

RAN POL

20.04.2021

ABSCHLUSSBERICHT

RAN POL: Prävention und Bekämpfung von Radikalisierung bei Polizei-, Militär- und Strafvollzugspersonal

23.-24. März 2022, online

Prävention und Bekämpfung von Radikalisierung bei Polizei-, Militär- und Strafvollzugspersonal

Wesentliche Ergebnisse

Am 23. und 24. März 2022 traf sich eine ExpertInnengruppe mit Erfahrung bezüglich Polizei, Militär und Strafvollzugsanstalten online, um über Prävention und Bekämpfung von Radikalisierung in ihren Organisationen zu sprechen. Die Teilnehmenden aus verschiedenen Mitgliedstaaten präsentierten ihre Erfahrungen und Ansichten zum Thema und reflektierten darüber.

Vor dem Hintergrund bekannter Vorfälle und einiger unbekannter Fälle wurde für alle Teilnehmenden klar, dass keine Institution immun gegen Radikalisierung des Personals oder andere Insider-Bedrohungen ist. Einerseits lässt sich frühe und „leichte“ Radikalisierung beobachten, doch in manchen Fällen sind wir leider auch mit fatalem Eigenbeschuss konfrontiert.

Es wurde eine Unterscheidung zwischen PVE und CVE getroffen. Einerseits ging es bei CVE um Erkennung, Weiterleitung und Sanktionierung. Andererseits sprachen die Teilnehmenden über Prävention (PVE) und diskutierten die Frage, wie in eine gesunde Organisation mit hohen beruflichen Standards investiert werden könne, um Extremismus abzuwehren.

Man kam dabei zu folgenden wesentlichen Ergebnissen:

- Laufende Kontrollen und Überprüfungen des Personals auf eine Insider-Bedrohung und Radikalisierung sind entscheidend, und zwar nicht nur während der Auswahl, sondern auch systematisch im gesamten Dienst.
- Schulungen, Bewusstmachung beim Personal sowie Umgang mit inneren Bedrohungen müssen laufend umgesetzt werden.
- Der Ethikkodex kann das Vermeiden unerwünschter Entwicklungen in den Mittelpunkt rücken und hohe berufliche Standards fördern.
- Führungsqualitäten spiegeln sich in Prävention und einer gesunden Arbeitskultur und -umgebung wider.
- Es bestehen Bedenken hinsichtlich des zunehmenden Rechtsextremismus bei Polizei-, Militär- und Strafvollzugspersonal.

Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die zentralen Schlussfolgerungen, die aus den Präsentationen und Gruppendiskussionen beim Treffen gezogen wurden. Beim Treffen wurde das Thema bezüglich CVE und PVE diskutiert. Daher konzentrieren sich die Empfehlungen auf die Erkennung und Bekämpfung von Radikalisierung bei Polizei-, Militär- und Strafvollzugsorganisationen. Zudem zeigen die Empfehlungen auf, wie Radikalisierung in Organisationen verhindert werden kann, wenn Polizei, Militär und Strafvollzugsanstalten über eine angemessene Verwaltung/Leitung und eine gesunde Arbeitskultur verfügen. Eine gesunde Arbeitsumgebung und Führung, die dies mit Offenheit fördert, schafft resiliente Organisationen und MitarbeiterInnen.

