

Große Anfrage

der Abgeordneten Deniz Celik, Sabine Boeddinghaus, Dr. Carola Ensslen,
Olga Fritzsche, Norbert Hackbusch, Stephan Jersch, Metin Kaya,
Cansu Özdemir, Dr. Stephanie Rose, David Stoop, Heike Sudmann, Insa Tietjen
und Mehmet Yildiz (DIE LINKE) vom 03.09.20

und Antwort des Senats

Betr.: Diskriminierungen in Hamburg oder gleiche Rechte für alle? Wie ist es um die Antidiskriminierung bei der Polizei Hamburg bestellt?

Der Leitsatz „Jede und Jeder gehört zu unserer Gesellschaft und soll uneingeschränkt an allen Bereichen des Lebens in Hamburg teilhaben können“ liegt dem Integrationskonzept des Senats zugrunde und bezieht sich sowohl auf Menschen mit, als auch ohne Migrationshintergrund.

Betroffene sind mit Diskriminierung und Teilhabebarrrieren nicht ausschließlich am Arbeitsplatz, im Dienstleistungssektor oder auf der Straße konfrontiert. Im Gegenteil: Antidiskriminierungsstellen berichten davon, dass sich etwa ein Viertel der bei ihnen erfassten Diskriminierungsfälle auf staatliche Einrichtungen beziehen. Dazu zählten Sozialämter, die Ausländerbehörde oder das Jobcenter. Gleichzeitig zeigen Erhebungen, dass die überwiegende Mehrheit von Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen nirgends gemeldet wird und dass Betroffene mehrheitlich nicht damit rechnen, dass eine Meldung etwas ändern würde. Anspruch und Realität von Gleichberechtigung und Teilhabe, auch und insbesondere im Hinblick auf institutionelle Diskriminierung, gehen also weit auseinander.

In den letzten Wochen ist nach der Tötung von George Floyd durch Polizisten in Minneapolis/USA insbesondere rassistische Diskriminierung durch die Polizei in den öffentlichen Fokus gerückt.

Diskriminierung durch die Polizei kann viele Formen annehmen, etwa durch Beleidigungen, herabwürdigende Ansprache oder herabsetzendes Verhalten. Eine besondere Form rassistischer Diskriminierung bildet das sogenannte Racial Profiling, bei denen die äußeren Merkmale einer Person, die dazu führen, dass diese als nicht weiß gelesen wird, dazu führten, dass sie einer polizeilichen Maßnahme unterzogen wird.

Wir fragen den Senat:

Einige der nachfolgend erfragten Sachverhalte berühren neben grundsätzlichen Fragen des Datenschutzes und damit der Erhebung und Verwendung von Daten das Spannungsfeld zwischen der Erhebung potenzieller Diskriminierungsursachen als Grundlage der Antidiskriminierungsbestrebungen und derselben Erhebung als potenziell diskriminierendes Moment an sich. Die Polizei Hamburg beachtet die datenschutzrechtlichen Anforderungen und nimmt entsprechende Daten nicht auf oder

nimmt Daten auf Basis der Freiwilligkeit der Angaben auf. Dies führt im Umkehrschluss zu nicht möglichen oder zu statistisch nicht validen Angaben.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

Beschäftigungsstruktur der Polizei Hamburg

1. *Wie viele Mitarbeiter/-innen sind bei der Polizei Hamburg mit Stand 31.08.2020 insgesamt beschäftigt? Bitte auch in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) angeben, nach Angestellten und Beamten/-innen und bei Beamten/-innen nach den Laufbahnabschnitten differenzieren.*

Zu den erfragten Daten siehe nachstehende Tabelle. Angegeben werden – wie im Personalberichtswesen – Köpfe/Anzahl und Vollkräfte. Vollkräfte werden basierend auf dem statistischen Personalbestand zur Ermittlung des tatsächlichen Beschäftigungsvolumens berechnet. Laufbahnabschnitte gibt es nur im Vollzugsbereich, daher werden die entsprechenden Laufbahngruppen mit den betreffenden Einstiegsämtern angeführt.

Laufbahngruppe	Einstiegsamt	Beamte und Beamtinnen		Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen*		Gesamt	
		Anzahl	Vollkräfte*	Anzahl	Vollkräfte	Anzahl	Vollkräfte
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	186	179,6	66	57,2	252	236,8
	Einstiegsamt 1	6.588	6.214,9	298	233,4	6.886	6.448,3
	Gesamt	6.774	6.394,6	364	290,5	7.138	6.685,1
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	2.911	2.762,1	1.174	1.055,0	4.085	3.817,2
	Einstiegsamt 1	***	***	62	59,4	62	59,4
	Gesamt	2.911	2.762,1	1.236	1.114,5	4.147	3.876,6
Gesamt		9.685	9.156,7	1.600	1.405,0	11.285	10.561,7

* Die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten wurden den entsprechenden Ämtern im Beamtenbereich zugeordnet.

** Für die Vollkräfteberechnung (VK) wird nur der reguläre Beschäftigungsumfang berücksichtigt; Mehrarbeit bleibt unberücksichtigt.

*** Einstiegsamt entfallen.

2. *Wie viele Mitarbeiter/-innen der Polizei Hamburg sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Angestellten und Beamten/-innen und bei Beamten/-innen nach den Laufbahnabschnitten differenzieren.*

Laufbahngruppe	Einstiegsamt	Beamte und Beamtinnen					Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen*					Gesamt
		männlich	weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W	männlich	weiblich	Gesamt	Quote M	Quote W	
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	135	51	186	72,6 %	27,4 %	26	40	66	39,4 %	60,6 %	252
	Einstiegsamt 1	4.576	2.012	6.588	69,5 %	30,5 %	165	133	298	55,4 %	44,6 %	6.886
	Gesamt	4.711	2.063	6.774	69,5 %	30,5 %	191	173	364	52,5 %	47,5 %	7.138
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	1.818	1.093	2.911	62,5 %	37,5 %	703	471	1.174	59,9 %	40,1 %	4.085
	Einstiegsamt 1				0,0 %	0,0 %	50	12	62	80,6 %	19,4 %	62
	Gesamt	1.818	1.093	2.911	62,5 %	37,5 %	753	483	1.236	60,9 %	39,1 %	4.147
Gesamt		6.529	3.156	9.685	67,4 %	32,6 %	944	656	1.600	59,0 %	41,0 %	11.285

* Die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten wurden den entsprechenden Ämtern im Beamtenbereich zugeordnet.

Im Übrigen siehe Antwort 1.

3. *Wie viele Mitarbeiter/-innen der Polizei Hamburg haben keine binäre Geschlechteridentität? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Angestellten und Beamten/-innen und bei Beamten/-innen nach den Laufbahnabschnitten differenzieren.*

Der zuständigen Dienststelle liegen keine entsprechenden Angaben Bediensteter vor.

4. *Wie viele Mitarbeiter/-innen der Polizei Hamburg haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird, sowie nach Angestellten und Beamten/-innen und bei Beamten/-innen nach den Laufbahnabschnitten differenzieren.*

Die Polizei führt keine Statistiken im Sinne der Frage. Derartige Angaben werden ausschließlich im Rahmen der Einstellung von Anwärtnerinnen und Anwärtern der Fachrichtung Polizei und nur auf freiwilliger Basis erhoben. Andere Statusgruppen (Verwaltungsbeamte, Tarifbeschäftigte) werden hinsichtlich dieses Kriteriums nicht befragt; siehe hierzu auch Vorbemerkung. Zudem wurden Angaben zum Migrationshintergrund in Einstellungsverfahren im April 2020, die unter coronabedingten Einschränkungen durchgeführt werden mussten, gar nicht erhoben.

Die nachfolgende Tabelle weist Ergebnisse nicht auf Richtigkeit beziehungsweise Vollständigkeit überprüfbarer Angaben auf freiwilliger Basis von Anwärtnerinnen und Anwärtern der Fachrichtung Polizei aus.

Jahr	Einstellungen gesamt	davon Einstellungen LA I*	davon mit freiwilliger Angabe zum Migrationshintergrund	in % der Einstellungen zum LA I	davon Einstellungen LA II* gesamt	davon mit freiwilliger Angabe zum Migrationshintergrund	in % der Einstellungen zum LA II
2018	580	344	78	22,6	228	37	16,2
2019	578	320	61	19,1	258	31	12,0
2020**	372	315	67	21,3	57	k. A.	k. A.

* Laufbahnabschnitt.

** bis September 2020.

5. *Wie viele Mitarbeiter/-innen der Polizei Hamburg haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen und nach Angestellten und Beamten/-innen und bei Beamten/-innen nach den Laufbahnabschnitten differenzieren.*

Genannt wird die Anzahl der bekannt gegebenen Behinderungen. Es ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund der Eigenschaft und den daraus folgenden Anforderungen des Polizeivollzuges die Einstellung von Personen mit Behinderungen nur in sehr engen Grenzen erfolgen kann.

Laufbahngruppe	Einstiegsamt	Beamte und Beamtinnen		Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen		Gesamt	
		Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 2	4	2,2 %	3	4,5 %	7	2,8 %
	Einstiegsamt 1	145	2,2 %	23	7,7 %	168	2,4 %
	Gesamt	149	2,2 %	26	7,1 %	175	2,5 %
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	22	0,8 %	132	11,2 %	154	3,8 %
	Einstiegsamt 1	0	0,0 %	14	22,6 %	14	22,6 %
	Gesamt	22	0,8 %	146	11,8 %	168	4,1 %
Gesamt		171	1,8 %	172	10,8 %	343	3,0 %

Im Übrigen siehe Antwort zu Frage 1.

6. *Welche weiteren Erkenntnisse hat Senat beziehungsweise zuständige Behörde über die Verteilung je welcher Diskriminierungsmerkmale innerhalb der Belegschaft der Polizei Hamburg?*
7. *Welche Erkenntnisse existieren hinsichtlich der Verteilung von Menschen in der Belegschaft der Polizei Hamburg, die mehrere Diskriminierungsmerkmale auf sich vereinen?*

Die oben aufgeführten persönlichen Hintergründe werden in der Polizei grundsätzlich nicht als Diskriminierungsmerkmale verstanden. Die Polizei führt keine Statistiken im Sinne der Fragestellungen. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Führungspositionen in der Polizei Hamburg

8. *Wie viele Mitarbeiter/-innen haben in der Polizei Hamburg mit Stand 31.08.2020 eine Führungsposition inne? Bitte sowohl in VZÄ angeben als auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit der Beschäftigten der Polizei Hamburg.*

	Anzahl	Quote	Vollkräfte
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsposition	825	7,3 %	818,9

Im Übrigen siehe Antwort zu 1.

9. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

124 (15 Prozent) der Mitarbeitenden der Polizei Hamburg, denen in ihrer Funktion als Erstbeurteilende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet sind, sind weiblich.

10. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Keine. Im Übrigen siehe Antwort zu 9.

11. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 4.

12. *Wie viele Mitarbeiter/-innen, die eine Führungsposition innehaben, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

18 (2,2 Prozent). Die Angaben beruhen auf freiwilligen Angaben des unter Antwort zu 9. genannten Personenkreises. Im Übrigen siehe Antwort zu 5.

Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität in der Beschäftigungsstruktur der Polizei Hamburg

13. *Welche Maßnahmen hat die Polizei Hamburg in den letzten fünf Jahren ergriffen, um die Diversität im Hinblick auf Geschlecht, sexuelle Identität, (zugeschriebenen) Migrationshintergrund, Behinderung oder weitere Diskriminierungsmerkmale zu erhöhen? Bitte nach den jeweiligen Diskriminierungsmerkmalen aufschlüsseln.*

Themenkomplex „Sexuelle Identität“

- Die Polizei Hamburg ist – ausdrücklich nicht einsatzbezogen – bei Veranstaltungen mit LSBTI*-Kontext präsent, um die weltoffene Ausrichtung der Polizei zu unterstreichen, so zuletzt beim Christopher Street Day 2020.
- Im Juni 2016 wurden zwei Stellen für hauptamtliche Ansprechpersonen für LSBTI*¹ beim Landeskriminalamt eingerichtet. Die Ansprechpersonen beraten Polizeibedienstete zu LSBTI*-Themen wie zum Beispiel „Coming Out“ oder „Transition“. Sie sind ansprechbar zu Fällen von wahrgenommener Diskriminierung und diesbezüglichen Beschwerden, die sie an die jeweils zuständigen Stellen weiterleiten.
- Die LSBTI*-Ansprechpersonen unterstützen auch konkret bei der Personalwerbung. So beraten sie die Einstellungsstelle der Polizei bei Fragen zur LSBTI*-

¹ LSBTI*: lesbisch, schwul, bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich.

Thematik und nehmen zum Beispiel am sogenannten Welcome Day der Einstellungsstelle teil. Sie stellen sich den Bewerberinnen und Bewerbern vor und repräsentieren frühzeitig die Bandbreite und Offenheit der Polizei, auch in Hinblick auf eine vielfältige und diverse Mitarbeiterschaft.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einstellungsstelle nahmen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Tagungen, zum Beispiel zu „Geschlechtliche Identität und Polizei“ teil. Bei der Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern auf der Internetseite, Werbematerial sowie im Social-Media-Bereich wird durch die Einstellungsstelle der Polizei künftig durchgehend das Gendersternchen verwendet werden; die Einführung hat begonnen.

Themenkomplex „Geschlecht“

- Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeivollzugsdienst richtet sich nach Eignung, Befähigung und Leistung. Die Anforderungskompetenzen an Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte sind im Hinblick auf diese Kriterien bis auf einen Testteil unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität. Bei der Feststellung der körperlichen Eignung im Rahmen des Sporttests finden allgemein angewandte sportwissenschaftliche Empfehlungen Anwendung, die die aus physiologischen Hintergründen unterschiedlich hohe Leistungsfähigkeit unter den Geschlechtern berücksichtigt. Aus anatomisch-physiologischen Gründen würden gleiche Leistungsanforderungen unter den Geschlechtern zu einer erheblichen Dominanz des männlichen Geschlechts führen.² Seit Einführung des Sporttests unter Beteiligung des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE Athleticum) absolvierte eine Person mit transgeschlechtlicher Biografie den Sporttest. In dem Fall wurden die Leistungsanforderungen entsprechend der geschlechtlichen Identität angelegt.
- Bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern achtet die Einstellungsstelle grundsätzlich bei allen Maßnahmen darauf, jeweils das männliche und das weibliche Geschlecht gleichermaßen anzusprechen. Im Rahmen der aktuellen Werbekampagne haben die Mitarbeiterinnen der Polizei unter dem Hashtag #starkeFrauen eine eigene Teilkampagne erhalten (Einführung im 4. Quartal 2018).
- Zudem betätigt sich seit Februar 2018 eine Polizeimeisteranwärterin im Auftrag der Einstellungsstelle als Influencerin und teilt Eindrücke und Emotionen zu Ausbildung und Polizeiberuf mit 5.500 Followern (Stand: 10. September 2020).

Themenkomplex „Migrationshintergrund“

Die Einstellungsstelle hat in den vergangenen fünf Jahren folgende Maßnahmen getroffen, um gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf zu begeistern:

- gezielter Einsatz von mehreren Beschäftigten für die Nachwuchsgewinnung, Betreuung und Sachbearbeitung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund,
- Engagement in der Dachkampagne des ZAF „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“,
- Präsentation von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, die einen deutlich erkennbaren Migrationshintergrund haben, auf den von der Einstellungsstelle der Polizei im Rahmen der Werbung und der Beratung eingesetzten Fotos, Plakaten, Flyern und Stellwänden,
- Streuung und Auslage dieser Plakate und Flyer, zum Beispiel in Bezirksämtern, Welcome Center, ausländischen Restaurants und weiteren Einrichtungen sowie Auslage und Streuung von Informationsflyern in Fremdsprachen (türkisch, russisch und polnisch),
- deutlicher Hinweis auf der Internetpräsenz, dass die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Polizeivollzugsdienst gewünscht ist und gefördert wird,

² Quelle: Andreas Welker, UKE Athleticum.

- regelmäßige Vorführung eines Imagefilms, in dem eine hamburgische Polizeibeamtin mit afrikanischem Migrationshintergrund die zentrale Handlungsfigur darstellte, bei Informationsveranstaltungen sowie Einstellung desselben auf der Internetpräsenz,
- Teilnahme an und Durchführung von zahlreichen Berufsinformationsveranstaltungen in Schulen (Schulen mit hohem Migrationsanteil wurden durch die zwei Beschäftigten der Einstellungsstelle betreut, die selbst einen Migrationshintergrund haben),
- Veröffentlichung von Artikeln und Berichterstattungen in fremdsprachigen Printmedien, die in Hamburg und Umgebung erscheinen,
- Werbekampagne mit dem damaligen Fußballprofi des Hamburger Sport-Vereins, Gideon Jung, der einen afrikanischen Migrationshintergrund besitzt. Es wurden Plakate in verschiedenen Größen produziert und auf Großflächen, in Sportvereinen und Bahnhöfen des Hamburger Verkehrsverbunds (HVV) öffentlichkeitswirksam ausgehängt,
- Seitenscheibenplakate in U- beziehungsweise S-Bahnen des HVV,
- gezielte Einzel- und Gruppenberatungen,
- Informationsveranstaltungen in fremdsprachigen Kulturhäusern, Gemeinden, Kirchen, Schulen und Konsulaten.

Ergänzend wurden folgende Maßnahmen durchgeführt:

2018

- TV-Auftritte, zum Beispiel TIDE 96.0 und Oriental Night auf HH1, SAT.1 Frühstückfernsehen, Hamburg Journal (NDR),
- aktive Kontaktaufnahme zu Migrationsorganisationen und -verbänden unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen zum Beispiel afrikanisch, arabisch, kroatisch, eritreisch,
- Veranstaltung mit der Arbeitsgemeinschaft Interkultureller Jugendverbände e.V. (AGIJ).

2019

- Messe in der AGIJ,
- Teilnahme und Vortrag beim ersten Diversity-Tag Europol in Den Haag,
- Teilnahme an der Auftaktveranstaltung des Kongresses „Erfolgsfaktor Vielfalt – Mehrwert für den öffentlichen Dienst“, organisiert durch den Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration,
- Dialogreihe Integration mit Kazim Abaci (Unternehmer ohne Grenzen e.V.),
- Netzwerktreffen Ali Toprak (Präsident der Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände BAGIV e.V.),
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einstellungsstelle, zum Beispiel Workshop „Diversitätskompetenz für die Verwaltung“,
- Radiointerview mit TIDE 96.0 (deutsch-türkisch),
- Interview mit Gruner + Jahr,
- aktive Kontaktaufnahme zu Migrationsorganisationen und -verbänden.

2020 (Stand September 2020)

- TV-Auftritt (ZDF),
- aktive Kontaktaufnahme zu Migrationsorganisationen und -verbänden,
- gezielte Werbemaßnahme im Rahmen eines Auftritts von Cem Yilmaz (türkischer Stand-up-Comedian) in der Barclaycard Arena (geplant für März, aufgrund Corona-Pandemie abgesagt),

- Nominierung einer Polizeibeamtin in ihrer Eigenschaft als Einstellungsberaterin für den nationalen Integrationspreis (Verleihung am 5. Oktober 2020 im Bundeskanzleramt).

Themenkomplex „Behinderung“

- Die Polizei Hamburg setzt den Teilhabeerlass (Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im hamburgischen öffentlichen Dienst) vom 7. Dezember 2012 um.
- Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) führt Informations- und Beratungsgespräche mit betroffenen Bediensteten mit dem Ziel der (1) Verbesserung des Anzeigeverhaltens bei Vorliegen einer Behinderung gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber, (2) Information über den geänderten Rechtsstatus und die damit verbundenen Rechte und Pflichten sowie des (3) Ausräumens von Befürchtungen der Diskriminierung aufgrund einer angezeigten Behinderung. In beabsichtigten Ruhestandsverfahren wurden die Gesundheitslotsen der Polizei sowie die SBV eingebunden, sodass in diversen Fällen der vorzeitige Ruhestand beziehungsweise der vorzeitige Renteneintritt verhindert werden konnte.
- Seitens der Einstellungsstelle werden keine gezielten Maßnahmen zur Anwerbung von Menschen mit Behinderung zur Einstellung in den Polizeivollzugsdienst getroffen, da für den Polizeivollzugsdienst besondere gesundheitliche Voraussetzungen gemäß der Polizeidienstvorschrift PDV 300 gegeben sein müssen. Zugleich wird die SBV an allen Einstellungsgesprächen bei Vorliegen von Bewerbungen Schwerbehinderter beteiligt. Damit konnte die Einstellung von Menschen mit Behinderung weiterhin sichergestellt und die Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung nahezu gehalten werden. Selbst das geänderte und verschärfte Anerkennungsverfahren bei der Gleichstellung von behinderten Menschen mit schwerbehinderten Menschen bei der Agentur für Arbeit hat sich nicht negativ auf die Beschäftigungsquote ausgewirkt. Die Menschen mit Behinderung ohne Gleichstellung erhalten Schutz innerhalb der Polizei über den Teilhabeerlass, den alle personalverantwortlichen Stellen in die Praxis umsetzen.
- Die Polizei Hamburg hat die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, den Rententrägern, den Reha-Trägern, dem Integrationsamt intensiviert, um Menschen mit erheblichen Behinderungen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, indem leistungsgerechte Arbeitsplätze eingerichtet werden.

