



Niederschrift

Innen- und Rechtsausschuss

19. Wahlperiode - 132. Sitzung

am Mittwoch, dem 17. November 2021, 14:00 Uhr,
im Plenarsaal des Landtags

Anwesende Abgeordnete

Abg. Barbara Ostmeier (CDU)

Vorsitzende

Abg. Tim Brockmann (CDU)

Abg. Lukas Kilian (CDU)

Abg. Hans Hinrich Neve (CDU)

Abg. Dr. Kai Dolgner (SPD)

Abg. Katrin Fedrowitz (SPD)

Abg. Thomas Rother (SPD)

Abg. Burkhard Peters (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Abg. Aminata Touré (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Abg. Jan Marcus Rossa (FDP)

Abg. Lars Harms (SSW)

Weitere Abgeordnete

Abg. Özlem Ünsal (SPD)

Abg. Tobias von Pein (SPD)

Abg. Jörg Hansen (FDP)

Abg. Claus Schaffer (Zusammenschluss AfD)

Die Liste der **weiteren Anwesenden** befindet sich in der Sitzungsakte.

Tagesordnung:		Seite
1.	a) Bericht der Landesregierung zur Unterbringungssituation Geflüchteter in Schleswig-Holstein	4
	Antrag der Fraktion der SPD Umdruck 19/6619	
	b) Bericht der Landesregierung über die aktuelle Zugangsentwicklung von Flüchtlingen	4
2.	Entwurf eines Gesetzes zur Harmonisierung bauordnungsrechtlicher Vorschriften	5
	Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 19/2575	
	Änderungsantrag der Fraktionen von CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP Umdruck 19/6614	
3.	Förderung von Dach- und Fassadenbegrünung in Schleswig-Holstein	6
	Antrag der Fraktion der SPD Drucksache 19/2068	
4.	Mündliche Anhörung:	7
	Öffentlicher Dienst muss Vorreiter beim Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus sein	7
	Antrag der Fraktion der SPD Drucksache 19/2641	
5.	Verschiedenes	34

Die Vorsitzende, Abg. Ostmeier, eröffnet die Sitzung um 14:05 Uhr und stellt die Beschlussfähigkeit des Ausschusses fest. Die Tagesordnung wird in der vorstehenden Fassung einstimmig gebilligt.

Die Tagesordnungspunkte 1 bis 3 wurden in Sitzungszimmer 122, die Tagesordnungspunkte 4 und 5 im Plenarsaal beraten.

1. a) Bericht der Landesregierung zur Unterbringungssituation Geflüchteter in Schleswig-Holstein

Antrag der Fraktion der SPD
[Umdruck 19/6619](#)

b) Bericht der Landesregierung über die aktuelle Zugangsentwicklung von Flüchtlingen

Die Vorsitzende, Abg. Ostmeier, teilt mit, die Berichterstattung durch die Landesregierung müsse wegen Erkrankung der Innenministerin entfallen.

Abg. Ünsal erklärt, gegebenenfalls könne die Landesregierung auch schriftlich berichten; den Ausschussmitgliedern müsse jedoch die Möglichkeit eingeräumt werden, bei Bedarf nachzufragen.

Der Innen- und Rechtsausschuss kommt einstimmig überein, in der Sitzung am 1. Dezember 2021 den Bericht der Landesregierung entgegenzunehmen. Bei Verhinderung der Hausspitze wird um Vertretung auf Arbeitsebene gebeten.

2. Entwurf eines Gesetzes zur Harmonisierung bauordnungsrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf der Landesregierung

[Drucksache 19/2575](#)

(überwiesen am 11. Dezember 2020)

Änderungsantrag der Fraktionen von CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP

[Umdruck 19/6614](#)

hierzu: [Umdrucke 19/5180](#) (neu), [19/5194](#), [19/5289](#), [19/5351](#),
[19/5390](#), [19/5486](#), [19/5504](#), [19/5534](#), [19/5546](#),
[19/5550](#), [19/5576](#), [19/5577](#), [19/5578](#), [19/5579](#),
[19/5580](#), [19/5581](#), [19/5582](#), [19/5591](#), [19/5620](#),
[19/5621](#), [19/5622](#), [19/5698](#), [19/5860](#), [19/5873](#),
[19/5894](#), [19/5962](#), [19/5976](#), [19/6073](#), [19/6075](#),
[19/6109](#)

Der Ausschuss schließt die Beratung der Vorlagen ab.

Dem Änderungsantrag der Fraktionen von CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, [Umdruck 19/6614](#), wird einstimmig gefolgt.

Der Ausschuss beschließt ebenfalls einstimmig, den so geänderten Gesetzentwurf der Landesregierung, [Drucksache 19/2575](#), dem Plenum zur Annahme zu empfehlen.

3. Förderung von Dach- und Fassadenbegrünung in Schleswig-Holstein

Antrag der Fraktion der SPD

[Drucksache 19/2068](#)

(überwiesen am 8. Mai 2020)

hierzu: [Umdrucke 19/4118](#) (neu) 2. Fassung, [19/4181](#), [19/4252](#),
[19/4319](#), [19/4322](#), [19/4340](#), [19/4341](#), [19/4348](#),
[19/4349](#), [19/4350](#), [19/4352](#), [19/4371](#), [19/4372](#),
[19/4382](#), [19/4423](#), [19/6365](#)

Auf Antrag des Abg. Peters beschließt der Innen- und Rechtsausschuss einstimmig, diesen Tagesordnungspunkt in der nächsten Ausschusssitzung erneut aufzurufen und die Plenarberatung über den zugrunde liegenden Antrag der Fraktion der SPD, [Drucksache 19/2068](#), nicht für die November-, sondern erst für die Dezember-Tagung des Landtags vorzusehen.

4. Mündliche Anhörung:

Öffentlicher Dienst muss Vorreiter beim Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus sein

Antrag der Fraktion der SPD

[Drucksache 19/2641](#)

(überwiesen am 9. Dezember 2020)

hierzu: [Umdrucke 19/5347](#), [19/5401](#), [19/5544](#), [19/5547](#), [19/5551](#),
[19/5613](#), [19/5615](#), [19/5616](#), [19/5617](#), [19/5618](#),
[19/5619](#), [19/5623](#), [19/5624](#), [19/5629](#), [19/5633](#),
[19/5635](#), [19/5638](#), [19/5777](#), [19/6326](#), [19/6569](#),
[19/6623](#), [19/6645](#), [19/6649](#), [19/6655](#)

Beauftragte für die Landespolizei in Schleswig-Holstein

Samiah El Samadoni

[Umdruck 19/5547](#)

[Umdruck 19/6623](#)

Frau El Samadoni, Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten und Beauftragte für die Landespolizei in Schleswig-Holstein, erläutert die Stellungnahmen [Umdruck 19/5547](#) und [Umdruck 19/6623](#). Sie betont, bei Rassismus und Rechtsextremismus handele es sich um gesamtgesellschaftliche Probleme; daher werde ein singulärer Lösungsansatz nicht ausreichen. Da die Polizei und der gesamte öffentliche Dienst die Gesellschaft mit all ihren Stärken und Schwächen abbildeten, seien auch Behörden nicht frei von Menschen mit demokratiefeindlichen Haltungen. Zu entwickeln sei eine Gesamtstrategie, die gesamtgesellschaftlich wirke; der Landesaktionsplan bilde eine gute Grundlage. Innerhalb der Landespolizei gebe es eine eigene Ansprechstelle zu diesem Themenbereich. Der Stärkung der politischen Bildung komme ebenfalls hohe Bedeutung zu.

Grundlage eines jeden Lösungsansatzes bildeten jedoch fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse; einzelne Wahrnehmungen betroffener Bürgerinnen und Bürger reichten insoweit nicht aus. Es bedürfe einer unabhängigen Untersuchung unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden, um festzustellen, ob es sich um Einzelfälle oder um strukturellen Rassismus handele. Eine solche Untersuchung diene auch der Transparenz. Der Einwand, eine solche Untersuchung sei Ausdruck eines Misstrauens gegenüber der Polizei oder sonstigen Behörden, sei nicht nachvollziehbar. Jeder überzeugte Demokrat müsse daran interessiert sein, rassistischen und rechtsextremistischen Vorfällen wirksam und konsequent zu begegnen.

Die beiden vorliegenden Anträge schlössen einander nicht aus, sondern ergänzten sich. Nicht nur die Polizei, sondern der gesamte öffentliche Dienst solle einer entsprechenden Untersuchung unterzogen werden.

Falls es Ressourcenprobleme gebe, könne sicherlich eine Priorisierung in dem Sinne vorgenommen werden, dass nicht alle Bereiche des öffentlichen Dienstes gleichzeitig in die Untersuchung einzubeziehen seien.

Frau El Samadoni führt weiter aus, das Engagement der Innenministerin für eine Untersuchung des Werteverständnisses und der Grundhaltung der Landespolizei wünsche sie sich auch von den anderen Ressortleitungen.

Im Vorgriff auf ihren nächsten Bericht als Polizeibeauftragte erklärt sie, bisher lägen ihr keine Hinweise vor, aus denen geschlossen werden könne, dass es in der Landespolizei ein strukturelles Problem im Hinblick auf Rassismus gebe. Seit Beginn ihrer Tätigkeit hätten insgesamt 20 Fälle das Thema Rassismus zum Gegenstand gehabt. In sechs Fällen habe es sich um innerpolizeiliche Eingaben gehandelt, in den übrigen Fällen um Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern.

