

12.02.2021

## ABSCHLUSSBERICHT

Veranstaltung des RAN – Expertensitzung in kleinem Maßstab

16. Dezember 2020 – online

# Radikalisierung in Polizei, Militär und Strafvollzug

## Wichtige Ergebnisse

Radikalisierung unter den Beschäftigten von Militär, Polizei und Strafvollzugsanstalten ist im Bereich der Präventionsarbeit ein hochbrisantes Thema, denn in den vergangenen Jahren sorgten extremistische Vorfälle oder die Verbreitung extremistischen Gedankenguts innerhalb dieser Berufsgruppen immer wieder für Schlagzeilen. Die Frage, wie mit diesem Thema umgegangen werden sollte, ist jedoch alles andere als trivial: Weil es sich um ein äußerst heikles Thema handelt, kann es manchmal schwierig sein, ein vollständiges Bild der Lage zu erlangen. Wie lässt sich das Problem in konkrete Zahlen fassen, welche Faktoren beeinflussen es und mit welchen Mitteln kann ihm am besten begegnet werden? Und die vielleicht wichtigste Frage: Wie kann auf das Problem aufmerksam gemacht und außerdem ein Rahmen geschaffen werden, der durch seine Neutralität genug Sicherheit vermittelt, sich zu öffnen und Missstände offenzulegen?

Antworten auf diese Fragen zu finden, dieses Ziel hatte sich die kleine Runde der TeilnehmerInnen der am 16. Dezember 2020 stattfindenden RAN-Expertensitzung zum Thema „Radikalisierung in Militär, Polizei und Strafvollzug“ gesetzt. An dem Treffen nahmen sowohl VertreterInnen der Forschungsgemeinde als auch ExpertInnen aus der Praxis teil. Folgende wichtige Ergebnisse wurden erzielt:

1. Unter den TeilnehmerInnen herrschte Einigkeit darüber, dass das Phänomen der Radikalisierung in Militär, Polizei und Strafvollzug ein ebenso dringliches wie **unzureichend erforschtes** Problem ist, das nicht in seiner Dimension unterschätzt werden sollte.
2. **Die Datenlage ist dünn**, weshalb es nur schwer möglich ist, ein umfassendes Bild über Radikalisierung in Militär, Polizei und Strafvollzug zu erhalten.
3. Die Ansätze, die zur Anwendung kommen, um kritische Infrastrukturen vor **Bedrohungen von innen** zu schützen, könnten jedoch auch für dieses Gebiet von Interesse sein. Unter Umständen verfügt eine Organisation bereits über Erfahrungen im Identifizieren von Verdachtspersonen.
4. Die **Anfälligkeit des Betriebs reduzieren** können dessen LeiterInnen einerseits durch aufmerksame Beobachtung und ein solides Melde- und Sanktionswesen und andererseits durch die Förderung eines gesunden Betriebsklimas sowie durch die Etablierung von Standards und Maßnahmen, mit denen ihre Angestellten vor Risiken wie dem der Radikalisierung geschützt werden.

In diesem Beitrag werden die Ergebnisse der bei diesem Treffen geführten Diskussion vorgestellt. Dabei wird zunächst auf die zentralen Punkte der Diskussion eingegangen, etwa auf die Frage, wo die Ursachen für Fälle von Radikalisierung in Militär, Polizei und Strafvollzug zu suchen sind, und anschließend ein Überblick über die von den ExpertInnen ausgesprochenen Empfehlungen gegeben, zu denen etwa die zählt, interne Daten für Forschungszwecke freizugeben.