14. Welche Maßnahmen hat die Polizei Hamburg in den letzten fünf Jahren ergriffen, um Diskriminierung innerhalb der Belegschaft der Polizei zu reduzieren beziehungsweise zu vermeiden? Bitte nach den jeweiligen Diskriminierungsmerkmalen aufschlüsseln.

Themenkomplex „Sexuelle Identität“

- Im Rahmen der Aus- und Fortbildung an der Akademie der Polizei (AK) und an den Polizeidienststellen sensibilisieren und schulen die Ansprechpersonen für LSBTI* in Form von Unterrichtsinhalten insbesondere zu sexueller und geschlechtlicher Identität. Dabei werden keine Schwerpunkte in Hinblick auf konkrete Diskriminierungsmerkmale gesetzt, gegebenenfalls erfolgt eine Fokussierung bei besonderen Interessenlagen. Im Zuge dieser Unterrichtsinhalte erfolgt auch eine Befassung mit dem Thema Hasskriminalität. Hierbei orientieren sich die Inhalte an der bundeseinheitlichen Definition für Hasskriminalität.

Themenkomplex „Geschlecht“

- Bestellung eines weiteren hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,
- Erstellung eines Gleichstellungsplans (2017 bis 2020) mit acht Maßnahmen/Zielen (siehe Antwort zu 22.) mit dem Ziel eines Nachteilsausgleichs im Sinne des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz – HmbGleiG),
- Sensibilisierung der Bediensteten durch Vorträge/Seminare/Dienstunterrichte,
- individuelle Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten,

- Begleitung von Personalauswahlverfahren,
- regelmäßiger Austausch mit der Polizeiführung.

Themenkomplex „Migrationshintergrund“

- Siehe Antwort zu 13.

Themenkomplex „Behinderung“

- Beteiligung der SBV in allen Angelegenheiten von schwerbehinderten Menschen als Einzelperson oder als Gruppe, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderung immer der gesetzlich geforderten Härte- und Einzelfallbetrachtung unterliegen. Diese Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben innerhalb der Polizei ist Ziel der Polizeiführung wie des Inklusionsbeauftragten und der SBV. Hierzu führt die SBV immer wieder Informations- und Beratungsgespräche mit Vorgesetzten sowie verantwortlichen Personalstellen. Personalwirtschaftliche Einzelfälle werden unter Einberufung von Fallkonferenzen gemeinschaftlich gelöst, wobei die getroffenen Entscheidungen auf einem gemeinsamen Konsens basieren. Dies schafft Transparenz bei allen Beteiligten.
- Standardisierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) per Dienstvereinbarung. Das gesetzlich vorgeschriebene Wiedereingliederungsverfahren wurde per Dienstvereinbarung seit Oktober 2015 standardisiert. Der Dienstherr/Arbeitgeber kommt hier nicht nur seiner Fürsorgepflicht nach, sondern hat ein gesetzlich vorgeschriebenes Präventionsverfahren unter Einführung von Gesundheitslotsen eingerichtet, das beispielhaft ist.
- Regelmäßige Jour fixe mit den Personalverantwortlichen sowie der stellvertretenden Personalabteilungsleitung beziehungsweise dem Inklusionsbeauftragten. Hierbei werden Grundsatz- und Einzelfragen geklärt.
- Regelmäßige Information in der Mitarbeiterzeitschrift der Polizei Hamburg durch Artikel, die sich mit Fragen der Schwer-/Behinderung sowie der SBV als Institution befassen, um für das Thema Behinderung Bewusstseinsbildung zu betreiben.
- Arbeits- und Schulungstagungen durch die SBV zur Umsetzung des Teilhabeerlasses innerhalb der Polizei. Weiterhin verfügt die SBV über einen eigenen Intranetauftritt.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Gleichstellungsbeauftragte in der Polizei Hamburg

15. Welche Aufgaben und Ziele haben die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Polizei Hamburg?

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG), namentlich:

- Gleichstellung – das heißt den Abbau von Unterrepräsentanzen – auch in Führungspositionen und
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Hieraus ergeben sich nachfolgende Aufgabenbereiche:

- Förderung und Überwachung des Gesetzesvollzugs,
- Mitwirkung bei der Erstellung und Kontrolle des Gleichstellungsplans,
- Beteiligung an:
 - o Projektarbeit und Arbeitsgruppen,
 - o Stellenausschreibungen sowie Teilnahme an Personalauswahlen,
- Durchführung von:
 - o Dienstunterrichten,

- o Seminaren,
- o individuelle Beratung von Bediensteten,
- regelmäßiger Informationsaustausch mit der Leitung der Personalabteilung,
- Teilnahme an behördenübergreifenden Treffen aller Gleichstellungsbeauftragten,
- jährliche Erstellung eines Tätigkeitsberichts,
- Koordination des eigenen Geschäftsbereichs.

16. *Inwieweit umfasst das Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten auch die Gleichstellung hinsichtlich der Benachteiligung aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht?*

Das HmbGleiG dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung zukünftiger Nachteile aufgrund des Geschlechts. Das Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten umfasst neben der Gleichstellung der Geschlechter keine weiteren Diskriminierungsmerkmale.

17. *Wie viele Mitarbeiter/-innen sind innerhalb der Polizei Hamburg für Gleichstellungsfragen zuständig? Bitte in VZÄ angeben, sowie Funktion und Zuständigkeit benennen.*

	Anzahl	Vollkräfte
Beauftragte für Gleichstellung	2	2,0

Zu Funktion und Zuständigkeit siehe Antwort zu 15. Im Übrigen siehe Antwort zu 1.

18. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in der Polizei Hamburg für Gleichstellungsfragen zuständig sind, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Eine (50 Prozent).

19. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in der Polizei Hamburg für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben keine binäre Geschlechteridentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Keine/-r.

20. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in der Polizei Hamburg für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*

Siehe Antwort zu 4.

21. *Wie viele der Mitarbeiter/-innen, die in der Polizei Hamburg für Gleichstellungsfragen zuständig sind, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Da Angaben Rückschlüsse auf Einzelpersonen ermöglichen könnten, kann hierzu aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Angabe gemacht werden.

22. *Welche Entwicklungsziele hat sich die Polizei Hamburg für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt?*

Die Entwicklungsziele der Polizei sind im Gleichstellungsplan (2017 bis 2020) verankert. Dieser Plan umfasst die nachfolgenden acht Ziele:

- Vergabe einer Masterstudie „Polizeibeamtin in Hamburg – ein attraktiver Beruf?“, mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils bei den Neueinstellungen des Polizeivollzugs und Beibehaltung der geschlechtsparitätischen Besetzung der Ausbildungsplätze im LA II,
- Bildung eines Frauennetzwerks zur Vernetzung aller Frauen untereinander im Amt Polizei zur motivationalen Unterstützung und gegenseitigen Förderung,

- Einrichtung einer Hospitationsmaßnahme, bei der Polizeibeamtinnen sich mit Führungsaufgaben und den damit verbundenen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und höherwertigen Aufgaben identifizieren sollen,
- Erhebung und Vergleich von Maßstabsdaten von Frauen und Männern zur Feststellung der weiblichen Arbeitsleistung und einen sich daraus ergebenden gerechten Vergleich von Frauen und Männern zu ermöglichen,
- Einführung eines Beurteilungskriteriums „Chancengerechte Förderung und Motivation“ mit der Zielrichtung, dass sich jede/-r Vorgesetzte mit dem Thema „Wahrnehmung geschlechterspezifischer Unterschiede“ bezüglich Eignung, Befähigung und Leistung auseinandersetzt,
- Implementierung der Themen gendergerechtes Führungsverhalten und gendergerechte Beurteilung in der Führungsförderung zur Internalisierung des Themas bei allen Führungskräften des Polizeivollzugs,
- Einführung eines jährlichen Gesprächs zu dem Aspekt der „Karriereplanung“ zwischen jeder Polizeibeamtin und ihrer unmittelbaren Vorgesetzten, um bestehende Nachteile durch gezielte Unterstützung der unmittelbaren Vorgesetzten ausgleichen zu können,
- Fortführung des Lehrgangs „Start now“ zur gezielten Unterstützung der Karriereplanung für Polizeibeamtinnen.

23. Welche Entwicklungsziele hat sich die Polizei Hamburg für die Gleichstellung von Menschen, die aufgrund von anderen Diskriminierungsmerkmalen als dem Geschlecht diskriminiert werden, gesetzt?

Siehe Antworten zu 13., 14. und 22.

Beschwerdemanagement der Polizei Hamburg

Die Beschwerdestelle der Polizei Hamburg wird aktuell neu strukturiert und ausgerichtet.

Die neue Beschwerdestelle wird zukünftig direkt beim Polizeipräsidenten angebunden sein. Sie wird unabhängig dessen weisungsunabhängig sowie unter der Maßgabe der Vertraulichkeit, soweit die Beschwerdeführerinnen beziehungsweise Beschwerdeführer dies wünschen, Beschwerdefällen nachgehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit allen dafür erforderlichen Befugnissen ausgestattet, um Beschwerden umfassend aufklären zu können.

Nach Ende der derzeit laufenden Aufbauphase soll die Beschwerdestelle von derzeit rund zehn auf insgesamt rund 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgestockt werden, darunter auch extern eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Beispiel über eine sozialwissenschaftlich geprägte Ausbildung und spezielle Kompetenzen im Konfliktmanagement verfügen. Der designierte Leiter der neuen Beschwerdestelle, Polizeioberrat und Kriminologe, verfügt über umfangreiche Berufserfahrung in verschiedenen Funktionen der Polizeiführung, Stabsarbeit und war in der Hochschulbildung der Polizei tätig.

Eine externe und zentral gelegene Niederlassung der Beschwerdestelle in der Innenstadt soll künftig jederzeit – und ergänzend zur digitalen Erreichbarkeit – eine geschützte Kontaktaufnahme durch Beschwerdeführende ermöglichen. Alle Hamburgerinnen und Hamburger, aber auch alle Bediensteten der Polizei Hamburg sollen sich jederzeit vertrauensvoll und ohne vermeidbare Hemmschwellen an die Beschwerdestelle wenden können. Für – dezidiert auch interne – Hinweise zu extremistischen oder radikalen Tendenzen beziehungsweise Verhaltensweisen wird eine gesonderte, speziell qualifizierte Ansprechperson innerhalb des Beschwerdemanagements zur Verfügung stehen.