In drei Fällen der innerpolizeilichen Eingaben habe wahrscheinlich ein rassistischer Hintergrund vorgelegen. Diese Fälle seien an die polizeiliche Organisation herangetragen und dort konsequent bearbeitet worden. Der Polizeiführung sei es ein Anliegen, stringent die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. In einem Fall habe ein rassistischer Bezug ausgeschlossen werden können; zwei Fälle befänden sich noch in der Bearbeitung.

Zu den von Bürgerinnen und Bürgern eingebrachten Beschwerden stellt Frau El Samadoni fest, in drei Fällen habe sich leider noch vor Abschluss der Prüfung ein Kontaktabbruch ereignet, sodass die Fälle nicht weiterverfolgt werden könnten.

In drei weiteren Fällen habe sich die Aufklärung, ob ein rassistischer Hintergrund vorgelegen habe, als unmöglich herausgestellt, da am Ende Aussage gegen Aussage gestanden habe.

In einem weiteren Fall sei es nicht um konkrete Maßnahmen, sondern um ein ungutes Gefühl eines Petenten im Umgang mit der Polizei gegangen.

In drei weiteren Fällen habe nach der Herstellung von Transparenz über die polizeilichen Maßnahmen von den Petentinnen und Petenten nachvollzogen werden können, dass eine rassistische Motivation nicht vorgelegen habe.

Bei vier Vorgängen stehe der Ausgang noch nicht fest.

Abschließend skizziert Frau El Samadoni den wesentlichen Inhalt der MEGAVO-Studie. Sie fügt hinzu, im auf Schleswig-Holstein bezogenen Teil werde auch nach der Führungsverantwortung gefragt, sodass daraus bereits wertvolle Erkenntnisse in Bezug auf die vorliegenden Anträge gewonnen werden könnten.

Landesdemokratiezentrum Schleswig-Holstein beim Landespräventionsrat

Maria Pape, Leiterin

Yuliya Byelonenko

[Umdruck 19/5619](#)

Frau Pape, Leiterin des Landesdemokratiezentriums und der Landeskoordinierungsstelle Antirassismus beim Landespräventionsrat, erläutert einleitend die Aufgaben des Landesdemokratiezentriums. Sie erwähnt insbesondere die Ausgestaltung und Umsetzung der Bundesprogramme „Demokratie leben!“ und „Zusammenhalt durch Teilhabe“ sowie der einschlägigen Landesprogramme zur Extremismusprävention und Demokratieförderung. Auch die Erarbeitung des Landesaktionsplans gegen Rassismus habe das Landesdemokratiezentrum federführend begleitet.

Eine Maßnahme sei die Durchführung einer wissenschaftlichen Studie, um mehr Informationen zu etwaigen rassistischen und extremistischen Einstellungen der Beschäftigten in der Polizei zu bekommen. Mit ersten Ergebnissen der bereits von Frau El Samadoni thematisierten MEGAVO-Studie könne im Sommer 2022 gerechnet werden. 9.500 Beschäftigte hätten die Gelegenheit, daran teilzunehmen. Damit könne ein realistisches Bild der Lage gewonnen werden.

Es empfehle sich, die ersten Ergebnisse der MEGAVO-Studie abzuwarten, um festzustellen, ob das Studiendesign sinnvoll sei. Falls es sich bewährt habe, könne die Struktur der ME-

GAVO-Studie gegebenenfalls für eine auf den gesamten öffentlichen Dienst bezogene Folgestudie genutzt werden. Eine solche Studie erachte das Landesdemokratiezentrum als notwendig, da Rassismus und andere menschenverachtende Verhaltensweisen gesamtgesellschaftliche Probleme darstellten. Ziel dürfe es nicht sein, einzelne Bereiche des öffentlichen Dienstes unter Generalverdacht zu stellen. Die Bediensteten des Landes hätten aber eine besondere Vorbildfunktion, wenn es darum gehe, sich rassistischen und anderen menschenverachtenden Einstellungen entschieden entgegenzustellen.

Um objektive Ergebnisse zu erzielen, müsse die Studie von einer unabhängigen wissenschaftlichen Einrichtung durchgeführt werden. Somit könne auch der Vorwurf entkräftet werden, der öffentliche Dienst beziehungsweise die Polizei habe sich selbst untersucht.

Zudem reiche es nicht aus, den Ist-Stand an statistischen Daten zu erheben. Aus den Ergebnissen seien vielmehr klare Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Abschließend betont Frau Pape die Notwendigkeit, die Begriffe Rassismus, Rechtsextremismus, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit differenziert zu betrachten, jedenfalls nicht synonym zu verwenden.

Im Übrigen verweist Frau Pape auf die schriftliche Stellungnahme [Umdruck 19/5619](#).

* * *

In der anschließenden Diskussionsrunde fragt Abg. Touré, inwiefern in den Ämtern ein Problembewusstsein erkennbar sei, wenn Bürger von rassistischen beziehungsweise rechtsextremistischen Erfahrungen berichteten. - Frau El Samadoni antwortet, aus ihrer Erfahrung als Polizeibeauftragte könne sie berichten, dass in der polizeilichen Organisation eine hohe Sensibilität für diese Thematik gegeben und keine Toleranz für rassistische oder extremistische Haltungen erkennbar sei. Der Dienstherr nutze in diesem Sinne sämtliche ihm zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten. Selbstverständlich erfolge die ergebnisoffene Prüfung jedes Einzelfalls; diese erfolge konsequent und mit großer Klarheit.

In anderen Behörden, insbesondere in den Sozialbehörden, stelle sich die Situation differenzierter dar. Wenn Zeugen fehlten, werde häufig alles geleugnet. Sie als Bürgerbeauftragte

stoße insoweit an Grenzen, die sie nicht überwinden könne, so Frau El Samadoni weiter. Dabei wäre schon viel erreicht, wenn der Behördenmitarbeiter nachvollziehen könne, dass sein Verhalten nicht korrekt gewesen sei.

Zu einer auf die Studie bezogenen Frage der Abg. Touré erklärt Frau El Samadoni, sie schließe sich der Anregung von Frau Pape an, den Sinn der Studie nicht als reines Zusammentragen von Fakten zu verstehen, sondern auf dieser Grundlage auch Handlungsempfehlungen auszusprechen. Ziel müsse es sein, schon vor der Einstellung die tatsächliche Haltung der Bewerberinnen und Bewerber zu erkennen und auch später Haltungen positiv zu beeinflussen beziehungsweise Mechanismen zu entwickeln, die ungute Veränderungen verhindern. Als förderlich werde sich ebenfalls eine stärkere Reflektion, insbesondere im Rahmen einer wesentlich intensiveren Nachbereitung von Einsätzen, erweisen.

Auf die Frage des Abg. von Pein nach Anlaufstellen für Beamte innerhalb der Polizei weist Frau El Samadoni darauf hin, dass ein Polizist spätestens ab der Schwelle des Verdachts einer Straftat verpflichtet sei, unverzüglich den Dienstvorgesetzten zu informieren. Diese Verpflichtung gelte unabhängig von dem - menschlich verständlichen - Loyalitätskonflikt. Ein zu spätes Handeln könne unter Umständen ein Verfahren wegen Strafvereitelung nach sich ziehen.

Bisher hätten sich Polizisten stets mit vertraulichen Eingaben an sie gewandt, so Frau El Samadoni weiter. Dies sei ein guter Weg, um sich selbst zu schützen, aber auch um sicherzugehen, dass bestimmte Sachverhalte näher geprüft würden.

Ansprechstellen gebe es bereits, zum Beispiel die neue Ansprechstelle zum Thema Rassismus und Extremismus im Landespolizeiamt, die Zentrale Auskunft- und Ansprechstelle der Landespolizei im Innenministerium unter Leitung von PHK Jörg Henningsen sowie die Polizeibeauftragte. Vorstellbar sei auch ein Gespräch mit einer Vertrauensperson aus dem Mitbestimmungsgremium. Jeder könne den für sich passenden Weg wählen.

Auf die Frage des Abg. von Pein, wie Handlungsempfehlungen aus der Studie abzuleiten seien, antwortet Frau Pape, dies hänge von den erhobenen Daten ab. So könne im Hinblick auf den Arbeitsalltag das Ergebnis lauten, dass ein Beamter, der lange Zeit in einem Brenn-

punkt eingesetzt sei, besonders dazu neige, Vorurteile gegenüber bestimmten Menschengruppen zu entwickeln. Darauf könne mit einer organisatorischen Änderung reagiert werden, die es ermögliche, den Arbeitsort häufiger zu wechseln.

Auch böten sich im Rahmen der Aus- und Fortbildung Schulungen zur interkulturellen Kompetenz an.

Es könne geprüft werden, ob mehr Bedienstete mit anderem Hintergrund - nicht nur auf eine etwaige Migrationserfahrung, sondern auf das Alter bezogen - eingestellt werden könnten. Unterschiedliche Generationen seien mit unterschiedlichen Vorurteilen aufgewachsen.