Zentrale Punkte der Diskussion

Insider-Bedrohungen und Radikalisierung

- Eine legitime politische Meinung ist kein Extremismus. Probleme entstehen jedoch, wenn diese Meinung zu Aussagen, Taten oder Aktionen führt, die Belästigung, Einschüchterung oder Gewaltandrohung gegenüber Menschen, der Gesellschaft oder Institutionen darstellen.
- Eine „Insider-Bedrohung“ ist eine Person, die Zugang zu wichtiger Infrastruktur oder sensiblen Informationen hat und aufgrund ihrer Position und ihres Wissens die Schwachstellen der Infrastruktur oder des Systems ausnutzt oder anderen dies ermöglicht, was für Organisation oder die breitere Gesellschaft schwerwiegende Folgen haben kann.
 - Die Insider-Bedrohung beinhaltet die Gefahr der Radikalisierung, des Terrorismus, der Spionage oder des innerstaatlichen Extremismus.
 - Eine Person könnte sich einer Organisation mit extremistischen Ansichten angeschlossen haben oder diese Ansichten später entwickeln. Sie könnte Ziel von extremistischen Gruppen sein, weil sie Teil der Organisation ist, oder die extremistischen Gruppen könnte sie für ihre eigenen Zwecke gewinnen.
- Radikalisierung und anderes unprofessionelles Verhalten schadet dem Ruf dieser wichtigen staatlichen Organisationen und befeuert regierungsfeindliche Stimmung und die Ansichten, Meinungen und Überzeugungen anderer extremistischer Gruppen. Ein geschädigter Ruf bedroht auch die Effektivität dieser Organisationen.
- Kontrollen erwiesen sich als unzureichend, wenn sie nicht richtig (tiefgreifend) oder regelmäßig durchgeführt wurden.
- Teilnehmende von Polizei, Strafvollzugsanstalten und Militär aus ganz Europa berichteten, dass sie wegen des zunehmenden Rechtsextremismus unter ihren KollegInnen besorgt seien.

Verhaltenserkennung

- Die Erkennung potenzieller Insider-Bedrohungen beginnt mit der Erkennung ungewohnter oder besorgniserregender Verhaltensweisen und Einstellungen.
- Wenn ungewohntes Verhalten beobachtet wird, besteht eine Hemmnis, darüber zu berichten. Der Erkennungsprozess umfasst Fragen und Ansätze:
 - Liegt Radikalisierung oder nur harmloses Verhalten vor?
 - KollegInnen glauben, sie dürften über ihre KollegInnen nicht Bericht erstatten.
 - Sie möchten ihre KollegInnen nicht „verpetzen“ oder stehen unter Gruppenzwang.
 - Es besteht die Sorge, die Berichterstattung könnte negative Folgen haben.

- Die Gefahr einer „Militärmentalität“ spielt eine wichtige Rolle beim Erkennen extremistischer Überzeugungen.
- Es gab auch die wichtige Schlussfolgerung, dass die BeamtInnen, die radikalierungsgefährdet oder bereits radikalisiert sind, Hilfe benötigen. Die Ursachen und Schwachstellen müssen noch ermittelt werden.

Schulungen sind wichtig

- Viele Teilnehmenden berichteten, dass sie bei Schulungen häufig Anzeichen für unprofessionelles und intolerantes Verhalten oder potenziell extremistische Einstellungen bemerken. Es bestehen Bedenken bezüglich rassistischen, sexistischen, homophoben, regierungsfeindlichen Meinungen/Äußerungen bis hin zu explizit extremistischen Standpunkten, die gewaltbereite extremistische Ideologie unterstützen.
- In **Schulungen** werden Diskussionen zum Ethikkodex, zu Werten und zur Demokratie geführt.
- Es wurde über gute Erfahrungen mit einer Schulung zu Dilemmata berichtet: Ein Team bespricht zusammen mit seiner Leitung als Gruppe die Dilemmata der Arbeit und den Umgang mit ihnen. Dies dient als Ventil für das Personal, und wenn Probleme bestehen sollten, kann dies von KollegInnen und LeiterInnen signalisiert werden.
- Einige schlugen Schulungen zum Ethikkodex vor.
- Schulungen mit kleinen Gruppen und systematischen Diskussionen über Radikalisierung sollten die bevorzugte Option sein.

Der Ethikkodex und hohe berufliche Standards

Alle PraktikerInnen in Polizei, Strafvollzugsanstalten und Militär schwören zu Beginn ihrer Laufbahn einen Eid und verpflichten sich einem gewissen Ethikkodex.