Neben der Überprüfung beziehungsweise Ermittlung zu konkreten Beschwerden wird eine weitere zentrale Aufgabe der neuen Beschwerdestelle sein, durch eine systematische Erfassung und analytische Überprüfung aller Einzelfälle mögliche Häufungen, Konzentrationen, Verschärfungen oder Neuentwicklungen von Konfliktsanlässen oder

-bereichen frühzeitig zu erkennen und zu benennen. Die neu zu schaffende Analyse- und Auswertungsstelle bei der Beschwerdestelle wird Auffälligkeiten bei ähnlich gelagerten Beschwerden gezielt auf Muster untersuchen. Tendenzen, aber auch mögliche Hotspots von Beschwerden sollen so zukünftig frühzeitig erkannt werden, um auf mögliche Problemstellungen, individuelles Fehlverhalten oder gegebenenfalls strukturelle Entwicklungsnotwendigkeiten umfassend reagieren zu können und damit das Risiko einer Konfliktverfestigung zu minimieren.

Die Beschwerdestelle dient damit auch als Frühwarnsystem. Wenn zum Beispiel in bestimmten Konstellationen immer wieder Konflikte entstehen, müssen Lösungsansätze entwickelt werden, zum einen, um Betroffene besser zu unterstützen gegebenenfalls zu schützen, zum anderen, um sämtlichen Betroffenen einen Perspektivwechsel sowie einen alternativen Umgang mit ähnlich gelagerten Situationen aufzuzeigen, und schließlich, um Polizeibeamtinnen und -beamte im Umgang mit künftigen, gleichgelagerten potenziellen Konfliktsituationen fortzubilden und so in ihrer Aufgabenwahrnehmung zu unterstützen.

Um zielgenaue Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und andere Ansätze zur Konfliktreduzierung bei vollständiger Umsetzung der polizeilichen Aufgaben zu gewährleisten, soll die Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdestelle und der Akademie der Polizei sowie mit externen Institutionen deutlich verstärkt werden, zum Beispiel um zur Problembearbeitung wissenschaftliche Expertise hinzuzuziehen und wissenschaftliche Erkenntnisse in die Gestaltung der Aus- und Fortbildung einfließen lassen zu können.

Die Erkenntnisse des analytischen Controllings durch die Beschwerdestelle werden in einem jährlichen Bericht zusammengefasst, der Informationen zum Lagebild in Hinblick auf bekannt gewordene Konfliktkonstellationen, deren Bearbeitung und daraus abzuleitende Maßnahmen enthält. Dieser Bericht wird der Bürgerschaft zugeleitet und soll als Grundlage für fundiertere Debatten über polizeiliches Handeln dienen.

Die nachfolgenden Antworten beziehen sich auf die aktuelle Situation der Beschwerdestelle und geben nicht die vorgesehenen neuen Ansätze wieder.

24. Wie viele Beschwerden sind seit dem 01.01.2015 bei der Beschwerdestelle der Polizei eingegangen? Bitte nach Jahren differenzieren.

Aufgrund gesetzlicher Löschrufen liegen Daten nur für den Zeitraum vom 7. September 2017 bis 7. September 2020 vor.

Zeitraum	Gesamtanzahl der Beschwerden
07.09.2017 – 31.12.2017	254
2018	751
2019	648
01.01.2020 - 07.09.2020	537

Die Angaben zu den nachfolgend erfragten Differenzierungen betreffend Beschwerden beruhen auf unterschiedlichen statistischen Systemen unterschiedlicher Dienststellen und können in Einzelfällen Verfahrenszusammenfassungen oder zeitversetzte Verfahrenseinleitungen umfassen. Jahresbezogene Zahlenangaben zu erfragten Differenzierungen der Gesamtzahl eingegangener Beschwerden sind daher nicht in jedem Fall abgleichbar und können nach erfragtem Kriterium variieren.

25. Wie viele dieser Beschwerden führten zu einem strafrechtlichen und/oder dienstrechtlichen Verfahren, wegen welcher Delikte wurden sie eingeleitet und welchen Ausgang hatten die Verfahren jeweils? Bitte nach Jahren differenzieren.

Dienstrechtliche Verfahren

	Jahr	Verletzte Pflicht	Ausgang des Disziplinarverfahrens
1	2017	Missachtung von Anweisungen	Einstellung ohne Feststellung eines Dienstvergehens
2	2018	Missachtung von Anweisungen	Einstellung unter Feststellung eines Dienstvergehens
3	2018	Missachtung von Anweisungen	Einstellung unter Feststellung eines Dienstvergehens

	Jahr	Verletzte Pflicht	Ausgang des Disziplinarverfahrens
4	2018	Unerlaubte Datenabfrage	laufendes Verfahren
5	2019	Nachlässige Dienstverrichtung	Verweis
6	2019	Missachtung von Anweisungen	Einstellung unter Feststellung eines Dienstvergehens
7	2019	Missachtung von Anweisungen	Einstellung ohne Feststellung eines Dienstvergehens
8	2019	Missachtung von Anweisungen	Verweis
9	2019	Missachtung von Anweisungen	Einstellung unter Feststellung eines Dienstvergehens
10	2019	Nachlässige Dienstverrichtung	Einstellung unter Feststellung eines Dienstvergehens
11	2020	Nachlässige Dienstverrichtung	Einstellung ohne Feststellung eines Dienstvergehens
12	2020	Missachtung von Anweisungen	Einstellung unter Feststellung eines Dienstvergehens

Im Übrigen siehe Antwort zu 24.

Strafrechtliche Verfahren

Die nachfolgende Tabelle weist die Ermittlungsverfahren des Dezernats Interne Ermittlungen (D.I.E.) der Jahre 2017 bis 2020 aus (Stand 07. September 2020), denen nach Angaben der Beschwerde- und Disziplinarabteilung der Polizei eine dortige Beschwerde vorausgegangen ist. Wegen der oben genannten Löschfristen kann nur der Zeitraum ab 2017 erfasst sein.

Da der Verfahrensprüfung in den Datenbeständen des D.I.E. nicht regelhaft erfasst wird, würden systematisch kongruente Angaben zum erfragten Zeitraum eine Handauswertung aller Verfahren des D.I.E. der Jahrgänge 2015 bis 2020 erfordern, die in der für die Beantwortung einer Parlamentarischen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht zu leisten ist. Eine Handauswertung der Verfahren der Jahrgänge 2015 und 2016 wiederum wäre systematisch nicht kongruent zu Ergebnissen der Jahre 2017 bis 2020 auf Basis der Angaben der Beschwerde- und Disziplinarabteilung.

	Jahr	Delikt	Verfahrensstand
1	2017	§ 239 StGB – Freiheitsberaubung	Einstellung nach § 170 (2) StPO
2	2017	§ 240 StGB – Nötigung	Einstellung nach § 170 (2) StPO
3	2017	§ 340 StGB – Körperverletzung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO
4	2017	§ 258a StGB – Strafvereitelung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO
5	2017	§ 258a StGB – Strafvereitelung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO
6	2017	§ 258a StGB – Strafvereitelung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO
7	2017	§ 340 StGB – Körperverletzung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO
8	2018	§ 258a StGB – Strafvereitelung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO
9	2018	§ 185 StGB – Beleidigung	Einstellung nach § 170 (2) StPO
10	2018	§ 258a StGB – Strafvereitelung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO
11	2018	§ 340 StGB – Körperverletzung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO
12	2019	§ 258a StGB – Strafvereitelung im Amt, § 323c StGB – Unterlassene Hilfeleistung	Einstellung nach § 170 (2) StPO
13	2019	§ 331 StGB – Vorteilsannahme	Einstellung nach § 153 I StPO
14	2019	§ 340 StGB – Körperverletzung im Amt	Einstellung nach § 170 (2) StPO

26. Wie viele dieser Beschwerden zogen andere Reaktionen (etwa Dienstgespräche, Vermerke in der Personalakte et cetera) nach sich? Bitte nach Jahren differenzieren.

Andere Reaktionen (außer Strafverfahren und dienstrechtliches Verfahren):

Jahr	Andere Konsequenz/-en	Keine Konsequenz
2017	49	200

Jahr	Andere Konsequenz/-en	Keine Konsequenz
2018	132	611
2019	141	498
2020	150	382

Im Übrigen siehe Antwort zu 24.

27. *In wie vielen dieser Fälle wurden Beschwerden, die bei der Beschwerdestelle der Polizei eingegangen ist, an das Dezernat Interne Ermittlungen weitergeleitet? Bitte nach Jahren differenzieren.*

Jahr	Weiterleitungen an das D.I.E.*
2017	4
2018	4
2019	3
2020	3

* Der erfragte Sachverhalt (Weiterleitung an das D.I.E.) wird in der Beschwerdestelle nicht gesondert erfasst. Hilfsweise wird jahresweise der Abschluss von Verfahren angegeben, die im Verlauf an D.I.E. weitergeleitet wurden. Die jährlichen Angaben in den Tabellen zu 26 (Eingang bei D.I.E.) und 27 (Verfahrensabschluss bei PERS) sind daher nicht vergleichbar.

Im Übrigen siehe Antwort zu 24.

28. *Wie viele der seit dem 01.01.2015 eingegangenen Beschwerden bezogen sich auf diskriminierendes Verhalten von Polizeikräften? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden und nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren.*

Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu (auch diskriminierungsrelevanten) Konflikten am Arbeitsplatz fließen nicht mehr in das Beschwerdemanagement ein. Die Wege zur Lösung dienstlicher Konflikte sind in der Polizei in der „Dienstvereinbarung zum konstruktiven Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz“ geregelt. Das Beschwerderecht für die Beamtinnen und Beamten ist darüber hinaus ausdrücklich in den Beamtengesetzen (z.B. § 101 Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG)) verankert. Demnach können Beamtinnen und Beamte Anträge und Beschwerden vorbringen; hierbei haben sie den Dienstweg einzuhalten. In dienst- und arbeitsrechtlichen Verfahren stehen den Betroffenen die Instrumente des förmlichen Rechtsschutzes (Widerspruch, Klage) zur Verfügung. Beschwerden im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bleiben davon ausgenommen. Beziehen sich Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dienstliches Verhalten, werden diese in der Praxis nicht als Beschwerde, sondern als Hinweis gewertet und lösen aufgrund enthaltener disziplinar- bzw. strafrechtlich zu würdigender Aspekte Vorermittlungsverfahren (Verwaltungsermittlungen) aus.

Vor dem Hintergrund handelt es sich bei den nachfolgenden Angaben zu Beschwerden ausschließlich um externe Beschwerden. In der nachstehenden Tabelle wird die Anzahl der Beschwerden über diskriminierendes Verhalten angeführt. Eine weitere Differenzierung ist nicht möglich, da von den Beschwerdeführenden der Begriff Diskriminierung häufig pauschal verwendet wurde, ohne Benachteiligungsgründe zu benennen.