Ferner sei die Kommunikationskultur zu überprüfen. Ein Top-down-System könne durch Teamrunden ergänzt werden.

Schließlich seien die Ansprechstellen innerhalb der Polizei noch breiter bekannt zu machen.

Abg. Peters verweist unter Hinweis auf die Funktion von Frau El Samadoni als Leiterin der Antidiskriminierungsstelle darauf, dass das AGG nur die Rechtsbeziehungen im privaten Bereich zum Gegenstand habe. Daraus resultiere die Frage, ob sich die Zahlen zu Diskriminierungen in diesem Bereich auf den öffentlich-rechtlichen Bereich übertragen ließen und ob der Anwendungsbereich des AGG gegebenenfalls erweitert werden müsse.

Frau El Samadoni antwortet, sie hoffe nicht, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Antidiskriminierungsstelle gewonnenen Erfahrungen auf den öffentlichen Dienst übertragen zu müssen. Sie fügt hinzu, wäre es anders, dann würde sie dies mit großer Besorgnis erfüllen.

Diskriminierungen im zivilrechtlichen Bereich beträfen zu einem erheblichen Teil Massengeschäfte des Alltags, etwa die Anmietung von Wohnraum oder den Zugang zu einer Diskothek. Auch unterscheide sich die Krassheit dieser Fälle von solchen mit Bezug zum öffentlichen Dienst.

Das Ansinnen, alle Fälle zu erfassen und sich nicht auf die vom AGG umfassten Sachverhalte zu beschränken, sei zu begrüßen. Zur Umsetzung könne ein Einzelauftrag, etwa an die Anti-

diskriminierungsstelle des Landes, erteilt oder ein Landesantidiskriminierungsgesetz verabschiedet werden. Als Bürgerbeauftragte könne sie einzelne Maßnahmen im Kontext der Gleichbehandlung bei den Sozialbehörden prüfen.

Über die Notwendigkeit eines Landesantidiskriminierungsgesetzes müsse die politische Ebene entscheiden. Für die Darstellung der Erfahrungen mit dem Berliner Modell empfehle sich die Einladung der Leiterin der dortigen LADG-Ombudsstelle, Eren Ünsal. Bisher hätten sich die zuvor geäußerten Befürchtungen im Hinblick auf eine etwaige Instrumentalisierung des Berliner Gesetzes jedenfalls nicht bewahrheitet.

Auf eine Frage der Abg. Ünsal nach der Einbindung des Landesdemokratiezentrums beziehungsweise des Landespräventionsrates in Fortbildungsangebote für den öffentlichen Dienst erklärt Frau Pape, eine komplette Einbindung erfolge nicht. Angesichts der Anbindung an die Polizeiabteilung gebe es aber immer wieder Anfragen, wie der Landespräventionsrat Fortbildungskonzepte bewerte und ob Erfahrungen aus der Tätigkeit der Beratungsstellen und der sonstigen geförderten Projekte eingebracht beziehungsweise Schnittmengen identifiziert werden könnten. In diesem Zusammenhang komme auch der Fachstelle für Demokratiepädagogik bei der Aktion Kinder- und Jugendschutz Schleswig-Holstein e. V. große Bedeutung zu. Deren Gegenstand umfasse auch den Erwerb von Medienkompetenz und den Umgang mit Hatespeech.

Auf eine Nachfrage der Abg. Ünsal zur Integration von Schulungen zur interkulturellen Kompetenz in die Fortbildungsangebote betont Frau Pape, sie habe sich mit ihren Ausführungen vor allem auf die Fortbildung der Landespolizei bezogen. Für Fortbildungskonzepte, die den gesamten öffentlichen Dienst betreffen, liege die Zuständigkeit vermutlich bei der Staatskanzlei. Das Landesdemokratiezentrum könne aber auch dazu Vorschläge unterbreiten.

* * *

DGB-Bezirk Nord

Olaf Schwede, Abteilungssekretär

[Umdruck 19/5623](#)

Herr Schwede, Abteilungssekretär beim DGB-Bezirk Nord, erklärt, der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften räumten dem Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus besonderen Stellenwert ein. Freiheit, Gleichheit und Solidarität seien für die Gewerkschaften zentrale Werte. Sie betrachteten die klare Abgrenzung nach rechts sowie eine deutliche Haltung gegen Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit als Selbstverständlichkeiten.

Im Übrigen trägt Herr Schwede die Stellungnahme [Umdruck 19/5623](#) - mit Ausnahme der Ausführungen zu einer speziellen Studie im Bereich der Polizei - vor.

Gewerkschaft der Polizei (GdP) - Landesbezirk Schleswig-Holstein

Torsten Jäger, Landesvorsitzender

[Umdruck 19/5623](#)

Herr Jäger, Vorsitzender des Landesbezirks Schleswig-Holstein der Gewerkschaft der Polizei, erläutert den Abschnitt „Zur Frage einer speziellen Studie im Bereich der Polizei“ der schriftlichen Stellungnahme [Umdruck 19/5623](#). Er betont, die deutliche Mehrheit der Beamtinnen und Beamten der Landespolizei agiere professionell und werteorientiert im Sinne einer demokratischen Grundhaltung. Die GdP sei der Überzeugung, dass es in der Landespolizei keinen strukturellen Rassismus gebe; Ausnahmefälle seien vermutlich nie zu vermeiden. Eine anlasslose, speziell auf die Beschäftigten der Polizei bezogene Untersuchung berge die Gefahr einer Stigmatisierung in sich. Bekanntwerdende Vorfälle in der Landespolizei würden mit höchster straf-, disziplinar- und beamtenrechtlicher Konsequenz verfolgt und aufgearbeitet.

Die GdP unterstütze das MEGAVO-Projekt. Überlastungs- beziehungsweise Überforderungsursachen seien zu Recht Gegenstand der Untersuchung. Es empfehle sich, den Kolleginnen und Kollegen, die sich beteiligt hätten, zuerst das Recht einzuräumen, die Ergebnisse zur Kenntnis zu nehmen.

Die GdP stehe auch der Untersuchung zum Ausmaß von Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und zu möglichen Handlungsansätzen des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung sowie dem Projekt AMBOSafe - „Angriffe auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Bedienstete von Organisationen mit Sicherheitsaufgaben“ - der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung positiv gegenüber.

Zum Umgang mit der AfD betont Herr Jäger, deren Positionen seien unvereinbar mit der Grundhaltung der GdP.

Vor dem Hintergrund von Erscheinungen des Alltagsrassismus führt er weiter aus, die Polizei dürfe nicht nur Spiegelbild der Gesellschaft sein. Zur Beantwortung der Frage, warum einzelne Kolleginnen und Kollegen möglicherweise nicht ausreichend widerstandsfähig gegen radikale Thesen seien, gehöre auch die Untersuchung, welche Belastungs- beziehungsweise Überlastungsfaktoren dazu beitragen. Die GdP betrachte qualifizierte, faktenbasierte und evaluierbare Forschungsleistungen, die nicht von vornherein, ohne das Ergebnis abzuwarten, das Vorhandensein eines Problems unterstellten, als hilfreich zur Identifizierung von Auffälligkeiten. Eine rechtsstaatliche Fehlerkultur solle verbindlicher Teil des Rechtsstaates sein.

Ferner bittet Herr Jäger darum, nicht nur Forschungsleistungen in Auftrag zu geben, sondern den Kolleginnen und Kollegen in der Polizei auch mehr Halt zu geben und sich hinter sie zu stellen.

Hervorzuheben sei, dass sich auf Initiative der Jugend- und Auszubildendenvertretung der PD AFB auch die Landespolizeischule an der Initiative „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ beteilige. Zu Recht habe ihr die Jury des Deutschen Personalrätepreises den „Sonderpreis der DGB-Jugend“ verliehen.

Die Entscheidung der Innenministerin, fünf Stellen für Psychologinnen und Psychologen zu schaffen, finde die Unterstützung der GdP. Leider fehle noch die Stellenhinterlegung.

Abschließend betont Herr Jäger, die fast zwei Jahre der Pandemie hätten erneut gezeigt, wie wichtig ein funktionierender Staat sei. Die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst hätten Aufmerksamkeit, Unterstützung und Halt durch Gesellschaft und Politik verdient.

ver.di - Landesbezirk Nord

Jochen Penke, Landesfachbereichsleiter und Tarifkoordinator

[Umdruck 19/5623](#)

Herr Penke, Leiter des Fachbereichs „Bund und Länder“ beim ver.di-Landesbezirk Nord, schließt sich den Ausführungen von Herrn Schwede an.

Deutsche Polizeigewerkschaft im dbb (DPoIG)

Torsten Gronau, Landesvorsitzender

[Umdrucke 19/5615](#) und [Umdruck 19/5616](#)

Herr Gronau, Vorsitzender des Landesverbandes Schleswig-Holstein der Deutschen Polizeigewerkschaft, hebt ebenfalls hervor, dass Extremisten in der öffentlichen Verwaltung keinen Platz haben dürften. Vertrauen in die Verfassungstreue der Beamtinnen und Beamten bilde das Fundament eines funktionierenden demokratischen Rechtsstaates. Das Sprechen des Dienstes müsse Ausdruck innerer Haltung sein und dürfe nicht als Lippenbekenntnis verstanden werden. Dies gelte auch nach mehreren Jahrzehnten im Berufsleben. Das Vertrauen in die Polizei müsse stets aufs Neue erarbeitet werden.