## Kernpunkte der Diskussion

- **Sicherheitsangestellte sowie Strafvollzugs- und Polizeibedienstete in der öffentlichen Wahrnehmung:** Radikalisierung innerhalb dieser Berufszweige ist ein sehr heikles Thema, denn allein es zur Sprache zu bringen hat Auswirkungen darauf, wie die betreffende Institution in der Öffentlichkeit wahrgenommen und ob sie von dieser akzeptiert und respektiert wird. Auch sehen sich betroffene Organisationen dem Problem gegenüber, dass die meisten Informationen, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind, vertraulichen Charakter haben und somit nur schwer weitergegeben werden können. Werden Fälle von Radikalisierung innerhalb der genannten Berufsgruppen bekannt, kann das dem Ansehen der gesamten Organisation großen Schaden zufügen und auch Auswirkungen auf die alltägliche Arbeit ihrer MitarbeiterInnen haben.
- Bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema sollte nie vergessen werden, dass es für eine Karriere bei Militär oder Polizei **gute Gründe** gibt; die Arbeit bei einer dieser Organisationen kann sehr erfüllend sein. Ein gewisses Maß an Stolz auf das eigene Land sollte also beispielsweise nicht als Anzeichen für Radikalisierung missverstanden werden. Wenn die ideologische Grundhaltung, die der Berufswahl zugrunde liegt, jedoch radikale Züge annimmt, kann dies Verhaltensweisen Vorschub leisten, die nicht mehr mit den Zielen der betreffenden Organisation in Einklang stehen und in eine zunehmende Radikalisierung oder den Beitritt in radikale Vereinigungen münden können.
- Warum streben Personen, **die sich bereits radikalisiert haben**, eine Anstellung im Militär- oder Polizeidienst an?
  - **Zugang zu einer professionellen Ausbildung:** Das Motiv bereits radikalierter Personen, sich Militär oder Polizei anzuschließen, liegt weniger in der Hoffnung, unbefugt an Waffen zu gelangen – dies ist nahezu unmöglich – als vielmehr in der Aussicht, im Umgang mit Waffen geschult zu werden. Neben dem Sammeln von Erfahrungen im Umgang mit Waffen, die in anderen Kontexten nützlich sein können, spielt auch die Steigerung der eigenen körperlichen Fitness eine Rolle. Diese Motive liegen insbesondere bei ExtremistInnen der rechtsextremen Szene vor, die einen gesellschaftlichen Umsturz herbeiführen und die Regierung stürzen möchten.
  - **Ideologische Komponente:** Eine Mitgliedschaft beim Militär gilt insbesondere in der rechtsextremen Szene als glaubwürdiger Ausweis des Wunsches, für das Vaterland kämpfen zu wollen. Extremistische Vereinigungen haben in den vergangenen Jahren verstärkt Versuche unternommen, sowohl ehemalige als auch aktive Polizei- oder Armeemitglieder für ihre Ziele zu gewinnen. Auch dieser Umstand mag seinen Anteil daran haben, dass Polizei und Militär für ExtremistInnen attraktiv sind.
- **Radikalisierung innerhalb des Personals von Strafvollzugsanstalten:** Radikalisierung ist immer ein vielschichtiger Prozess, für den verschiedenste Gründe möglich sind. Zu beachten ist das spezielle Arbeitsumfeld des Strafvollzugs: Die BeamtInnen haben tagtäglich Umgang mit verurteilten StraftäterInnen. An einem Beispiel soll verdeutlicht werden, wie das spezielle Arbeitsumfeld einer Haftanstalt zu einer Radikalisierung beitragen kann: In einigen Ländern liegt die Zahl der Inhaftierten mit ausländischer Herkunft sehr hoch. Bestehen Vorurteile gegenüber bestimmten Minderheiten, können diese durch das Verhalten von Gefangenen, die diesen Minderheiten angehören, verstärkt werden, was eine Radikalisierung zur Folge haben kann. Oft treten Gefangene dem Gefängnispersonal gegenüber feindselig, manchmal sogar gewalttätig auf; dies kann einen Radikalisierungsprozess auslösen oder ihm Vorschub leisten. Der Anteil ausländischer Gefangener ist jedoch nicht in allen Ländern gleich; in den osteuropäischen Ländern liegt er beispielsweise deutlich niedriger als in Westeuropa. Es ist davon auszugehen, dass rechtsextreme Tendenzen in diesen

Ländern andere Gründe haben. Auch in Bezug auf die Untersuchung von Radikalisierung im Militär spielen regionale Unterschiede eine Rolle.