Jahr	Vorwurf rassistischer Diskriminierung	Vorwurf sonstiger Diskriminierung
2017	1	
2018	8	
2019	14	
2020	16	18
Gesamt	57	

Im Übrigen siehe Antworten zu 24. und 30.

29. *Wie viele dieser Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten führten zu einem strafrechtlichen und/oder dienstrechtlichen Verfahren, wegen welcher Delikte wurden sie eingeleitet und welchen Ausgang hatten die Verfahren jeweils? Bitte nach Jahren, internen/externen*

Beschwerden und nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren.

30. *Wie viele der Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten zogen andere Reaktionen (etwa Dienstgespräche, Vermerke in der Personalakte et cetera) nach sich? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden und nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren.*

In vielen Fällen ganz oder teilweise begründeter Beschwerden kam es anstelle der zu 29. erfragten Disziplinarverfahren zu anderen Konsequenzen; die entsprechenden Angaben finden sich nachfolgend:

Jahr	Andere Konsequenz/-en	Keine Konsequenz
2017	0	1
2018	2	6
2019	2	12
2020	22	12

Mit Ausnahme der Angaben zu „Beschwerden/mit anderen Konsequenzen/Jahr 2020“ beinhalteten die abgebildeten Beschwerden aus den Jahren 2017 bis 2020 ausschließlich Vorwürfe in Hinsicht auf rassistische Diskriminierung.

Die 22 Beschwerden im Jahr 2020, die andere Konsequenzen nach sich zogen, wiesen in fünf Fällen Vorwürfe wegen rassistischer Diskriminierung und in 15 Fällen Vorwürfe wegen Diskriminierung aufgrund einer Erkrankung auf. Letztere bezogen sich auf die Werbekampagne der Polizei „In Hamburg schaut man hin – Insulin oder Heroin?“ und führten zu einer Änderung der Kampagne. In zwei Beschwerden kritisierten die Beschwerdeführenden pauschal das unhöfliche und diskriminierende Verhalten der eingesetzten Beamtinnen und Beamten, ohne den Benachteiligungsgrund zu nennen. Die beanstandete Kommunikation führte jeweils zu den erfolgten Konsequenzen.

Für disziplinarrechtliche Konsequenzen lagen in den entsprechenden Fällen die Voraussetzungen nicht vor. Im Übrigen siehe Antworten zu 24. und 28.

31. *In wie vielen Fällen wurden Beschwerden aufgrund von diskriminierendem Verhalten, die bei der Beschwerdestelle der Polizei eingegangen sind, an das Dezernat Interne Ermittlungen weitergeleitet? Bitte nach Jahren, internen/externen Beschwerden und nach Benachteiligungsgründen (rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters et cetera) differenzieren.*

Siehe Antworten zu 24., 28., 29. und 30.

32. *Welche Verfahrensschritte durchläuft eine Beschwerde, die bei der Polizeibeschwerdestelle eingeht? Bitte dabei differenzieren, ob die Beschwerde einen potenziell strafrechtlich relevanten Sachverhalt oder einen nicht potenziell strafrechtlich relevanten Sachverhalt betrifft und ob es sich um eine interne oder externe Beschwerde handelt.*

1. Beschwerde ohne strafrechtliche Relevanz

- 1.1. Die/Der Beschwerdeführende erhält grundsätzlich von der Dienststelle, die die verantwortliche Sachbearbeitung übernimmt, eine Eingangsbestätigung. Auf diese Eingangsbestätigung kann verzichtet werden, wenn eine unverzügliche Kontaktaufnahme erfolgt.
- 1.2. Die eigentliche Beschwerdebearbeitung findet an den betroffenen Dienststellen statt. Beschwerden werden grundsätzlich dort aufgearbeitet, „wo sie entstehen“ (örtlich zuständige Dienststelle), sofern nicht ausschließlich eine fachliche Zuständigkeit gegeben ist. Die zentrale Beschwerdestelle ist organisatorisch an die Personalabteilung der Polizei angebunden und steuert als zentrale Beschwerdestelle die Beschwerden direkt an die Leitung der betroffenen Dienststelle unter Vorgabe eines Bearbeitungstermins.

- 1.3. Beschwerden sind zeitnah, zügig und grundsätzlich innerhalb von längstens vier Wochen ab Eingangsdatum bei der Polizei abschließend zu bearbeiten. Der Beschwerdestelle obliegt per Delegationsverfügung die Aufgabe, den Organisationsbereichen Vorgaben bezüglich der Bearbeitung von Beschwerden zu erteilen. Nur im Ausnahmefall – in der Regel bei schwerwiegenden Vorwürfen oder Themen von grundsätzlicher Bedeutung – erfolgt eine Bearbeitung an zentraler Stelle. Die Verantwortung für die Bearbeitung liegt prinzipiell bei der Leitung des jeweiligen Organisationsbereichs.
 - 1.4. Der Prozess des Beschwerdemanagements trägt dazu bei, eigenes Verhalten kritisch zu hinterfragen beziehungsweise zu überdenken. Regelmäßig werden im Rahmen der Beschwerdebearbeitung Stellungnahmen eingeholt oder Bedienstete zu ihrem Verhalten/Erleben befragt. Dieser Reflektions- beziehungsweise Rechtfertigungsprozess gegenüber der Dienststellenleitung ist auch Selbstkontrolle. Er ermöglicht es der Dienststellenleitung, Verhalten kritisch zusammen mit der/dem Bediensteten aufzuarbeiten sowie Problemen niedrigschwellig entgegenzuwirken und trägt somit zur Vermeidung zukünftiger Konflikte bei. Der Dienststellenleitung (zumindest vor Ort) bietet das abschließende Gespräch die Möglichkeit, mit der/dem Beschwerdeführenden, zum Beispiel Anwohnerinnen und Anwohnern beziehungsweise Bürgerinnen und Bürgern, in Kontakt zu treten. Sollte es nicht möglich sein, der/dem Beschwerdeführenden das Ergebnis der Überprüfung im Wege eines persönlichen Gespräches oder Telefonates darzulegen, wird dieses im Rahmen eines Antwortschreibens dargelegt.
 - 1.5. Die Leitung des betroffenen Organisationsbereichs wird im Nachgang über das Ergebnis der Beschwerdebewertung in Kenntnis gesetzt, ist aber mit einer „Aufhebungsbefugnis“ ausgestattet. Sie trifft die Bewertung der Beschwerde (begründet/nicht begründet/teilweise begründet/keine Bewertung möglich) auf Basis einer Schlussbewertung der zuständigen Dienststellenleitung. Diese legt darin die Entscheidungshintergründe für das Votum und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen dar. Eine einheitliche Vorgehensweise und Bewertung gleichgelagerter Beschwerden wird durch die zentrale Steuerung und Qualitätssicherung gewährleistet.
 - 1.6. Sollte die/der Beschwerdeführende mit dem Ergebnis nicht einverstanden sein und dieses entsprechend darstellen, gegebenenfalls weitere Aspekte dazu vortragen, wird der Vorgang einer erneuten Prüfung, gegebenenfalls auch durch eine übergeordnete Verantwortungsebene, unterzogen.
2. Beschwerde mit potenzieller strafrechtlicher Relevanz
- 2.1. Nach Eingang einer Beschwerde wird generell geprüft, ob der dargestellte Sachverhalt strafrechtliche Vorwürfe gegen Polizeibedienstete beinhaltet und eine Weiterleitung an das Dezernat Interne Ermittlungen erforderlich ist. Ferner könnte ein laufendes sachgleiches, übergeordnetes Verfahren (zum Beispiel hinsichtlich des zugrunde liegenden Sachverhaltes) anhängig sein. Beide Fälle führen zunächst zu einer Aussetzung der Beschwerdebearbeitung.
 - 2.2. Die/Der Beschwerdeführende wird im Rahmen der Eingangsbestätigung von der Weiterleitung ihrer/seiner Beschwerde zwecks strafrechtlicher Prüfung durch das Dezernat Interne Ermittlungen oder gegebenenfalls einer anderen örtlich zuständigen Dienststelle in Kenntnis gesetzt. Sie/Er wird darüber informiert, dass die Bearbeitung der Beschwerde bis zum Abschluss des übergeordneten Verfahrens ausgesetzt ist und erst danach wieder aufgenommen wird.
 - 2.3. Nach Abschluss des übergeordneten Verfahrens wird dieses von PERS 02 angefordert und auf dienstrechtliche Relevanzen überprüft. Ergreifen sich Beschwerdeinhalte, die eine zusätzliche Befassung der Dienststellenleitung erfordern, wird die Beschwerdebearbeitung – wie zuvor unter Ziffer 1. geschildert – fortgesetzt.
 - 2.4. Sind dienstrechtliche Vorwürfe festgestellt worden, wird die Erheblichkeit mit der/dem Disziplinarvorgesetzten (der Leitung der betroffenen Organisations-

einheit) erörtert und Folgemaßnahmen, unter Wahrung des Maßstabes in vergleichbaren Fällen, initiiert (Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder andere Reaktionen). Die/Der Beschwerdeführende wird über die dienstrechtliche Prüfung in Kenntnis gesetzt, wobei ihr/ihm aus datenschutzrechtlichen Gründen die Konsequenz für die Beamtin/den Beamten nicht mitgeteilt wird.

Im Übrigen siehe Antwort zu Frage 43.

33. Mit wie vielen Mitarbeitern/-innen ist die Beschwerdestelle ausgestattet? Bitte in VZÄ angeben.

	Anzahl	Vollkräfte
Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter Beschwerdestelle einschließlich Bearbeitung Disziplinarangelegenheiten	10	9,8

Im Übrigen siehe Antwort zu 1. und 43.

34. Welche besonderen Qualifikationen besitzen die Mitarbeiter/-innen der Beschwerdestelle im Hinblick auf die Tätigkeit in der Beschwerdestelle?

In der Beschwerdestelle der Polizei Hamburg ist ein umfangreiches polizeiliches Erfahrungswissen aus ganz unterschiedlichen Bereichen der Polizei (Schutzpolizei, Kriminalpolizei) vertreten, die Sachbearbeitungen verfügen über entsprechende dienstrechtliche Kompetenz. Dies ist für die Einschätzung von Beschwerdesachverhalten und deren (polizeilichem) Hintergrund unerlässlich. Ferner ist eine spezifische, langjährige Dienststellenerfahrung der Mitarbeitenden der Beschwerdestelle hilfreich für den professionellen Umgang mit Beschwerdesachverhalten. Dies gilt insbesondere auch für den persönlichen Umgang mit Beschwerdeführenden bei Anrufen auf der sogenannten Beschwerdeline oder persönlichen Begegnungen. Ganz überwiegend gelingt es im Rahmen dieser Erstgespräche den Bediensteten der Beschwerdestelle mit den häufig emotional sehr aufgewühlten Beschwerdeführenden eine Gesprächsebene zu finden und den Beschwerdehintergrund herauszuarbeiten. Erfahrungen im Umgang mit Mehrfach- beziehungsweise sogenannten Dauerpetenten sowie mit psychisch belasteten Petentinnen und Petenten sind unabdingbar im Umgang mit diesen Personen und entsprechenden Verfahren.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung zu diesem Frageabschnitt.