Wenn allerdings sehr frühzeitig bekanntgewordene Einzelfälle ohne nähere Prüfung als Beleg dafür genommen würden, dass es sich nur um die Spitze eines Eisbergs handele und die Polizei - wie die Bundeswehr - als Hort von Rechtsextremen anzusehen sei, dann erweise sich dies als wenig hilfreich. Aus eigener jahrzehntelanger Erfahrung, so Herr Gronau weiter, nehme er die Polizei als lernende, sich entwickelnde Organisation wahr. Die diverser werdende Gesellschaft bewirke auch in der Polizei Anpassungsprozesse. An dieser Einschätzung änderten auch unterschiedliche Geschwindigkeiten und etwaige Generationenkonflikte nichts. Die Landespolizei trage ihren Teil zur notwendigen Anpassung bei. Mittlerweile seien zahlreiche Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in der Polizei tätig. Um deren Zahl zu erhöhen, führe die DPoIG unter anderem Gespräche mit Frau Freyher von der PD AFB. Ziel müsse es sein, auch bisher nicht erreichte Milieus anzusprechen.

Die Polizei sei sachlich gut ausgestattet und auch körperlich nicht leicht verletzlich. Mental allerdings fühlten sich die Beamtinnen und Beamten allein gelassen. Insofern unterstütze auch die DPoIG die Schaffung von fünf zusätzlichen Stellen für Psychologinnen und Psychologen. Dieser Schritt sei überfällig. Die Kolleginnen und Kollegen auf der Straße seien täglich mit Drohungen und Gewalterfahrungen konfrontiert und blickten in die Abgründe menschlichen Handelns.

Die versprochenen Maßnahmen bedürften allerdings auch der finanziellen Untersetzung. Dies betreffe ebenfalls die strukturelle Einsatznachbereitung. Im Nebenamt - wie anscheinend geplant - werde dies vermutlich nicht funktionieren. Wohl kaum eine Kollegin oder ein Kollege werde von den 41 Wochenstunden im Schichtdienst einige Stunden dafür aufwenden können,

um für diese Aufgabe durch das Land zu fahren. Im Sinne der Professionalisierung bedürfe es eines Dreiklangs aus Zeit, Personal und Geld.

Vor dem Hintergrund der zurückhaltenden Positionierung der DPoIG zur MEGAVO-Studie verweist Herr Gronau darauf, dass die Anfertigung einer professionellen wissenschaftlichen Studie Zeit brauche. Wenn es notwendig sei, Entwicklungen über Jahre hinweg zu beobachten, könne nicht frühzeitig mit seriösen Erkenntnissen gerechnet werden. Zudem sei zu hoffen, dass Wissenschaftler die Gelegenheit erhielten, nach Abschluss der Verfahren, die infolge bestimmter Vorkommnisse in Hessen und Nordrhein-Westfalen eingeleitet worden seien, diese genauer zu untersuchen, um die Ursachen dafür herauszuarbeiten, warum bestimmte Personen über einen längeren Zeitraum nicht eingeschritten seien. Der Hinweis darauf, dass eine Studie Zeit benötige, solle jedoch nicht so verstanden werden, dass die DPoIG dafür plädiere, untätig zu sein.

Ein konkreter Ansatzpunkt zur Stärkung der Resilienz der Polizei sei die Aus- und Fortbildung. Im Einstellungsgespräch könne sich eine Bewerberin oder ein Bewerber möglicherweise noch verstellen; im späteren Ausbildungsverlauf lasse sich die wahre persönliche Haltung jedoch nicht mehr verbergen. Die Ausbilder müssten auch dafür ein waches Auge haben und dürften sich nicht scheuen, etwaige Zweifel schon in einem frühen Stadium anzusprechen. Weghören und wegschauen dürften auch bei den Führungskräften keine Alternativen sein. Einer entsprechenden Führungskultur komme hohe Bedeutung zu.

dbb beamtenbund und tarifunion

Landesbund Schleswig-Holstein

Kai Tellkamp, Landesvorsitzender

[Umdruck 19/5638](#)

Herr Tellkamp schließt sich der Positionierung der Vorredner an, dass jede Art von Menschenfeindlichkeit im öffentlichen Dienst keinen Platz haben dürfe. Die Einzelfälle, in denen es dennoch zu solchen Erscheinungen komme, seien konsequent zu ahnden; dies geschehe bereits.

Angesichts der vorliegenden Anträge stelle sich die Frage, ob der öffentliche Dienst als Teil des Problems oder als Teil der Lösung angesehen werde. Wer die Auffassung vertrete, er sei

Teil des Problems, müsse Belege über strukturellen Rassismus in der Polizei beziehungsweise im gesamten öffentlichen Dienst vorliegen. Solche Erkenntnisse gebe es offensichtlich nicht.

Wer den öffentlichen Dienst als Teil der Lösung ansehe, könne dagegen auf gute Argumente zurückgreifen. Eine Wertevermittlung erfolge. Die Einzelfälle inakzeptablen Verhaltens erfordern eine konsequente Ahndung. Die Verwaltung werde in ihrem Handeln ihrer Vorbildfunktion in den allermeisten Fällen gerecht. Auch auf die Weiterentwicklung des Beamtenstatusgesetzes könne verwiesen werden; die Möglichkeit zur Rücknahme der Ernennung erfahre damit eine Präzisierung.

Die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst müssten zudem Klarheit darüber haben, an wen sie sich wenden könnten, um etwaige Probleme offen anzusprechen beziehungsweise eine Gegensteuerung einzuleiten.

Zudem müsse der Staat stets verdeutlichen, dass er wehrhaft sei. Dafür seien nicht nur die rechtlichen Grundlagen zu schaffen, sondern auch die erforderlichen Ressourcen bereitzustellen.

Abschließend betont Herr Tellkamp, ein Erkenntnisproblem liege vermutlich nicht vor. Daher solle nicht das Untersuchen, sondern das Machen in den Vordergrund gerückt werden.

Im Übrigen verweist Herr Tellkamp auf die schriftliche Stellungnahme [Umdruck 19/5638](#).

Bund Deutscher Kriminalbeamter - Landesverband Schleswig-Holstein

Frederik Fidora, 2. Medienbeauftragter

[Umdruck 19/5618](#)

Herr Fidora betont, auch wenn Rassismus und Rechtsextremismus in besonderer Weise entgegenzutreten sei, solle das Ziel einer diskriminierungsfreien Gesellschaft nicht auf den Kampf gegen diese Phänomene beschränkt werden.

Er verweist wie die Vorredner auf die Bedeutung von Aus- und Fortbildung, um interkulturelle Kompetenz zu vermitteln. Der PD AFB seien die dafür erforderlichen Mittel bereitzustellen,

ohne andere Bereiche zu vernachlässigen. Bereits im Einstellungsprozess könnten Bewerberinnen und Bewerber ohne ausgeprägte demokratische Grundwerte vom weiteren Verfahren ausgeschlossen werden. Auch im Rahmen des Auswahlverfahrens zum Masterstudium müsse dieser Aspekt Berücksichtigung finden, da die - späteren - Führungskräfte in ihrem Handeln und ihren Äußerungen als Vorbilder wahrgenommen würden.

Abschließend verweist Herr Fidora auf das von den Universitäten Halle und Würzburg initiierte Projekt zur Stereotypenforschung. Das Ziel bestehe darin, aus wissenschaftlicher Perspektive bestehende Curricula auf die genannten Lerninhalte zu überprüfen und diese weiterzuentwickeln.

Im Übrigen trägt er die schriftliche Stellungnahme [Umdruck 19/5618](#) vor.

* * *

In der anschließenden Diskussionsrunde stellt Herr Schwede zunächst klar, dass der DGB gegen eine Untersuchung dann nichts einzuwenden habe, wenn dazu eine entsprechende Mitbestimmung und Kommunikation erfolge. - Auf die Frage der Abg. Touré, ob er davon ausgehe, dass mit einem erhöhten Anteil an Menschen mit Migrationsgeschichte der Rassismus zurückgehe, stellt er klar, nach seiner Auffassung seien Menschen mit Migrationshintergrund nicht automatisch die besseren Menschen. Daher gehe er nicht aus, dass deren vermehrte Einstellung automatisch etwaigen Rassismus reduziere.

Der DGB habe jedoch das Ziel, dass der öffentliche Dienst in der Gesellschaft verankert und repräsentativ für diese sei. Der niedrige Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund habe durchaus bekannte Gründe. In überspitzter Formulierung könne behauptet werden, dass Beamtenkinder wiederum die Beamtenlaufbahn einschlugen. Selbstrekrutierungsmechanismen wirkten also auch im öffentlichen Dienst.