- Es kann sinnvoll sein, verwandte Problemstellungen in den Blick zu nehmen, etwa **die Bedrohungen kritischer Infrastrukturen durch Gefahren von innen**, denn in einigen Organisationen liegen unter Umständen bereits Erfahrungen dazu vor, wie GefährderInnen aus den eigenen Reihen identifiziert und ihre Pläne rechtzeitig vereitelt werden können. Die dabei offengelegten Motive und Radikalisierungsprozesse weisen unter Umständen große Ähnlichkeiten mit Radikalisierungsphänomenen bei Militär oder Polizei oder im Strafvollzug auf.
- Mit Bedrohungen von innen ist auch die **Gefahr eines Image- und Vertrauensverlusts sowie nachlassender Handlungsstärke staatlicher Einrichtungen** verbunden. Der Kampf von ExtremistInnen gilt dem System, dem Staat in seiner Gesamtheit. Kommen Fälle ans Licht, welche die Wahrnehmung staatlicher Institutionen als von extremistischen Elementen durchsetzt stärken, wird dies in der extremistischen Propaganda bereitwillig aufgegriffen (Stichwort: „Da sieht man es wieder, alles Nazis und Rassisten“). Haben Organisationen mit Extremismus innerhalb der eigenen Reihen zu kämpfen, kann das die Bereitschaft Inhaftierter dämpfen, sich von ihren eigenen extremistischen Überzeugungen zu lösen. Ein weiterer Effekt ist, dass eine als teils extremistisch unterwandert geltende Polizei bei der Bevölkerung weniger Vertrauen genießt und folglich von dieser auch weniger stark ins Vertrauen gezogen wird.
- **Unternehmenskultur:** Eine der größten Herausforderungen besteht in der Schwierigkeit, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Vorgesetzte über Fälle von Radikalisierung und Extremismus aufmerksam gemacht werden. In vielen Organisationen werden sehr stark Einheit und Zusammenhalt beschworen; Kollegen „verpetzt“ man nicht.
- Kenneth Lasoen hat eine Taxonomie zur Systematisierung des Themenkomplexes zu Spionage und aus den eigenen Reihen kommenden Gefahren erarbeitet, mit deren Hilfe sich Radikalisierungstendenzen innerhalb der eigenen Belegschaft, die ein Eingreifen erforderlich machen können, erkennen lassen.
- Es besteht das Risiko, dass der Radikalisierungsprozess durch die berufliche Tätigkeit erst angestoßen wird. **Durch die Umstände des Berufsalltags bedingte Push- und Pull-Faktoren und im Zusammenhang mit der Berufsausübung auftretende Ereignisse** zählen anerkanntermaßen zu den Hauptrisikofaktoren für eine Radikalisierung.
- Radikalisierung kann auf sehr verschiedene Weise erfolgen: Möglich ist die **stille und nicht von außen beeinflusste** Radikalisierung Einzelner; die **gezielte Anwerbung von außen**; die **Infiltration** durch ExtremistInnen, die sich zu diesem Zweck eine Stelle bei der betreffenden Organisation beschafft haben; oder bei einem entsprechenden Betriebsklima können Radikalisierungstendenzen schnell **auf große Teile der Belegschaft übergreifen**.

## Empfehlungen

### PraktikerInnen und Vorgesetzte:

- **Gehen Sie nicht davon aus, dass in Ihrer Organisation kein Extremismus- oder Radikalisierungsproblem vorliegt.** Rufen Sie sich vielmehr ins Bewusstsein, dass Radikalisierung immer und überall auftreten kann.
- **Das Ergebnis einer Sicherheitsüberprüfung stellt nur eine Momentaufnahme dar** und sollte daher nicht als unveränderliches Charakterzeugnis betrachtet werden.
- **Schulen Sie Ihre Angestellten:** Für Militär, Polizei und Strafvollzug gilt gleichermaßen, dass Angestellte auf die Gefahr einer Radikalisierung aufmerksam gemacht sowie darin geschult werden sollten, bei KollegInnen wie Untergebenen erste Anzeichen einer Radikalisierung zu erkennen. Im Rahmen entsprechender Schulungen sollten auch Fragen der Berufsethik behandelt werden.