35. Wie viele der Mitarbeiter/-innen der Beschwerdestelle sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.

	männlich	weiblich	Gesamt
Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter Beschwerdestelle	3	7 (70 %)	10

36. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben keine binäre Geschlechteridentität? Bitte auch als Quote ausweisen.

Keine beziehungsweise keiner.

37. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.

Statistiken hierzu werden nicht geführt. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

38. Wie viele der Mitarbeiter/-innen in der Beschwerdestelle haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.

Keine beziehungsweise keiner.

39. In welcher Höhe stehen der Beschwerdestelle derzeit finanzielle Mittel zur Verfügung und wie hat sich die finanzielle Ausstattung seit dem 01.01.2015 entwickelt? Bitte nach Jahren differenzieren.

Ausgaben der Beschwerdestelle werden im Rahmen des Gesamtbudgets der Personalabteilung der Polizei (PERS) getragen. Eine weitere Zuteilung speziell an die Beschwerdestelle erfolgt nicht.

40. Welche Erkenntnisse hat der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde über Beschwerden aufgrund von Diskriminierung durch die Polizei bei den in Hamburg tätigen Beratungsstellen? Bitte nach Diskriminierungsmerkmalen aufschlüsseln.

Die nachfolgenden Daten beziehen sich auf das von der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke geförderte Beratungsprojekt „read – Beratung für das Recht auf Diskriminierungsfreiheit für alle Geschlechter und sexuellen Orientierungen“:

Jahr	Merkmal	Fälle
2015	Geschlecht Sexuelle Orientierung	2
2016	Geschlecht und sexuelle Orientierung Geschlecht und Religion	2
2017	entfällt	0
2018	entfällt	0
2019	Geschlecht und chronische Erkrankung	1
2020 (bis August)	Geschlecht und Herkunft Sexuelle Orientierung	2

Im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) berät und begleitet die Antidiskriminierungsberatungsstelle „amira – Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion“ Menschen, die wegen ihrer Herkunft, Religion, Hautfarbe oder Sprache Diskriminierung erlebt haben. Bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung werden auch andere Kategorien (wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Alter) berücksichtigt. amira wird mit Mitteln der der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration gefördert.

Im Zeitraum 2015 bis September 2020 hat amira insgesamt 29 Fälle im Bereich Polizei und Justiz und den Diskriminierungsdimensionen (zugeschriebene) Herkunft/ Hautfarbe oder Religion begleitet:

Jahr	Fälle
2015	7
2016	9
2017	1
2018	2
2019	6
2020 (Stichtag 10. September)	4

Die Beratungsstelle „empower – Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt“ hilft Betroffenen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. Sie wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie durch die Sozialbehörde. Offensichtliche Fälle von Diskriminierung (gemäß AGG) oder Ratsuchende mit einem entsprechenden Anliegen werden von empower an die Antidiskriminierungsstelle amira weiterverwiesen.

In den übrigen Fällen hat Empower im Zeitraum März 2015 bis September 2020 im Rahmen der eigenen Beratung insgesamt 82 Fälle im Kontext von Polizei in drei unterschiedlichen Fallkonstellationen betreut (direkte Gewalterfahrungen durch Bundes- oder Landespolizei, Reviktimisierungserfahrungen im Kontext polizeilichen Handelns und/oder die Nichtbeachtung des Opferschutzes durch die Polizei):

Jahr	Fälle
2015 (ab März)	5
2016	14
2017	19
2018	6
2019	19
2020 (Stichtag 10.09.20)	19

41. *Wie erklärt sich der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde die Differenz zwischen der Vielzahl an (öffentlichen) Berichten über diskriminierendes Verhalten durch die Polizei und den offiziellen Zahlen und welche Mechanismen halten Betroffene von Diskriminierung nach Auffassung des Senats beziehungsweise der zuständigen Behörde davon ab, sich an die offizielle Beschwerdestelle der Polizei zu wenden?*

Analog zu der allgemeinen Kriminalitätslage geht die Polizei Hamburg selbstverständlich auch im Bereich der Beschwerdelage von einem Dunkelfeld nicht angezeigter (folglich nicht überprüfbarer) Fälle aus. Ursachen hierfür können sein:

- Diskriminierungen durch Dritte haben häufig Formen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle und geraten auch deshalb nicht in den Fokus der Polizei, werden aber von Beratungsstellen oder Medien thematisiert. Soweit die Polizei selbst als diskriminierende Institution wahrgenommen wird, wird möglicherweise verkannt, dass die Polizei an der Kenntnis und eigenen Bewertung dieser Vorgänge auch außerhalb von strafrechtlichen Vorwürfen ein Interesse hat.
- Die Möglichkeiten zur Beschwerdeführung bei der Polizei, auch in Hinsicht auf Diskriminierungen, sind möglicherweise noch nicht hinreichend bekannt.
- Menschen, die von polizeilichen Maßnahmen betroffen sind und diese für ungerechtfertigt und/oder diskriminierend empfinden, sind sich in ihrer Einschätzung möglicherweise unsicher und verzichten daher auf eine Beschwerdeführung bei der Polizei. Die Zugangswege hierzu sind aktuell möglicherweise noch nicht niedrigschwellig genug.

Weitere individuelle Ursachen sind denkbar. Auch deshalb kooperiert die Polizei Hamburg möglichst eng mit Opferberatungsstellen, sozialen Einrichtungen und weiteren Interessenorganisationen und NGOs. Möglichkeiten zur Verbesserung des Anzeigeverhaltens und der Konfliktbearbeitung werden aktuell anlässlich der Umstrukturierung des polizeilichen Beschwerdemanagements geprüft. Im Übrigen siehe Vorbemerkung und Antwort zu 32.

In dem Zusammenhang ist abschließend darauf hinzuweisen, dass formale polizeiliche, folglich rechtlich relevante Feststellungen anderen Belegzwängen unterliegen als zum Beispiel informelle Beschwerdeverfahren oder Social-Media-Berichte.

42. *Wie viele verwaltungsgerichtliche Klagen gab es seit dem 01.01.2015 gegen die Polizei, bei der diskriminierendes Verhalten unter anderem Gegenstand der Klage war, und welchen Ausgang haben diese genommen?*

Die für die Beantwortung der Fragestellung erforderlichen Daten werden statistisch nicht erfasst. Eine händische Auswertung von circa 11.000 seit dem Jahr 2015 neu eingegangenen Akten ist in der für die Beantwortung einer Parlamentarischen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

43. *Der Senat hat angekündigt, die Beschwerdestelle der Polizei ausbauen zu wollen. Welchen Stand haben die Pläne zum Ausbau der Beschwerdestelle und welche Veränderungen soll es nach jetzigem Planungsstand geben?*

Siehe Vorbemerkung zu diesem Fragenabschnitt.

Fortbildungen und Schulungen für eine antidiskriminierende Praxis der Polizei Hamburg

44. *Welche verpflichtenden Ausbildungsbestandteile beinhalten (Anti-)Diskriminierung als Schwerpunkt der Lehrinhalte und was ist deren konkreter Inhalt? Bitte nach Laufbahnabschnitten differenzieren und die jeweilige Stundenanzahl angeben.*

Ausbildungsbestandteile im Laufbahnabschnitt I (LA I)
(Angaben zu Lehrumfang nur, sofern zu beziffern)

Die Lehrinhalte sind im Berufsbildungsplan (BBP) geregelt. Für die erfragten Sachverhalte einschlägig sind:

Lehrfächer und Inhalte

1. Sonderdienstplan zum Auftakt der Ausbildung (24 Unterrichtseinheiten (je 45 Minuten)): Seminar „Rolle der Polizei in der demokratischen Gesellschaft“ mit unter anderem den Themen Rassismus und Sexismus sowie Hasskriminalität als feste Bestandteile.
2. Fach Politik (vier Unterrichtseinheiten pro Woche) in den vier Semestern der theoretischen Ausbildung: Vermittelt wird Orientierungswissen zum politischen System, zu Grundrechten, gesellschaftlichem Wandel, globalen Herausforderungen und internationalen Beziehungen. Der Unterricht thematisiert unter anderem
 - Grundrechte sowie Aspekte struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung,
 - Hass-Rede, Hasskriminalität und politischen wie religiösen Extremismus,
 - Sensibilisierung in Hinsicht auf diskriminierenden Sprachgebrauch sowie diskriminierendes Handeln sowie
 - das Thema „sozialer Wandel“ unter besonderer Berücksichtigung von Diskriminierung aufgrund des sozialen Status.

Die Zeitanteile variieren hierbei je nach Unterrichtsverlauf, insofern kann im Fach Politik keine Einzelauflistung der Stundenanzahl erfolgen.

3. Fach Polizeiberufskunde (PBK): In diesem Fachbereich wurde das Thema „Hasskriminalität“ im Jahr 2016 neu in den Berufsbildungsplan implementiert. Zu den Ausbildungsinhalten gehören:
 - spezielle Unterrichtseinheit in Zusammenhang mit „Anzeigenaufnahme durch die Schutzpolizei“ und „Opferschutz durch die Schutzpolizei“ zum Thema „Hasskriminalität“ (zwei Unterrichtseinheiten),
 - Hasskriminalität im Rahmen der Gewalt-Problematik: Auf Grundlage der Erfahrungen der Nachwuchskräfte im Rahmen ihres halbjährigen Praktikums an einer Polizeidienststelle werden die Standards der Berichtsfertigung im Bereich dieser speziellen Kriminalität vermittelt (zwei Unterrichtseinheiten),
 - Themenbereich „Werte der Polizei“: thematisiert werden unter anderem Bürgernähe, Verantwortung und Fürsorge (Stundenanteil: zwei Unterrichtseinheiten).
 - Im Rahmen der Unterrichtsthematik „Kommunikation“ lernen die Nachwuchskräfte eine vorurteilsfreie und adressatengerechte Ansprache. Sie werden hierbei auf unterschiedliche Szenarien vorbereitet und darauf sensibilisiert, deeskalierend zu kommunizieren (fünf Unterrichtseinheiten).
 - In einem Kommunikationstraining (vier Tage) werden die Nachwuchskräfte im „Umgang mit Konflikten“ geschult. In diesem Training wird die kritische Auseinandersetzung mit der persönlichen Einstellung zu den in § 1 AGG genannten Diversitätsdimensionen (Migrationshintergrund, Geschlecht/sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung) herbeigeführt und gefördert. Diese Reflexion geschieht sowohl anhand tatsächlicher Beispiele aus dem eigenen Erleben der Nachwuchskräfte in ihrer dienstlichen Rolle, als auch in ihrer Wahrnehmung in ihrem sonstigen Lebenskontext oder anhand aktueller Fallbeispiele aus der polizeilichen Berufspraxis.