Ferner regt Herr Schwede an, die Ausbildung beziehungsweise das Studium für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst nicht an eigenen Hochschulen anzubieten, sondern in staatliche Hochschulen zu integrieren. Die Studierenden lernten dann nicht nur Studierende aus völlig anderen Fachbereichen kennen, sondern kämen, zum Beispiel im Rahmen des AStA, auch mit der besonderen Diskussionskultur an diesen Hochschulen in Berührung. Eine Abschottung wirke

sich jedenfalls nicht positiv aus. Der öffentliche Dienst dürfe nicht im eigenen Saft schmoren, sondern müsse reflektiert an der gesellschaftlichen Entwicklung teilhaben.

Hamburg habe sich bereits 2004 dafür entschieden, den Fachbereich Allgemeine Verwaltung der damaligen Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung in die Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu integrieren. Schleswig-Holstein unterhalte - wie die meisten Bundesländer - in Altenholz eine eigene Hochschule für die öffentliche Verwaltung.

Auf die Frage der Abg. Touré, warum er sich so sicher sei, dass es in der Landespolizei keinen strukturellen Rassismus gebe, obwohl entsprechende Studienergebnisse noch nicht vorlägen, verweist Herr Jäger auf seine fast 40-jährige Tätigkeit in verschiedensten Funktionen in der Polizei. Auch Landespolizeidirektor Wilksen engagiere sich entsprechend; dies werde unter anderem in den Behördenleiterbesprechungen deutlich. Gleiches gelte für die PD AFB. Auch die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und alle sonstigen Ansprechstellen seien darauf ausgerichtet, im Sinne einer Bürgerpolizei zu agieren. Die gesamte Organisationsstruktur der Landespolizei und die Menschen, die er, Herr Jäger, dort kenne, engagierten sich eindeutig gegen Rassismus. Struktureller Rassismus komme nach seiner festen Überzeugung in der Landespolizei nicht vor.

Auf den Hinweis der Abg. Touré, dass laut dem im Jahr 2017 veröffentlichten Second Minorities and Discrimination Survey der Agency for Fundamental Rights der EU 14 % der in Deutschland lebenden schwarzen Menschen Racial Profiling durch die Polizei wahrgenommen hätten, erklärt Herr Jäger, die GdP nehme auch diese Studie ernst; zu einer Diskussion über die Details und deren wissenschaftlichen Hintergrund sehe er sich momentan jedoch nicht in der Lage. Allerdings könne er mitteilen, dass diese und ähnliche Studien auch in der Ausbildung reflektiert würden. Kritisch wolle er anmerken, dass ein Ergebnis nicht zwingend repräsentativ ausfalle, wenn nur eine bestimmte Gruppe zu Erlebnissen in möglicherweise belastenden Einzelsituationen befragt werde. - Abg. Touré stellt klar, ihr gehe es vor allem um eine gemeinsame Definitionsgrundlage von „strukturellem Rassismus“. Ohne gemeinsames Grundverständnis werde es schwierig sein, Antworten auf die aufgeworfenen Fragen zu finden.

Auf die Frage der Abg. Touré, warum der Schluss gezogen werde, Arbeitsüberlastung oder sonstige belastende Situationen könnten rassistische, nicht aber behindertenfeindliche oder

sexistische Praktiken auslösen, entgegnet Herr Jäger, er wolle keinesfalls so verstanden werden, dass belastende Situationen Polizistinnen und Polizisten dazu verleiten dürften, rassistisch oder sonst wie rechtswidrig zu handeln. Dies habe er auch einem Kollegen, der jüngst in den Verdacht geraten sei, sich falsch verhalten zu haben, deutlich gesagt. Dieser habe berichtet, im Gewahrsam habe er fast ständig Geschrei gehört und sei nie zur Ruhe gekommen. Er habe zudem immer wieder Beleidigungen erlebt, auch durch Menschen mit Migrationshintergrund. Daraufhin sei mit seiner Einstellung etwas passiert. In der Organisation habe der Kollege niemanden gefunden, dem er sich hätte anvertrauen können.

An diesem einen Beispiel werde deutlich, warum die Belastung beziehungsweise Überlastung für die Polizeibeamten ein sehr wichtiges Thema sei. Den Kolleginnen und Kollegen gelte es Halt zu geben. Die Schaffung von zusätzlichen Psychologenstellen sei daher ein wichtiger Schritt.

Auf die Frage des Abg. Brockmann nach den Auswirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes des Landes Berlin antwortet Herr Jäger, momentan seien keine negativen Auswirkungen spürbar. Die ursprüngliche Diskussion, ob überhaupt noch Hundertschaften zur Unterstützung nach Berlin entsandt werden könnten, habe sich - bisher jedenfalls - erledigt.

Herr Gronau ergänzt, es sei ein üblicher und nachvollziehbarer psychologischer Vorgang, dass Menschen, die etwas Belastendes erlebt hätten, nach Möglichkeiten suchten, mit der Belastung umzugehen. Dies betreffe vermutlich auch Feuerwehrleute, Rettungssanitäter und Ärzte in Krankenhäusern. Das gemeinsame Erleben belastender Ereignisse führe möglicherweise zu einer internen Kommunikation, die auf den Außenstehenden befremdlich wirken könne. Mit dem Ziel des Abbaus des Überdrucks verhielten sich Menschen, die sich mit ihren Kollegen unter sich fühlten, anders, als wenn Öffentlichkeit dabei wäre. Diese Feststellung solle jedoch keineswegs als Rechtfertigung für rassistisches oder behindertenfeindliches Verhalten dienen. Wer Grenzen überschreite, müsse von den übrigen Mitgliedern der Gruppe zur Raison gerufen werden. Die weitere wissenschaftliche Aufarbeitung dieses Themas könne dazu beitragen, zusätzliche Möglichkeiten aufzuzeigen, solche Erscheinungen zu verhindern.

Herr Tellkamp wiederholt die Forderung, zu handeln statt immer nur zu untersuchen. Er betont, die Probleme seien im Wesentlichen bekannt. Ebenfalls herrsche Einigkeit darüber, dass sie angegangen werden müssten. Die Instrumente dafür stünden zur Verfügung.

Auf die Mitteilung der Abg. Touré, sie bekomme regelmäßig Meldungen darüber, dass die Ausländerbehörde sich unmöglich oder gar rassistisch verhalte, nimmt Herr Tellkamp auf seine frühere Tätigkeit in einer Ausländerbehörde Bezug und führt dazu aus, kritische Situationen habe es bereits damals gegeben. Die Kolleginnen und Kollegen, die sich rassistisch oder sexistisch verhielten, bildeten jedoch Ausnahmen. Die allermeisten leisteten hervorragende Arbeit. Allerdings meldeten sich häufig Kolleginnen und Kollegen aus Ausländerbehörden mit dem Hinweis, völlig überlastet zu sein und vor dem Burn-out zu stehen. Eine solche Situation sei dem guten Umgang miteinander nicht förderlich.

Wenn solche Probleme auftauchten, dann habe es Fehler bei der Personalauswahl, der Fortbildung und der Kulturentwicklung in der Dienststelle gegeben. Wenn dann noch Aussage gegen Aussage stehe, sei der Nachweis von Fehlverhalten kaum zu führen. Wenn nicht mehr nur eine Kollegin oder ein Kollege im Büro sitze, sei die Hemmschwelle deutlich höher, sich entsprechend zu verhalten.

Es sei wichtig, dass die von rassistischem Verhalten Betroffenen wüssten, an welche Ansprechpartner sie sich wenden könnten. Sie müssten sich auch sicher sein können, dass aus entsprechendem Verhalten Konsequenzen gezogen würden.

Abg. Harms merkt an, dass interkulturelle Kompetenz nicht nur durch Migrationserfahrung, sondern auch durch zweisprachiges Aufwachsen oder Auslandsaufenthalte erworben werden könne. Er wolle wissen, ob in Bewerbungsverfahren interkulturelle Kompetenz ein Auswahlkriterium sein könne. - Herr Tellkamp äußert sich zu dieser Anregung positiv, fügt aber hinzu, dass dadurch die grundlegenden Regeln der Bestenauslese nicht überlagert werden dürften. Auch diejenigen, die bereits im öffentlichen Dienst tätig seien, müssten die Chance erhalten, interkulturelle Kompetenz zu erwerben; insoweit sei noch Luft nach oben.

Auf die Frage des Abg. Harms zum Umgang mit AfD-Mitgliedern beziehungsweise zu einem etwaigen Unvereinbarkeitsbeschluss antwortet Herr Tellkamp, der dbb frage beim Beitritt die Parteizugehörigkeit nicht ab. Im Leitbild sei jedoch geregelt, dass extremistische Einstellungen nicht toleriert würden. Falls jemand entsprechend auffalle, werde dies als gewerkschaftsschädigendes Verhalten gewertet. Diesbezügliche Ausschlussverfahren gebe es bisher jedoch nicht; dies spreche für die Vernunft der Mitglieder.

Herr Schwede ergänzt, der DGB führe keine politischen Gespräche mit der AfD und biete ihr auch sonst kein Podium. Eine Einladung zu Veranstaltungen des DGB erfolge nicht.

Herr Penke hebt ebenfalls hervor, die Grundsätze von ver.di seien unvereinbar mit rechtspopulistischem oder rechtsextremem Gedankengut. Gespräche mit der AfD fänden nicht statt, Einladungen zu Veranstaltungen würden nicht ausgesprochen. ver.di versuche, die AfD möglichst zu ignorieren.

