formate sowie Selbstlernkomponenten und bilden eine insgesamt vierwöchige Fortbildung, welche in einer einjährigen Fortbildungsphase integriert ist. Dies ermöglicht eine dauerhafte Reflexion der Lerninhalte unter Bezug auf den polizeilichen Alltag und die eigene Rolle als zukünftige Führungskraft sowie einen effektiven Transfer von theoretischen Inhalten auf praktische Sachverhalte.

Es werden persönliche, soziale, Methoden- und Führungskompetenzen vermittelt, bei denen insbesondere auch die Felder Extremismusresilienz, interkulturelle Kompetenz, politische Bildung und die gemeinsamen Werte sowie das Leitbild intensiv behandelt werden. Die Themenfelder sind wie folgt hinterlegt:

1. Auftaktveranstaltung, u.a.
  - a. Leitbild und Werte
  - b. Führungsverständnis
2. Persönliche Kompetenzen / Selbstmanagement, u.a.
  - a. Führungsmotivation
  - b. Selbstreflexion
  - c. Rolle
  - d. Persönlichkeitsmodelle
3. Kommunikation und Konflikte, u.a.
  - a. Grundlagen der Kommunikation
  - b. Grundlagen von Konflikten
  - c. Austausch u. Reflexionsmethoden für Mitarbeitenden anleiten
4. Grundlagen der Mitarbeiterführung, u.a.
  - a. Führungstheorien
  - b. Umgang mit Fehlverhalten
  - c. Medienkompetenz und Datenschutz
  - d. Dienstrecht-Basics
  - e. Gesund Führen
5. Lernende Organisation, u.a.
  - a. Fehler- und Führungskultur
  - b. Veränderungskompetenzen
  - c. Aktuelle Führungsthemen & gesellschaftlicher Wandel
6. Vielfalt / politische Bildung, u.a.
  - a. Vielfalts- und Interkulturelle Kompetenz
  - b. Diskriminierungsfreie Sprache
  - c. Vorurteile & Stereotype
  - d. Sensibilisierung gegen Rechtsextremismus
7. Praxisaufgabe, u.a.



- a. Praktische Führungsaufgabe mit begleiteter Vorbereitung und Nachbereitung
- 8. Feedbackaufgabe, u.a.
  - a. Feedbackrunde mit Führungskräften aus dem höheren Dienst
- 9. Reflexion u. Transfer, u.a.
  - a. Reflexion und Transfer der theoretischen Inhalte mit den Praxiserfahrungen

Frage 3. Ist die Einschätzung zutreffend, dass sich ein Großteil der Empfehlungen durch die Kommission aus 2021 mit den Handlungsempfehlungen des NSU-Untersuchungsausschusses des Hessischen Landtags aus 2018 deckt?

Aus Sicht der Landesregierung gehen die Empfehlungen der Expertenkommission über die Forderungen des Untersuchungsausschusses 19/2 hinaus.

Wiesbaden, 10.01.2023



Peter Beuth  
Staatsminister