- Es wurde diskutiert, ob der Kodex bei Karriereschritten überarbeitet und erneut unterzeichnet werden sollte. In manchen Ländern ist eine potenzielle Beförderung oder Versetzung immer auch davon abhängig, wie gut der Kodex eingehalten wurde.
- Entweder wurden die hohen Standards des Kodex eingehalten oder nicht. Er kann und muss bei der Schulung und in Teams diskutiert werden, sodass er im Bewusstsein bleibt und das Personal ihn verinnerlicht.
- Der Kodex muss sehr pragmatisch und konkret sein, z. B. dazu, was in sozialen Medien gesagt/ausgedrückt werden darf oder bei welchen Institutionen/Clubs/Organisationen eine Mitgliedschaft vertretbar ist.
- In den meisten Ethikkodizes wird strikte Neutralität und absolute Meinungsenthaltung in Bezug auf Politik und Religion gefordert. BeamtInnen dürfen keine regierungsfeindlichen Botschaften in den sozialen Medien veröffentlichen. Es ist normal, dass Diskussionen innerhalb des Teams die Diskussionen in der breiteren Gesellschaft reflektieren. Solche Diskussionen sollten bei der Entwicklung von Schulungen und Anpassung der beruflichen Standards berücksichtigt werden.

Leitung und Kultur

Während der Diskussion machten die Teilnehmenden mehrmals auf die wichtige Rolle der Leitung aufmerksam, die das Team zur Förderung hoher Standards und einer resilienten Kultur inspirieren sollte.

- Es sollte auch die Strategie aus dem Vereinigten Königreich zur Verhinderung von Insider-Bedrohungen erwähnt werden, auf deren Grundlage die Leitung ausgerichtet und den Präventionsmaßnahmen Priorität verliehen wird.

- Erscheinungsformen unangemessener Witze und Versenden problematischer Memes. Dies ist die Grauzone, die harmlos wirken, aber Folgen haben kann. Die Grauzone und die ungesunde Kultur werden von der Leitung nicht immer bekämpft. Diese Zone hat zwei Seiten:
 - Dunkelgraue Zone: z. B. extremistische Aussagen in WhatsApp ohne gewaltsame Handlungen
 - Hellgraue Zone: z. B. fremdenfeindliche, homophobe, sexistische und frauenfeindliche Witze und Memes
- Eine der größten Gefahren ist, dass Organisationen und ihre Leitung denken, dass sie nicht von Insider-Bedrohungen betroffen wären.
- Es besteht die Gefahr, dass Leitung und Organisation allgemein für Signale auf einem Auge blind sind oder diese nicht als Problem erkennen.
- Die Arbeitsbedingungen des Personals sind schwierig und es sieht sich häufig mit Feindseligkeiten konfrontiert.
 - Die Gefahr für fremdenfeindliche Gefühle und Klans innerhalb der Organisation nimmt zu.
 - Die Erfahrungen der Teilnehmenden zeigen, dass die Leitung engeren Kontakt zu PraktikerInnen an vorderster Front haben sollte.

Empfehlungen

Auf Grundlage der Diskussionen können wir einerseits Empfehlungen für das Personal und die Leitung und andererseits Empfehlungen für Schulungen geben.

Empfehlungen für Leitung und PraktikerInnen

- Achten Sie auf ungewohntes Verhalten, dazu gehört auch unprofessionelles Verhalten.
- Wenn die Leitung die Bedeutung der Berichterstattung unterstreicht, wird dem Personal die Dringlichkeit bewusst gemacht, problematisches/ungewohntes Verhalten von KollegInnen zu melden. Diese Dringlichkeit muss von allen Interessengruppen in der Organisation gleichermaßen unterstützt werden.
- Gehen Sie nicht davon aus, dass eine Kontrolle zu Beginn der Laufbahn ausreicht und es in Ihrer Organisation keine Insider-Probleme gibt. Die Schulung neuer KollegInnen ist eine gute Gelegenheit, die Kontrollen fortzuführen.
- Die tägliche Arbeit in Teams sorgt für soziale Kontrolle/Zusammenhalt unter KollegInnen. Soziale Kontrolle ist hilfreich zum Erkennen von Änderungen untereinander.
- Nutzen Sie einen holistischen Ansatz, z. B. ähnlich dem britischen Programm CONTEST¹, der alle Aspekte abdeckt, angefangen bei dem Fokus auf Prävention durch regelmäßige Kontrollen und laufende Diskussionen/Schulungen:
 - Verbessern Sie zuerst die erste Kontrolle, indem Sie die persönlichen Lebensumstände der BewerberInnen überprüfen.
 - Schaffen sie eine Präventionskultur mit sicheren Orten zum Austauschen von Meinungen zu verschiedenen Vorstellungen und Tabus. Organisationen müssen Standards/Verhaltenskodizes festlegen.