- Werden Warnzeichen als **harmlose Macke oder Witze abgetan**, kann das zur Folge haben, dass Radikalisierungsprozesse lange Zeit nicht als solche erkannt werden. Bei Schulungen sollten auch verschiedene Szenarien von Radikalisierung vorgestellt und die spezifische Gefahr, die von diesen jeweils für die betreffende Organisation ausgeht, dargelegt werden.
- **Unternehmenskultur und -abläufe:** Die Führungsebene hat für die Schaffung eines Betriebsklimas zu sorgen, welches den MitarbeiterInnen die Sicherheit vermittelt, Verdachtsfälle von Radikalisierung melden zu können. Hier gilt es darauf zu achten, dass bei den MitarbeiterInnen nicht das Gefühl entsteht, dass ihnen nicht ausreichend Vertrauen entgegengebracht wird und sie unter Dauerbeobachtung stehen. Achten Sie darauf, deutlich zu kommunizieren, dass das Melden von Fällen von Radikalisierung nicht als Treubruch gegenüber der betreffenden Person zu werten ist, sondern dem Schutz der Organisation dient, da auf diesem Wege deren Glaubwürdigkeit gestärkt und somit ihre Legitimation unterstrichen wird. Im Mittelpunkt steht nicht die Bestrafung der gemeldeten Person, sondern der Schutz der anderen Angestellten vor Radikalisierung sowie die Herstellung eines gesunden Arbeitsklimas. Leiden MitarbeiterInnen unter einer konfliktbeladenen Arbeitsatmosphäre oder dem Gefühl, dass ihre Bedürfnisse am Arbeitsplatz nicht ernst genommen werden, kann das ihre Risikobereitschaft erhöhen.
- **Taxonomien** wie der unten unter dem Punkt „Relevantes Wissen“ vorgestellten können die spezifischen Mitarbeiterstrukturen einer Organisation evaluiert werden. Arbeitskräfte, die bei der Ausübung ihrer Arbeit einen inneren Konflikt austragen, weisen ein erhöhtes Risiko auf, sich zu radikalieren oder für eine Anwerbung durch radikale Vereinigungen anfällig zu sein.
- **Wissenslücken** schließen: In der Forschung wie auch in der Praxis ist die Datenlage dürftig. Es ist mit großer Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass die tatsächliche Zahl der Fälle von Extremismus innerhalb von Militär, Polizei und Strafvollzug deutlich über der Zahl der gemeldeten Fälle liegt. Dies ist mit Sicherheit der Tatsache geschuldet, dass es sich in der Regel um eine sehr heikle Angelegenheit handelt. Liegen keine konkreten Daten vor, erschwert das jedoch die Planung und Umsetzung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen.

## ForscherInnen:

- **Die „Dunkelziffer“: Daten, ForscherInnen und Mitgliedstaaten.** Eine umfassende Analyse ist derzeit aufgrund einer unzureichenden Datengrundlage nicht möglich. Dies weist auf die Notwendigkeit hin, AkademikerInnen und ForscherInnen noch stärker in den Diskurs einzubinden. Es besteht Bedarf an der Durchführung explorativer Studien unter Verwendung offizieller Daten des Militärs, der Polizei und des Strafvollzugs.
- Neben den allgemeinen, auf alle Menschen zutreffenden Push- und Pull-Faktoren, die bei Radikalisierungsprozessen zum Tragen kommen, bedürfen auch jene, die spezifisch für das jeweilige berufliche Umfeld sind, einer näheren Untersuchung.
- Um mehr Klarheit über Ausmaß und Umfang des Problems zu gewinnen, ist **genauer zu definieren**, was das Phänomen der Insider-Bedrohung und die verschiedenen Aspekte, aus denen sich Radikalisierung in Militär, Polizei und Strafvollzug zusammensetzt, kennzeichnet. Liegen entsprechende Definitionen vor, kann das die Erkennung und Kategorisierung von Fällen erleichtern.
- Bei der Erforschung von Fragestellungen rund um Radikalisierung sollten PraktikerInnen, politische EntscheidungsträgerInnen und die Führungsriege der betroffenen Institutionen in gleichem Maße eingebunden werden: Schließlich handelt es sich um ein Phänomen, das verschiedene Bereiche durchzieht und somit bereits während der explorativen Phase einer Betrachtung aus **verschiedenen Blickwinkeln** bedarf.

## Relevantes Wissen

**Kenneth Lasoen**, der an der **Universität Antwerpen (Belgien)** zu nachrichtendienstlicher Arbeit lehrt, hat eine Taxonomie erarbeitet, die Organisationen helfen soll, das Risikoprofil von Einzelpersonen zu ermitteln. Diese Taxonomie kann bei der Beurteilung neu eingestellter MitarbeiterInnen ebenso zum Einsatz kommen wie im Zuge von Bemühungen zur Schaffung eines gesunden Arbeitsklimas, in welchem entsprechende Phänomene nicht zur Entfaltung kommen oder gar nicht erst entstehen können.