Praktika:

Vor dem Praktikum erhalten die Nachwuchskräfte des LA I durch Referentinnen und Referenten mit Migrationshintergrund Einblicke in unterschiedliche Kulturen und Lebensweisen, um sie auf besondere Einsatzsituationen mit Menschen mit Migrationshintergrund vorzubereiten und ihnen Handlungsoptionen zu vermitteln. Darüber hinaus findet zu Beginn des vierten Semesters in einem zweitägigen Seminar unter anderem die Reflexion der Erfahrungen aus dem Praktikum mit intensiven Gesprä-

chen zwischen dem Lehrgruppenteam und den Nachwuchskräften statt. Hier wird insbesondere auch darauf geachtet, wie die Nachwuchskräfte von ihren Erlebnissen berichten und ob sich durch ihre eigenen Erfahrungen gegebenenfalls etwas an der Einstellung zum Umgang mit anderen Kulturen, sozialen Minderheiten und so weiter verändert hat.

Exkursionen, Vorträge et cetera:

- In der Folge der engen Kooperation der Fachschaft Politik mit den Stadtführerinnen und Stadtführern der Straßenzeitung „Hinz&Kunzt“ nehmen Nachwuchskräfte an alternativen Stadtrundgängen teil.
- Auch die Exkursionen zu den Gedenkstätten in Neuengamme oder in Józefów (Polen), die durch die Fachschaft Politik initiiert und begleitet werden, sensibilisieren die Auszubildenden für die Themen Diskriminierung, Antisemitismus und Antiziganismus.
- Vortrag zum Thema Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle „LSBTI*“ (zwei Unterrichtseinheiten),
- Vortrag durch eine Gleichstellungsbeauftragte/einen Gleichstellungsbeauftragten (zwei Unterrichtseinheiten),
- regelmäßige Teilnahme an dem sogenannten Inklusionstag, der zurzeit in Form von Sport mit körperlich eingeschränkten Personen stattfindet (unter anderem Deutscher Rollstuhl-Sportverband e. V., Eimsbütteler Turnverband e. V., Sitzvolleyball Hamburg, Elbe-Werkstätten, Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte Hamburg),
- Projekte im Rahmen der Lehrgruppenübergreifenden Projektwoche: Im Rahmen der erstmaligen Durchführung 2019 wurde in zwei Projekten das Thema (Anti-) Diskriminierung behandelt. „Politik hautnah erleben in Hamburg und Berlin“ (dreitägiger Besuch in Berlin mit unter anderem Bundestag, Gedenkstätte Hohenschönhausen und zweitägige Durchführung in Hamburg mit unter anderem Museum für Hamburgische Geschichte) beziehungsweise „Andere Kulturen – Migration in Hamburg“ (in Kleingruppen Beschäftigung mit unterschiedlichen kulturellen Besonderheiten).

Nicht zu unterschätzen ist in diesem Zusammenhang generell der Effekt des hohen Anteils von Nachwuchskräften mit verschiedenen Migrationshintergründen, der das Klima innerhalb der Lehrgruppen beeinflusst. Daneben werden aktuelle Anlässe wie zum Beispiel der Tod von George Floyd seitens der Lehrkräfte selbstverständlich intensiv thematisiert.

Ausbildungsbestandteile im Laufbahnabschnitt II (LA II)
(Angaben zu Lehrumfang nur, sofern zu beziffern)

Einschlägig im Sinn der erfragten Lehrinhalte sind:

- Grundstudium – Modul G 01: Auf Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz (GG), das Grundrecht auf Gleichbehandlung, wird hierbei insbesondere in der Lehrveranstaltung Staatsorganisationsrecht und Grundrechte (Modul G 01, 60 Lehrveranstaltungsstunden (LVS, je 45 Minuten) in Präsenz, 60 LVS in Eigenstudium) eingegangen.
- Module S 16 beziehungsweise K 15 (Schutzpolizei beziehungsweise Kriminalpolizei): Das Thema Diskriminierung wird mit je 26 LVS in Präsenz und zehn Stunden Eigenstudium behandelt.
- Modul K 14: In zwei Lehrveranstaltungen (je 14 LVS, acht in Präsenz, sechs in Eigenstudium) wird Extremismus von Links und Rechts und Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund behandelt.
- Fach Einsatzlehre/Modul S 11 „Ausgewählte Themen der Empirischen Polizeiforschung“ Auseinandersetzung mit „Social Profiling“ als Modifikation des „Racial Profiling“ („Racial, Social, Criminal Profiling“) im Umfang von vier LVS.
- Fach Einsatzlehre/Modul S 13 „Jugend und Gewaltkriminalität“: Hier wird über Beziehungsgewalt informiert, der Dialog mit psychisch erkrankten Personen geför-

dert und tagesaktuelle Schlagzeilen über Polizeieinsätze werden besprochen. Die polizeiliche Neutralitätspflicht, beamtenrechtliche Pflichten und der Wertekanon der Präambel der PDV werden ebenfalls in der Einsatzlehre mitaufgegriffen.

- Führungsethik (16 LVS in Präsenz, 14 LVS in Eigenstudium). Die Lehre Ethik, Gleichstellung und Diskriminierungsverbot erfolgt durch einen evangelischen Polizeiseelsorger sowie durch einen Gleichstellungsbeauftragten.
- Im Rahmen des Studiums wird die Geschichte der Hamburgischen Polizei, insbesondere auch während der NS-Zeit, behandelt.
- Psychologie (30 LVS): Die Lehrinhalte umfassen verbale und nonverbale Kommunikation, Kommunikationsstörungen, Möglichkeiten der Verbesserung der Kommunikation und anderes.

45. Welche freiwilligen Ausbildungsbestandteile beinhalten (Anti-)Diskriminierung als Lehrinhalt und was ist deren konkreter Inhalt? Bitte nach Laufbahnabschnitten differenzieren und die jeweilige Stundenanzahl angeben.

Jährlich wiederkehrend im Januar findet in der Akademie der Polizei Hamburg (AK) ein Gedenktag der Opfer des Nationalsozialismus („Holocaust-Gedenktag“) statt; diese Veranstaltung wurde seit dem 1. Januar 2015 insgesamt von circa 1.000 Nachwuchskräften und Dozierenden besucht. Zudem werden regelmäßig Exkursionen in die ehemaligen Vernichtungslager in Polen durchgeführt. Hieran nahmen im erfragten Zeitraum 120 Auszubildende und Lehrende teil. Alle zwei Jahre wird eine Reise nach Israel durchgeführt, an der seit dem 1. Januar 2015 60 Nachwuchskräfte und Dozierende teilnehmen konnten.

In der Ausbildung zum LA I werden neben den in der Antwort zu 44. genannten Wahlpflichtelementen (insbesondere Projektwoche) keine freiwilligen Ausbildungsbestandteile angeboten.

Im Studium zum LA II werden im Rahmen der Projektwoche (Umfang 30 LVS) und im Rahmen der Wahlpflichtmodule (40 LVS) unterschiedliche Lehrveranstaltungen angeboten. Die Inhalte der Veranstaltung variieren semesterweise, wobei stets aktuelle Themen zu Radikalisierung, Demokratieverständnis, Diskriminierung und Ähnliches angeboten werden. Im laufenden Jahr 2020 haben im Rahmen der Projektwoche Studierende auf einem Workshop unter der Leitung der KZ-Gedenkstätte Neuengamme teilgenommen. Dabei wurde die Rolle der Polizei im Nationalsozialismus reflektiert. Des Weiteren wurden eigenständige Quellenarbeiten durchgeführt, Diskussionen über Handlungsspielräume und Verantwortung geführt, die Entnazifizierung der Polizei und des öffentlichen Dienstes allgemein reflektiert sowie menschenrechtliche Fragen aktueller Polizeiarbeit in historischer Perspektive diskutiert. Dazu gehörte auch die Behandlung der Thematik Sicherheitsverwahrung sowie der NSU-Morde als aktuelle Beispiele.

46. Wie viele Polizeiauszubildende haben seit dem 01.01.2015 an den freiwilligen Ausbildungsangeboten im Bereich (Anti-)Diskriminierung teilgenommen? Bitte nach Jahren differenzieren und die Anzahl der Teilnehmenden im Verhältnis zur Gesamtzahl an Auszubildenden als Quote angeben, denen das freiwillige Angebot offenstand.

Siehe Antwort zu 45. Mangels ermittelbarer Gesamtzahl sind Angaben zu Quoten nicht möglich.

47. Welche verpflichtenden Fortbildungsangebote beinhalten (Anti-)Diskriminierung als Schwerpunkt der Lehrinhalte und welchen konkreten Inhalt haben sie? Bitte nach Laufbahnabschnitten differenzieren und jeweilige Stundenanzahl angeben.

Fortbildungen zu den erfragten Sachverhalten sind nicht grundsätzlich verpflichtend. Der (Anti-)Diskriminierungsansatz wird jedoch in nachstehenden Lehrgängen durch Kompetenzerweiterung in verschiedenen Themenfeldern verfolgt. Nachstehend werden die Teilnehmerzahlen seit Einführung des jeweiligen Fortbildungsangebots ange-

führt; da die Fortbildungsangebote allen Laufbahnabschnitten zur Verfügung stehen, sind weiter differenzierende Angaben nicht möglich:

- Überleitung vom LA I in den LA II,
- Fortbildung zum Angestellten im Polizeidienst (AiP) – Lokale Präsenz – sowie
- Grundausbildung zum AiP.