In Ergänzung zu der Frage des Abg. Harms nach den Einstellungskriterien führt Herr Schwede aus, die Diskussion über die perfekten Einstellungsvoraussetzungen werde überall geführt. Er wiederholt die Einschätzung, dass bereits im Einstellungsverfahren mit großem Erfolg versucht werde, Extremisten und Rassisten herauszufiltern. Das Einstellungsverfahren dürfe jedoch nicht überfrachtet werden. Spätestens in der Ausbildung beziehungsweise im Vorbereitungsdienst werde die tatsächliche Einstellung der betreffenden Person deutlich. Die Vorgesetzten seien gefordert, darauf zu achten. Das Beamtenverhältnis auf Probe biete dafür eine gute Gelegenheit.

Was die Forderung nach interkultureller Kompetenz angehe, so müsse berücksichtigt werden, dass Menschen im Alter von 20 Jahren diese kaum nachweisen könnten. Auch insoweit solle das Einstellungsverfahren nicht überfrachtet werden.

Auf eine Nachfrage des Abg. von Pein zu den von einigen Sachverständigen monierten Defiziten im Bereich der Mitbestimmung stellt Herr Schwede klar, hinsichtlich der MEGAVO-Studie gebe es ein solches Defizit nicht; die Mitbestimmung erfolge durch den Hauptpersonalrat. Die Forderung nach Mitbestimmung beziehe sich auf die beabsichtigen und weitere künftige Studien. Es dürfe nicht dazu kommen, dass mit dem Hinweis, der Landtag habe einen entsprechenden Beschluss gefasst und der Innen- und Rechtsausschuss habe beim Fragenkatalog das letzte Wort, die Mitbestimmung ausgehebelt werde. In die Beschlussempfehlung solle ein Passus, der die Mitbestimmung regele, aufgenommen werden.

Zu dem Hinweis des Abg. von Pein, dass vielleicht nicht in Schleswig-Holstein, aber sehr wohl in anderen Bundesländern bedenkliche Fälle zu verzeichnen gewesen seien - der Fall Oury Jalloh habe bundesweite Aufmerksamkeit erregt -, merkt Herr Schwede an, nach seinen umfangreichen Erfahrungen aus den drei nördlichen Bundesländern könne er feststellen, dass es hinsichtlich des Auftretens und der demokratischen Kultur sehr wohl Unterschiede zwischen

den Polizeien in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern gebe. Nach seinem Eindruck sei die Polizei in Schleswig-Holstein insoweit deutlich besser aufgestellt als die Polizei in den anderen beiden Bundesländern. So sei die Initiative „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ in den anderen beiden Bundesländern in dieser Form schon deshalb nicht möglich gewesen, weil dort eine Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Polizei nicht existiere. Wenn die jungen Menschen demokratische Mitbestimmung nur als Ausbildungsinhalt, aber nicht als handelnde Akteure erlebten, bewirke dies einen spürbaren Kulturunterschied.

Auf die Frage des Abg. Harms nach einer etwaigen Sonderstellung der Polizei verweist Herr Schwede erneut darauf, dass sie Waffen tragen und im Rahmen des Gewaltmonopols unmittelbaren Zwang ausüben dürfe. Er betont zugleich, dass der Streifenbeamte in der Besoldungsgruppe A 8 oder A 9 kein höheres Diskriminierungspotenzial aufweise als ein rassistischer Lehrer, ein rassistischer Mitarbeiter einer Ausländerbehörde oder ein rassistischer Mitarbeiter des Sozialamtes, der darüber entscheide, welche Leistungen die beantragende Familie erhalte. Daher seien auch diese Bereiche des öffentlichen Dienstes im Rahmen einer etwaigen Untersuchung zu betrachten. Die Handlung eines Polizisten sei im Zweifelsfall einer deutlich stärkeren Kontrolle unterworfen als die Grenzüberschreitung eines Lehrers gegenüber seinen Schülern.

Herr Jäger schließt sich den Ausführungen von Herrn Schwede im Wesentlichen an. Er betont, interkulturelle Kompetenz könne zwar ein Einstellungskriterium sein. Entscheidend sei jedoch, was in der Ausbildung und vor allem im späteren Alltag der Kolleginnen und Kollegen passiere. Für dort auftretende belastende Situationen seien sie stark zu machen.

Herr Penke gibt zu bedenken, interkulturelle Kompetenz sei unzweifelhaft zu begrüßen. Werde sie jedoch in Auswahlverfahren als maßgebliches Kriterium zur Anwendung gebracht, könne sie sich auch als Ausschlusskriterium erweisen. Jugendliche aus prekären finanziellen Verhältnissen - von diesen gebe es nicht wenige - könnten sich nicht ohne Weiteres Auslandsaufenthalte leisten. Somit kämen sie als Bewerber für den öffentlichen Dienst schon nicht mehr infrage. Daher gebe es bei realistischer Betrachtung nur die Alternative, entweder allen Jugendlichen mit staatlicher Förderung Auslandsaufenthalte zu ermöglichen oder die Vermittlung interkultureller Kompetenz zu einem wichtigen Teil der Ausbildung zu erheben, damit jeder auf diesem Weg mitgenommen und niemand abgehängt werde.

Abg. Ünsal stellt resümierend fest, der Antrag ihrer Fraktion ziele nicht darauf ab, eine rein defizitorientierte Diskussion auszulösen. Es gehe darum, zunächst einmal die Erkenntnislage zu bewerten, um auf dieser Grundlage eine Stärkung der demokratischen betrieblichen beziehungsweise institutionellen Kultur zu ermöglichen. Was die politische Kultur angehe, so trügen die demokratischen Fraktionen im Parlament auch eine gemeinsame Verantwortung. Allerdings werde allein die Schaffung entsprechender politischer Rahmenbedingungen nicht ausreichen; dem Betriebsklima komme die entscheidende Bedeutung zu. Es sei darauf hinzuwirken, dass interkulturelle Kompetenz als Ressource in einer sich massiv verändernden Gesellschaft verstanden werde.

* * *

Stiftung gegen Rassismus

Dr. Hamideh Mohagheghi

[Umdruck 19/6655](#)

Frau Dr. Mohagheghi, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Seminar für Islamische Theologie der Universität Paderborn, erläutert einleitend die Entstehungsgeschichte der Stiftung gegen Rassismus. Zum Antrag der SPD führt sie aus, diesen betrachte sie nicht als Alternativ-, sondern als Ergänzungsantrag; er finde die Zustimmung der Stiftung gegen Rassismus. Unabhängige wissenschaftliche Untersuchungen zu der entsprechenden Thematik seien auch deshalb notwendig, weil auch aus dem politischen Bereich gelegentlich zu hören sei, in dieser Gesellschaft gebe es keinen Rassismus.

Im Übrigen trägt Frau Dr. Mohagheghi die Stellungnahme [Umdruck 19/6655](#) vor.

Fachhochschulbereich der Akademie der Polizei Hamburg

Dr. Rafael Behr, Professor

[Umdruck 19/5633](#)

Herr Dr. Behr, Professor für Polizeiwissenschaften mit den Schwerpunkten Kriminologie und Soziologie am Fachhochschulbereich der Akademie der Polizei Hamburg, betont, bei der Polizei handele es sich nicht um eine Dienstleistungsagentur, die einen Service anbiete und eine

Kundschaft besitze, die sich den Dienstleister aussuchen könne. Daraus resultiere eine größere Gemeinsamkeit zwischen den Vollzugspolizeien der Bundesländer als zwischen der Polizei und anderen öffentlichen Dienstleistern des jeweiligen Landes. Die Polizei besitze neben dem Justizvollzug und Bediensteten der Psychiatrie das Monopol der Anwendung physischer Gewalt. Dieser Umstand erfordere es, die Polizei gesondert und nicht im Verbund mit anderen Behörden oder Verwaltungseinheiten zu untersuchen. Es dürfe nicht vergessen werden, dass dort, wo sich Macht anhäufe, die Gefahr des Machtmissbrauchs nicht weit entfernt sei.

Die MEGAVO-Studie werde zu sehr gehypt, so Herr Dr. Behr weiter. Regional begrenzte Studien zum Alltag der Polizei erwiesen sich als mindestens ebenso fruchtbar; daran solle sich auch das Land Schleswig-Holstein orientieren. Generell halte er nur wenig von Online-Befragungen. Die teilnehmende Beobachtung, wie sie in Niedersachsen erfolge, erweise sich als der bessere Weg. Dort liege der Fokus nicht auf der Frage, wie viele Rassisten es in der Dienststelle gebe, sondern darauf, an welchen Stellen Entscheidungsdilemmata existierten und wo Risiken hinsichtlich Gewissen, Loyalität und Integrität bestünden. Wenn Rassismus und sonstige Formen der Diskriminierung Menschen unmittelbar schädigten, seien die spezifischen Kontextbedingungen zu erforschen, in denen dies geschehe.

Zur Diskussion um den Strukturbegriff merkt Herr Dr. Behr an, dieser beziehe sich vorliegend nicht auf das von Max Weber so bezeichnete „Gehäuse der Hörigkeit“ im Sinne einer Totalität, aus der Menschen nicht ausbrechen könnten, sondern er beschreibe die situativen und die systembedingten Umstände der menschlichen Arbeit. Wenn ein Polizist in eine Dienstgruppe komme, in der das Austausch rechter Chatinhalte üblich sei, und der Dienstgruppenleiter nach einem entsprechenden Hinweis antworte, das solle den Polizisten nicht beunruhigen, dann handele es sich sehr wohl um eine Struktur.