¹Weitere Informationen zu CONTEST, der Anti-Terror-Strategie des Vereinigten Königreichs, finden Sie auf <https://www.gov.uk/government/publications/counter-terrorism-strategy-contest-2018>

- Diskussionen/Schulungen zu Dilemmata müssen regelmäßig im Abstand einiger Monate mit der Gruppen- und Teamleitung durchgeführt werden. Die Teamleitung kann beobachten, wie andere über bestimmte Themen denken, um mehr über ihre KollegInnen zu erfahren. Die Leitung muss auch ihre Schwachstellen offenlegen und über eigene Dilemmata sprechen.

- Schulungen zu Dilemmata sind wirkungsvoll, da durch sie niemand direkt beschuldigt wird.

- Entwickeln Sie Mentoring- und Coaching-Programme für das Personal. Dies sorgt für eine sichere Umgebung.

- Abbildung 1: Säulen zur Schaffung einer resilienten Organisation²

- Sorgen Sie für vertrauenswürdige Personen oder sichere Räume zum Diskutieren über eigene Probleme oder Bedenken bezüglich einer Kollegin oder eines Kollegen.
- Schulungen in kleinen Gruppen zur Steigerung des Bewusstseins.
- Eine PVE-resiliente Organisation steht auf vier Säulen oder Bausteinen, wie vom Polizeipräsidium Frankfurt dargestellt (siehe Abbildung 1).
- Es gibt berufliche Umstände, die die Polizei anfällig für Radikalisierung machen (siehe Abbildung 2):



General risk factors	Specific background conditions
High emotional pressure for police officers working in hot spot areas/frustration in daily work	Lack of political education/lack of media literacy
Processes of group dynamics in hierachical organisations	Effects of social and political changes (rise of right-wing populism, increasing refugee movements)
Long-term negative experieance (police work is focused on negative aspects of society)	Private problems
Authoritarian law and order mentality	Ignorance of political offences

 Abbildung 2: Gründe für Fehlverhalten³

Empfehlungen für Schulungen

- Schulungen bereiten LeiterInnen darauf vor, Insider-Bedrohungen mit Priorität zu behandeln.
- Schulungen sollten sich auf den Gesamtzusammenhang konzentrieren und auch Polarisierung und soziale Spannungen berücksichtigen, denn diese könnten Radikalisierung und Extremismus beim Personal bedingen.

²Präsentation von Dr. Marvin Gamisch, Polizeipräsidium Frankfurt am Main.

³Präsentation von Dr. Marvin Gamisch, Polizeipräsidium Frankfurt am Main.

- Schulung von Personen, die die Überprüfungen und Personalbeschaffung unter Berücksichtigung von Radikalisierung durchführen.
- Schulen Sie Ihr Personal darin, zu erkennen, zu verstehen und zu intervenieren.
- Schulungen das ganze Jahr hindurch: Bottom-up-Schulungen, denn Beiträge kommen vom Personal selbst.

Relevante Praktiken

In **Hessen startete das Polizeipräsidium Frankfurt am Main einen umfassenden Ansatz** als Reaktion auf einige Fälle mit rechtsextremistischen Inhalten in privaten Chatgruppen von BeamtInnen. Dieser begann mit der Erforschung der Mechanismen hinter dem unerwünschten Verhalten, gefolgt von drei Aktivitätsreihen.