### Taxonomie zu Spionage und Insider-Bedrohung

BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN	ARTEN VON MOTIVEN	AUSLÖSENDE FAKTOREN	ÄUSSERE ANZEICHEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Psychische Störungen</li> <li>Persönlichkeitsstörungen</li> <li>Defizite im Sozialverhalten und/oder der Entscheidungsfähigkeit</li> <li>Probleme mit der Akzeptanz von Regeln und Autoritäten</li> <li>Sucht</li> <li>Fehlende persönliche Reife (unrealistische Vorstellungen, Unsicherheit im Auftreten)</li> <li>Hohe Intelligenz (dunkle Kreativität)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Vergewisserung über eigene Macht (kompensatorisch)</li> <li>Ausübung eines Machtanspruchs (eigenes Handeln wird als legitim empfunden)</li> <li>Vergeltung für als Unrecht empfundenen Handeln</li> <li>Machtstreben</li> <li>Opportunismus</li> <li>Profitdenken</li> <li>Unrechtsempfinden</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belastende Erfahrungen</li> <li>Lebenskrise</li> <li>Als Kränkung oder Ungerechtigkeit empfundene Erlebnisse</li> <li>Ausbleiben einer beruflichen Beförderung</li> <li>Machtmissbrauch durch Vorgesetzte</li> <li>Verlust der Arbeitsstelle</li> <li>Schlechte Leistungsbeurteilung</li> <li>Finanzielle Nöte</li> <li>Sadistisches Vergnügen</li> <li>Suche nach dem Kick</li> <li>Tiefsitzende Überzeugungen</li> </ul>	<p><b>1) Rationalisierungen oder ideologische Begründungen</b> Identifikation und Fixierung, Distanzierung und Objektivierung</p> <p><b>2) Veränderung der Persönlichkeit</b> Anzeichen für Stress, Impulsivität, Aggressivität, Pflegen auffälliger Sozialkontakte und/oder sozialer Rückzug, Hinwegsetzen über Regeln</p> <p><b>3) Gedankliche Auseinandersetzung mit einem Anschlag</b> Vorgabe von Ultimaten, häufig aggressives Verhalten, Paranoia, Erteilen von Befehlen</p> <p><b>4) Anschlagspannung</b> Testläufe, ungewöhnliches Zugriffsverhalten, ungewöhnliche Präsenzzeiten, Nachaußendringen vertraulicher Informationen, Vertuschungsversuche</p> <p><b>5) Anschlagsvorbereitung</b> Gezielte Vorbereitungen, bewusste Manipulationen bzw. bewusste Ausnutzung vorhandener Schwachstellen</p>
<b>DIE DUNKLE TRIADE DER PERSÖNLICHKEITSMERKMALE:</b>			
<p>I. Machiavellismus</p> <p>II. Subklinischer Narzissmus</p> <p>III. Subklinische Psychopathie</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Selbstdarstellung</li> <li>Mangel an Empathie</li> <li>Falschheit/Mangel an Integrität</li> <li>Aggressivität</li> <li>Asoziales Verhalten</li> </ol>		

Abbildung 1. Taxonomie der Bedrohungen  
© Kenneth Lasoen, Universität Antwerpen

## Folgemaßnahmen

---

- Es sollte mehr Veranstaltungen geben, die einen fachlichen Austausch zwischen ExpertInnen aus der Praxis und ForscherInnen ermöglichen, in dessen Rahmen die vorhandenen Daten analysiert und um zusätzliche Daten erweitert werden, die eine fundierte Bewertung des Umfangs des Problems ermöglichen.
- Unter der Schirmherrschaft von Chatham House abgehaltene Treffen bieten allen Teilnehmenden einen Rahmen, in dem sie angstfrei von ihren Beobachtungen erzählen und diese durch Zahlen greifbar machen können. Es wäre daher wünschenswert, wenn mehr Treffen dieser Art stattfinden könnten. Mit ihnen wird eine Grundlage geschaffen, auf welcher ggf. Anschlussformate aufbauen können.

## Weiterführende Literatur

---

Die Datenlage zu Radikalisierung in Polizei, Militär und Strafvollzug ist zwar nach wie vor dünn, es liegen jedoch dennoch Berichte und Erfahrungswerte unterschiedlichster Art zu diesem Thema vor, teils auch aus thematisch verwandten Gebieten wie dem der Bedrohung kritischer Infrastrukturen durch Gefahren von innen.

Zur tiefergehenden Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Insider-Bedrohungen empfiehlt sich die Lektüre des Berichts von Matthew Bunn und Scott D. Sagan, [„A Worst Practices Guide to Insider Threats: Lessons from Past Mistakes“](#), welcher Empfehlungen enthält, die sich auf den Kontext von Militär, Polizei und Strafvollzug übertragen lassen, etwa die, einen einwandfreien Leumund nicht als ausreichenden Unbedenklichkeitsnachweis zu betrachten.

Für einige Länder liegen außerdem Berichte der jeweils zuständigen nachrichtendienstlichen Behörden vor, etwa der [französische Bericht zur Gefahr einer Radikalisierung im Öffentlichen Dienst](#) oder der Bericht deutscher Geheimdienstbehörden zu [Rechtsextremismus unter deutschen Sicherheitskräften](#). Beide Berichte sind nur in der jeweiligen Landessprache (Französisch bzw. Deutsch) verfügbar.