Zudem sei die Behauptung, 99 % der Polizeibeamten leisteten in ihrem Berufsleben stets hervorragenden Dienst, nicht aufrechtzuerhalten. Wohl jeder ältere Polizeibeamte werde sich an Situationen oder Handlungen erinnern, für die er sich heute schäme oder angesichts derer er ein schlechtes Gewissen habe. Es gebe nun einmal Situationen, in denen Menschen versagten. Die Ansicht, das Vermitteln beziehungsweise Abprüfen interkultureller Kompetenz werde dazu führen, dass die betreffenden Beamten bis an ihr Lebensende gute Polizisten seien, und es reiche aus, das eine Prozent „schwarzer Schafe“ auszusortieren, treffe nicht zu.

Die Innenminister von Hessen und Nordrhein-Westfalen hätten sich von der Argumentation, bei entsprechenden Vorfällen handele es sich um Einzelfälle, bereits verabschiedet. Ihnen sei klar, dass die Strukturen und Kulturen in der Polizei Gegenstand der Betrachtung sein müssten.

Das Bild von der bürgerorientierten Polizei mit demokratischen Strukturen widerspiegele die offizielle Polizeikultur sowie die Formulierungen in Gesetzen und sonstigen Regelungen. Allerdings existiere bei der Polizei auch eine klandestine Kultur des Alltags, insbesondere in solchen Gruppen, die sich als Krieger verstünden, die - nach ihrem Verständnis - mit dem Müll der Gesellschaft umzugehen hätten. Bei schlechter Führung solcher Gruppen verfestigten sich subkulturelle Überzeugungen und maskulin geprägte Ideale des Zusammenhalts, die entgleisen könnten.

Sehr empfehlenswert zum Umgang mit extremistischen Tendenzen seien der Abschlussbericht der Expertenkommission „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft“ unter Vorsitz von Dr. Angelika Nußberger und dem stellvertretenden Vorsitzenden Jerzy Montag sowie der Abschlussbericht der Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei Nordrhein-Westfalen“. Darin werde deutlich, dass Strukturen und Kulturen der Polizei zu ändern seien. Es werde nicht gelingen, jeden Extremisten aus der Polizei zu entfernen; sehr wohl sei es aber möglich, dass die Organisation Polizei anders mit solchen Erscheinungen umgehe.

Eine konkrete Forderung gehe dahin, die jungen Beamtinnen und Beamten in den ersten drei Dienstjahren nach Ende der Ausbildung mindestens einmal jährlich an die Fachhochschule zurückzuholen, um dort die praktischen Erfahrungen zu reflektieren. Aus zahlreichen Untersuchungen sei bekannt, dass in aller Regel keine gefestigten Rechtsextremisten in die Polizei kämen. Es handele sich meist um spätadoleszente, noch im Werden befindliche Menschen. Die Begleitung auch nach der Ausbildung trage erheblich dazu bei, dass sich menschenfeindliches Gedankengut nicht verfestige. Da viele junge Polizistinnen und Polizisten versuchten, es ihren Kolleginnen und Kollegen recht zu machen, bestehe die Gefahr, dass sie falsch agierten, wenn sie an die Falschen gerieten. Damit werde kein Defizit eines bestimmten Menschentyps beschrieben, sondern es handele sich um ein strukturelles beziehungsweise systemisches Problem.

Zudem dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass die Polizistinnen und Polizisten mit unmittelbarem Kontakt zum Kriminalitätsgeschehen einem höheren Risiko, den Integritätsregeln der Polizei nicht zu folgen, ausgesetzt seien als der Polizeidirektor oder die Innenministerin, da Letztere es mit viel homogeneren Gruppen, das heißt mit Menschen, die ähnlich sozialisiert seien wie sie selbst, zu tun hätten. Die Beamtinnen und Beamten auf der Straße benötigten mehr Begleitung und eine ausgeprägte Führungsverantwortung.

Im Übrigen verweist Herr Dr. Behr auf die schriftliche Stellungnahme, [Umdruck 19/5633](#).

Fachhochschulbereich der Akademie der Polizei Hamburg

Dr. Eva Groß, Professorin

[Umdruck 19/6569](#)

Frau Dr. Groß, Professorin für Kriminologie am Fachhochschulbereich der Akademie der Polizei Hamburg, begrüßt die wissenschaftliche Untersuchung von demokratiefeindlichen Einstellungen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Polizei ausdrücklich. Sie betont, Einigkeit bestehe darin, dass auch in der deutschen Polizei menschenfeindliche Subkulturen und Verhaltensweisen existierten.

Leider fehle aktuelles Präventionswissen, das heißt Wissen zu den kultur- und institutionenspezifischen Ursachenbündeln sowie zur spezifischen Verbreitung und fachbereichsspezifischen Variation solcher legitimierenden Einstellungen. Kontrollwissen liege dagegen sehr wohl vor. Die Hellfeldstatistiken verdeutlichten die straf- beziehungsweise beamtenrechtlich relevant gewordenen Fälle. Eine wissenschaftliche Analyse komme jedoch ohne Präventionswissen nicht aus.

Frau Dr. Groß führt weiter aus, es sei ein großer Fehler, das Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit gegen einen erweiterten und kritischen Rassismusbegriff auszuspielen. Beide Konzepte ergänzten sich sehr gut. Diese Verbindung könne als Schablone für wissenschaftliche Untersuchungen genutzt werden.

Zu der von einigen Vorrednern geforderten Mitbestimmung seitens der Gewerkschaften und Personalräte verweist Frau Dr. Groß darauf, dass diese nur bis zu einem gewissen Grad möglich sei. Eine Einmischung in die eigentliche wissenschaftliche Arbeit dürfe nicht erfolgen.

Die Anfertigung der Studie müsse zudem öffentlich ausgeschrieben werden. Es spreche nichts dagegen, dass der Ausschreibungsgewinner sein Konzept dem Innen- und Rechtsausschuss vorstelle.

Im Übrigen verweist Frau Dr. Groß auf die schriftliche Stellungnahme, [Umdruck 19/6569](#).

**Europa-Universität Flensburg -
Forschungsstelle für regionale Zeitgeschichte und Public History**

Dr. Uwe Danker, Direktor

[Umdruck 19/5629](#)

Herr Dr. Danker, Professor am Seminar für Geschichte und Geschichtsdidaktik der Europa-Universität Flensburg und Direktor der Forschungsstelle für regionale Zeitgeschichte und Public History, verweist einleitend darauf, dass er sich im Rahmen seiner Forschungsarbeit auch mit dem Berufsbeamtentum im 20. Jahrhundert beschäftigt habe und vor diesem Hintergrund Denkanstöße in Bezug auf das vorliegende Thema geben wolle.

Er hebt insbesondere die Gefahr der Skandalisierung der Studienergebnisse hervor, wenn diese nicht in einen Kontext mit der Situation in der Gesamtgesellschaft gestellt würden. Polizisten seien nicht per se die besseren Menschen. Wenn in der Gesamtgesellschaft 10 bis 12 % der Menschen rechtsextreme Positionen verträten, müsse davon ausgegangen werden, dass sich diese, wenn auch möglicherweise mit einem niedrigeren Anteil, in der Polizei wiederfänden. Eine auf die Polizei bezogene anlasslose Sonderstudie halte er für falsch, so Herr Dr. Danker weiter; das Ergebnis sei absehbar. Die Studie zur Situation in der Polizeischule Eutin sei nicht anlasslos gewesen.

Dem Aufbrechen des Korpsgeistes komme große Bedeutung zu. Diese Aufgabe solle auch im Rahmen der politischen Bildung thematisiert werden. Nötig seien auch neue Leitbegriffe. So habe das Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“ die Bundeswehr nachhaltig geprägt. Möglicherweise seien Formulierungen wie „Die Polizei - Dein Freund und Helfer“ oder „Bürgerpolizist“ nicht so faszinierend wie „Staatsbürger in Uniform“.

Ferner seien nicht offener Rassismus oder Rechtsextremismus, sondern unbewusstes Handeln das wesentliche Problem, wie die Fahndungsspannen im Zusammenhang mit dem NSU-

Komplex gezeigt hätten. Im Hintergrund habe nicht böser Wille gestanden, sondern die Arbeit der Polizei sei, bezogen auf die Opferklientel, vorurteilsbeladen und damit partiell blind gewesen. Das Phänomen dieser Blindheit der Verfolgungsbehörden sei durchaus ein geeigneter Forschungsgegenstand.

Zu den Möglichkeiten und Grenzen historisch-politischer Bildung sowie zu den Erfahrungen mit der preußischen Polizei in der Weimarer Republik trägt Herr Dr. Danker die schriftliche Stellungnahme [Umdruck 19/5629](#) vor.