1. Transparenztreffen (bis zu 200 Teilnehmende) mit einer politikwissenschaftlichen Präsentation zu den Medienstrategien der Neuen Rechten/Alt-Right und einer Präsentation von Memes/Gesprächen mit rassistischen, antisemitischen u. ä. Inhalten aus privaten Chats hessischer PolizeibeamtInnen. Darauf folgten Transparenzgespräche über diese Inhalte mit ranghohen BeamtInnen in kleinen Gruppen. 2019 wurde ein erstes Treffen als Rohmodell im Polizeipräsidium Frankfurt am Main für hochrangige BeamtInnen abgehalten. 2021 fanden überall in Hessen auch für gewöhnliche Mitglieder Treffen statt, die meisten davon in Frankfurt.
2. Ein Schulungs- und Bildungsprogramm zu drei Themen:
 - Interkulturelle Kompetenzen (interkulturell, Islam-Seminar, Othering) und Besuch anderer kultureller Gruppen und Orte
 - Politische Bildung: Umgang mit antidemokratischen Vorfällen in Führungspositionen und Besuch historischer Stätten
 - Medienkompetenz: Fake News und Verschwörungserzählungen in den Nachrichten und Vorbereitung von Richtlinien für PolizeibeamtInnen außer Dienst bezüglich sozialer Medien
3. Soziale Verantwortung
 - Einstellung von BeobachtungsspezialistInnen sowie von OrganisationspsychologInnen (psychologische Risikobewertung)

Folgemaßnahmen

- Die genaue Anzahl und der Rang radikalisierter MitarbeiterInnen ist unbekannt. Weitere Berichterstattung und Forschung zum Ausmaß und dem Wesen in europäischen Staaten ist erforderlich.
- Die Teilnehmenden sprachen über die Armee und ehemalige Militärs, die in Radikalisierung verwickelt sind. Es konnten jedoch nur wenige Teilnehmende mit Verbindung zur Armee erreicht werden. Es ist ein besserer Überblick über Radikalisierung in der Armee und unter VeteranInnen und ehemaligen Militärs erforderlich. Außerdem kann dieses Thema bei einem zukünftigen Treffen in kleiner Runde weiter erörtert werden.
- Teilnehmende schlugen RAN-Schulungen zu Radikalisierung und Insider-Bedrohung für Polizei, Strafvollzugsanstalten und Militär in verschiedenen europäischen Staaten vor.

Weiterführende Literatur

Der Abschlussbericht der RAN-ExpertenInnensitzung in kleiner Runde zur [Radikalisierung in Polizei, Militär und Strafvollzug](#) (16. Dezember 2020) stellt die Erkenntnisse des ersten und einzigen RAN-Treffens zu diesem speziellen Thema vor.

Das Combatting Terrorism Center in West Point (USA) veröffentlichte „The Insider Threat: Far-Right Extremism in the German Military and Police“, wo verschiedene Fälle beschrieben werden. (Juni 2021)

Das Magazin *Der Spiegel* veröffentlichte den investigativ-journalistischen Artikel „[The Dark Side of Power. Exploring Right-Wing Extremism in Germany's Police and Military](#)“, der detaillierte Einblicke in Fälle von Radikalisierung in Deutschlands Polizei und Militär gibt. (2020)

Am 5. Februar 2021 kündigte US-Verteidigungsminister Lloyd J. Austin III eine Sperrung des Militärs an, um wegen möglichem Extremismus in den eigenen Reihen zu ermitteln. Der Forschungsauftrag [Extremism In the Ranks and After](#), bei dem Daten des Projekts „Profiles of Individual Radicalization in the United States (PIRUS)“ ausgewertet wurden, soll dazu beitragen sowie Informationen zum militärischen Hintergrund einzelner Personen bereitstellen, die in den USA von 1990 bis zu den ersten elf Monaten 2021 Verbrechen aufgrund von Extremismus verübten.

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“](#), der Empfehlungen enthält, die sich auf den Kontext von Militär, Polizei und Strafvollzug übertragen lassen, z. B. einen einwandfreien Leumund nicht als ausreichenden Unbedenklichkeitsnachweis zu betrachten.

Für einige Länder liegen außerdem Berichte der jeweils zuständigen nachrichtendienstlichen Behörden vor, z. B. 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.