* * *

Auf eine Nachfrage der Abg. Touré zum Verhältnis von Politik und Polizeiarbeit antwortet Herr Dr. Behr, das Handlungsfeld Politik sei aus verschiedenen Gründen noch schwieriger zu erforschen als das Handlungsfeld Polizei. Übereinstimmung herrsche sicherlich in der Feststellung, dass die Polizei die politischste aller Verwaltungsorganisationen sei; jedenfalls gebe es eine große Nähe zur beziehungsweise Verwobenheit mit der Politik. Bestimmte Ereignisse in Hessen gäben deutliche Hinweise darauf, dass derjenige, der in der Polizei an führender Position eingesetzt werde, nicht unpolitisch bleibe.

Ferner seien Unterschiede zwischen A- und B-Ländern zu beobachten, was das Verhältnis von Politik und Polizei betreffe. Zudem scheine die Polizei in den neuen Bundesländern eine besondere Anfälligkeit für Fehlgriffe aufzuweisen. Als Faustformel könne festgehalten werden: Je unbedingter die Politik sich hinter beziehungsweise vor die Polizei stelle, desto weniger Durchleuchtung sei möglich.

Auch gebe es ein gewisses Nord-Süd-Gefälle. Es sei eher nicht zu erwarten, dass zum Beispiel die Politik in Bayern die Polizei auch einmal kritisch-nüchtern betrachte.

Auf die Frage des Abg. von Pein, ob der auch bei der Polizei sich vollziehende Generationenwechsel eine kulturelle Veränderung herbeiführen oder beschleunigen könne, antwortet Herr Dr. Behr, Alter schütze vor Torheit nicht, und jugendliches Alter schütze nicht davor, rigide zu sein. Entscheidend sei die Struktur, in die der Beamte hineinwachse beziehungsweise in der er sozialisiert werde.

Allerdings gebe es nach wie vor Stellschrauben, die neu justiert werden könnten. So erweise es sich als schwierig, wenn die Unterbringung während der Ausbildung in geschlossenen Unterkünften erfolge; ein Beispiel sei das sogenannte Bullenkloster in Hamburg. Die Folge sei, dass die jungen Menschen bestimmte Verhaltensweisen zeigten, die die Polizeiführung sicherlich nicht wünsche.

Zudem stelle die Polizei keine Diskontinuitäts-, sondern Kontinuitätsakteure ein, das heißt Menschen, die wenig ändern wollten und sich gut einfügen könnten. Daher erweise sich in diesem Zusammenhang der Begriff „Bestenauswahl“ als unzutreffend. In die Polizei - wie in alle Verwaltungen - kämen diejenigen, die dort am besten hineinpassten und die auch eine Ähnlichkeit mit denen hätten, die die Auswahl vornähmen. Letzteres werde mit dem Fachbegriff „homosoziale Kooptation“ beschrieben. Diese komme an der Führungsspitze noch deutlich stärker zum Tragen. Wenn in den Besoldungsgruppen ab A 16 nur noch wenige Menschen gebraucht würden, werde besonders genau hingeschaut, wer eingestellt werde. Auch dies verhindere schnellen Wandel. Mittelfristig seien jedoch tiefergehende Änderungen zu erwarten.

Als bisher größte Zäsur für die deutsche Polizei habe sich die Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei Ende der 1970er-Jahre erwiesen. Ebenso wie Menschen mit Migrationshintergrund seien auch Frauen nicht per se die besseren Menschen. Jedoch seien viele Fragen, etwa in Bezug auf das Genderthema, damals überhaupt erst einmal gestellt worden. Die anfängliche Aufregung habe sich mittlerweile gelegt. Auch die Sozialisierung der Migranten erfolge im Rahmen bestimmter Herrschaftsprozesse.

Die deutsche Polizei könne stolz darauf sein, dass sie bei der Auswahl keine Diskriminierung vornehme. Alle Bewerber hätten den gleichen Einstellungstest zu absolvieren; lediglich beim Sporttest seien Frauen etwas privilegiert. Von „Quotenfrauen“ oder „Quotemigranten“ in der Polizei könne also nicht gesprochen werden. Andererseits habe dieses Verfahren zur Folge, dass viele Menschen mit Migrationsgeschichte nicht Teil der Polizei werden könnten, da sie an den Anforderungen, insbesondere am Sprachniveau, scheiterten.

Abschließend betont Herr Dr. Behr, er unterstütze den Ansatz, bei der Beförderung nicht mehr nur das Kriterium der Seniorität, sondern - neben weiteren Kriterien - auch das der Qualifikation anzulegen.

Auf eine Nachfrage des Abg. Peters antwortet Herr Dr. Danker, dass er die Gefahr der Stigmatisierung sehe, wenn eine einzelne Berufsgruppe wie die Polizei in den Fokus der Forschung zu Einstellungen und Werthaltungen genommen werde. - Auf den Hinweis des Abg. Peters, dass Herr Dr. Behr sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Stellungnahme die Gründe für eine ein spezielles Forschungsfeld Polizei dargelegt habe, wiederholt Herr Dr. Danker seine Einschätzung, eine isolierte Analyse der Werthaltungen in der Polizei bringe schon deshalb nichts, weil das Ergebnis absehbar sei. Der Anteil an rechtsextremen Grundhaltungen werde vermutlich zwischen 10 und 15 % liegen.

Interessanter sei die Untersuchung der strukturellen Probleme. Männlichkeitskult und Korpsgeist könnten gerade nicht unter den Begriff „Werthaltungen“ gefasst werden, sondern stellen gruppenkulturelle Phänomene dar, die spezifisch zu untersuchen seien.

Sehr lesenswert sei das 1926 erschienene Buch „Polizei und Politik“ des damaligen Polizeivizepräsidenten von Berlin, Dr. Bernhard Weiß. Die Forschung zum Beamtentum im 20. Jahrhundert zeige, dass die Beamten dann besonders gut im gewünschten Sinne funktionierten, wenn ihnen gegenüber die an sie gerichteten Erwartungen klar zum Ausdruck gebracht würden und dass spürbare Sanktionen zu erwarten seien, wenn sie sich nicht entsprechend verhielten. Der frühere preußische Innenminister Carl Severing sei diesem Ansatz gefolgt. Nach dem Zweiten Weltkrieg habe auf diese Weise trotz des alten Personals die Demokratie in der Bundesrepublik aufgebaut werden können. Ein solches Vorgehen entspreche dem Grundsatz der Effizienzorientierung. Über die Frage, ob ihr Handeln mit der tatsächlichen Werthaltung der Beamten übereinstimme, könne damit jedoch keine Aussage getroffen werden.

Frau Dr. Groß betont, sie wolle die Einstellungsforschung nicht herabgesetzt wissen. Zudem gebe es kein Verhalten ohne Einstellungen. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit resultiere aus Stereotypen, die Vorurteile hervorbrächten.

Ferner hebt sie hervor, Ziel der Studie - auch derjenigen, die in Hamburg gegenwärtig laufe - sei nicht die Feststellung, dass die Polizei zu einem bestimmten Prozentsatz rassistisch oder rechtsextrem eingestellt sei. Es gehe um das Herausfinden von Zusammenhängen und Gruppendynamiken, die bestimmte Stereotypen hervorbrächten. Auch die Risikokonstellation werde untersucht.

Initiative Schwarze Menschen Deutschland - ISD-Bund e. V.

Konrad Erben

[Umdruck 19/6645](#)

Herr Erben, Sozialarbeiter, Kriminologe und Mitglied des Vorstands des ISD Bund e. V., betont die Notwendigkeit, die Begriffe „Rassismus“ und „Rechtsextremismus“ auseinanderzuhalten. Alle Rechtsextremisten seien Rassisten, aber nicht alle Rassisten Rechtsextremisten. Ferner werde es nicht gelingen, sich allein über die Vorurteilsforschung der Frage von strukturellem Rassismus angemessen zu nähern. Zudem sei die Annahme, bei der Polizei gebe es kein strukturelles Problem mit Rechtsextremismus oder Rassismus, nicht plausibel; denn in der Gesellschaft sei es nachweisbar, und die Polizei rekrutiere sich aus der Gesellschaft.

Im Übrigen referiert Herr Erben die Stellungnahme [Umdruck 19/6645](#).

Kollektiv Afrodeutscher Frauen

Lara Engelhardt, Vorständin

Nathalie Zavazava, Vorständin

[Umdruck 19/6649](#)

Frau Zavazava, Vorständin beim Kollektiv Afrodeutscher Frauen, weist einleitend darauf hin, in Bezug auf das in Rede stehende Thema - Kampf gegen Rassismus und Rechtsextremismus - verstehe sich das KOA als Vertreterin aller in Schleswig-Holstein lebenden People of Colour. Sie betont, im Kern gehe es darum, Entscheidungsabläufe und Routinen innerhalb des öffentlichen Dienstes so auszugestalten, dass People of Colour nicht - wie bisher - überdurchschnittlich häufig Benachteiligungen erfahren.

Im Übrigen trägt Frau Zavazava die Stellungnahme, [Umdruck 19/6649](#), vor.

5. Verschiedenes

Zu diesem Tagesordnungspunkt liegt nichts vor.

Die Vorsitzende, Abg. Ostmeier, schließt die Sitzung um 18:15 Uhr.

gez. Barbara Ostmeier
Vorsitzende

gez. Dr. Sebastian Galka
Geschäfts- und Protokollführer