Coronabedingt sind das Fortbildungsangebot und die Teilnehmerkapazität in 2020 deutlich eingeschränkt. Verpflichtende Lehrgangsinhalte, unter Einbeziehung des Instituts für transkulturelle Kompetenz, sind in der folgenden Tabelle angeführt:

Qualifizierungslehrgang mit Erfolgskontrolle für den Aufstieg vom LA I zum LA II (Aufstiegslehrgang) Einführung 2018		
LG 3000	TN	Stunden transkulturelle Kompetenz (16 UE je TN)
2018	166	2.656
2019	110	1.760
2020	65	1.040
Gesamt	341	5.456

Lehrgang Angestellte im Polizeidienst – Lokale Präsenz – Einführung 2019		
LG 9920	TN	Stunden transkulturelle Kompetenz (16 UE je TN)
2019	38	16
2020	62	16
Gesamt	100	1.600

AiP Grundlehrgang		
LG 9910	TN	Stunden transkulturelle Kompetenz (16 UE je TN)
2015	0	keine Durchführung, da keine AiP-Einstellungen
2016	0	keine Durchführung, da keine AiP-Einstellungen
2017	97	1.552
2018	49	784
2019	109	1.744
2020	54	864
Gesamt	309	4.944

48. Welche freiwilligen Fortbildungsangebote beinhalten (Anti-)Diskriminierung als Schwerpunkt der Lehrinhalte und welchen konkreten Inhalt haben sie? Bitte nach Laufbahnabschnitten differenzieren und jeweilige Stundenanzahl angeben.

Im Katalog der allgemeinen fachlichen Fortbildung sind keine Lehrgangsangebote enthalten, die allein (Anti-)Diskriminierung als Thema haben. Der (Anti-)Diskriminierungsansatz wird jedoch in nachstehenden Lehrgängen (LG) durch Kompetenzerweiterung zu verschiedenen Themenfeldern verfolgt. Die Fortbildungsangebote stehen allen Laufbahnabschnitten zur Verfügung; differenzierende Angaben sind daher nicht möglich.

Zusätzlich zu den oben genannten verpflichtenden Fortbildungen werden derzeit folgende freiwillige Fortbildungen durch die AK angeboten:

- LG 1100/Steigerung der fachlichen Kompetenz/Kriminalpolizei – Transkulturelle Kompetenz (vier Unterrichtseinheiten),
- LG 1200/Steigerung der fachlichen Kompetenz/Schutzpolizei – Transkulturelle Kompetenz (zwei Unterrichtseinheiten),
- LG 1220/Grundlehrgang für Beamte im besonderen Fußstreifendienst (BFS) – Hasskriminalität/LSBTI (drei Unterrichtseinheiten) als freiwilliges Angebot für Polizeibeamte und -beamtinnen, die bereits als BFS tätig oder dafür vorgesehen sind,
- LG 1221/Aufbaulehrgang BFS – Hasskriminalität/LSBTI (zwei Unterrichtseinheiten),

- LG 1222/Seniorenberater BFS – Transkulturelle Kompetenz/LSBTI (sechs Unterrichtseinheiten),
- LG 1300/Steigerung der fachlichen Kompetenz AiP – Hasskriminalität (zwei Unterrichtseinheiten),
- LG 2500/Interkulturelle Kompetenz – Transkulturelle Kompetenz (16 Unterrichtseinheiten),
- LG 2510/Sinti und Roma – Transkulturelle Kompetenz (16 Unterrichtseinheiten).

Darüber hinaus besteht für Führungskräfte des LA II die Möglichkeit der Teilnahme an drei beziehungsweise vier Grundlagenmodulen. In dieser Fortbildungsreihe werden „Diskriminierungsthemen“ in offenen Diskussionen angesprochen und bedarfsorientiert behandelt. Dieses beinhaltet auch die kritische Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über Wertediskussionen (in der auch verfassungsrechtliche Grundsätze und Grenzen aber auch ethische Ansätze thematisiert werden) werden Handlungsoptionen für Führungskräfte entwickelt und eine Kultur des Hinschauens gefördert. Teilaspekte aus den Modulen werden auch in dem Seminar Führungsgrundlagen für Frauen thematisiert.

- LG 3101/Grundlagenmodul 1 – Grundlagen der Führung.
- LG 3102/Grundlagenmodul 2 – Führungspersönlichkeit,
- LG 3103/Grundlagenmodul 3 – Führen in der Organisation,
- LG 3131/Führungsgrundlagen für Frauen der Polizei Hamburg.

49. Wie viele Polizisten/-innen haben seit dem 01.01.2015 an den freiwilligen Fortbildungsangeboten im Bereich (Anti-)Diskriminierung teilgenommen? Bitte nach Jahren differenzieren und die Anzahl der Teilnehmenden im Verhältnis zur Gesamtzahl an Personen als Quote angeben, denen das freiwillige Angebot offenstand.

Die nachfolgende Übersicht aller Teilnehmer an freiwilligen Lehrgängen im Zusammenhang mit (Anti-)Diskriminierung beruht auf der Ende 2015 in Betrieb genommenen Seminarplanungs- und Verwaltungssoftware CLIX. Valide Teilnehmerzahlen liegen somit erst ab 2016 vor. Eine Quotenberechnung ist nicht möglich, da die Gesamtzahl an Personen im Sinne der Frage nicht erhoben wird. Die Teilnehmerzahl in 2020 ist aufgrund der im 2. und 3. Quartal coronabedingt eingeschränkten Fortbildungsmöglichkeiten reduziert.

Teilnehmer an LG 1100, 1200, 1220, 1221, 1222, 2500, 2510, 3000, 9910, 9920	
2016	35
2017	231
2018	380
2019	404
2020	395
Gesamt	1.445

In der Aus-, Fort- und Weiterbildung wird Diskriminierung überwiegend im Kontext des Themas „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, folglich in Hinsicht auf sämtliche einschlägigen Diskriminierungsmerkmale erörtert.

Das Institut für transkulturelle Kompetenz (ITK) an der AK, das innerhalb wie außerhalb der Polizei, also deutlich über die Aus- und Fortbildung hinausgehend, tätig wird, agiert ebenso allgemein und umfassend antidiskriminierend, ist jedoch mit seinem Schwerpunkt auf die Vermittlung von interkulturellen und transkulturellen Kompetenzen (einschließlich der entsprechenden Diskriminierungsaspekte) ausgerichtet.

Ergänzende themenspezifische Angebote finden sich nachfolgend in den Antworten zu 50. bis 55.

50. Inwieweit wird in der Aus-, Fort- oder Weiterbildung sexistische, transfeindliche und homophobe Diskriminierung thematisiert?

Im Rahmen der Ausbildung findet ein zweistündiger Vortrag zum Thema „LSBTI“ statt. Hierbei erfahren die Nachwuchskräfte Inhalte zum Thema „Gewalt gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle“. Die Nachwuchskräfte sollen hierbei dazu sensibilisiert werden, dass sich die Polizei sowohl nach innen als auch nach außen zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt bekennt. Die Vorträge finden in jeder Lehrgruppe statt, sodass sichergestellt wird, dass jede Nachwuchskraft zu diesem Thema durch die hauptamtlichen Ansprechpartner der Polizei geschult wird. Auch im Bereich der Fortbildung unterrichten in verschiedenen Fortbildungslehrgängen Referentinnen und Referenten zum Thema „LSBTI“ und Hasskriminalität.

Im Januar 2020 führte die AK ein sogenanntes World-Café zum Thema „Geschlechtliche Identität und Polizei“ durch. Sechs Referentinnen und Referenten aus der Transgender-Community standen den rund 50 Teilnehmenden der AK für Gespräche am Runden Tisch zur Verfügung und informierten über ihre individuellen Erlebnisse und Erfahrungen. Auf Grundlage dieser in persönlichen Gesprächen neu hinzugewonnenen Erkenntnisse in den verschiedenen Dimensionen Sprache, Recht, Generationenverständnis, biologisch-psychologische Aspekte und eigenes Körpererleben sind die Teilnehmenden für das Thema weiter sensibilisiert worden. Die Veranstaltung bettete sich ein in den breiteren thematischen Kontext der Vielfalt an der AK.

Im Übrigen siehe Antworten zu 47. bis 49.

51. Inwieweit wird in der Aus-, Fort- oder Weiterbildung Antisemitismus thematisiert?

Siehe Antwort zu 44. Des Weiteren wird in verschiedenen Fortbildungslehrgängen der AK das Thema Antisemitismus von Referentinnen und Referenten des ITK und Fachlehrerinnen und Fachlehrern der AK zum Thema Hasskriminalität behandelt. Zu den Lehrgängen und entsprechendem Umfang siehe Antwort zu 47. und 48.

Das ITK führte im Rahmen der „Aktuelle Stunde“ am 30. Januar 2020 eine Veranstaltung mit dem Tenor „Der Terroranschlag in Halle – Versuch einer Analyse drei Monate danach“ durch. Der 1. Vorsitzende der Jüdischen Gemeinde Hamburg, Herr Philipp Stricharz, hielt dabei einen Vortrag zum Thema „Folgen des Anschlages auf das jüdische Leben in Deutschland“.

Im Rahmen der Ausbildung zum LA II wird in der Lehrveranstaltung „Cybercrime“ (Modul K 11 beziehungsweise Modul S 09 mit 40 LVS beziehungsweise 30 LVS in Präsenz) die strafbare Verwendung antisemitischer Symbole behandelt.

Im Übrigen siehe Antworten zu 45. und 50.

52. Inwieweit wird in der Aus-, Fort- oder Weiterbildung Antiziganismus thematisiert?

Das Thema Antiziganismus wird auch im Rahmen der bereits oben genannten Exkursionen aufgegriffen. In Zusammenarbeit mit dem ITK und dem Hamburger Vorsitzenden der Sinti und Roma setzen sich die Nachwuchskräfte einen Tag mit dieser Thematik auseinander. Im Rahmen des Pilotprojekts „Polizei zum Anfassen“ besuchte das ITK im Jahr 2019 mit einer Lehrgruppe die Stadtteilschule St. Pauli. Der ITK-Referent ist dort als Sozialarbeiter an der Schule tätig und gehört den Roma an. Im Rahmen der Fortbildung fand vom 22. bis 23. November 2016 der erste Pilotlehrgang „Roma und Sinti“ statt. Im Jahr 2017 folgten drei weitere Lehrgänge.

Im Übrigen siehe Antworten zu 45. und 50.

53. Inwieweit wird in der Aus-, Fort- oder Weiterbildung Diskriminierung aufgrund des sozialen Status thematisiert?

Sozialer Status ist ein Kriterium im Rahmen der Systematik gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und wird folglich in deren Kontext gelehrt. Der diskriminierungsfreie Umgang mit Randgruppen, zum Beispiel Obdachlosen, in der Gesellschaft ist Bestandteil der Einsatzlehre in der Laufbahngruppe LA II; siehe hierzu Antworten zu 44. bis 50.

54. *Inwieweit wird in der Aus-, Fort- oder Weiterbildung Diskriminierung aufgrund des Gewichts thematisiert?*

Diskriminierung im Sinne der Frage findet Berücksichtigung im Rahmen der polizeilichen Ausbildung. Im Übrigen siehe Antworten zu 50. und 53.

55. *Inwieweit wird in der Aus-, Fort- oder Weiterbildung islamfeindliche Diskriminierung thematisiert?*

Islam- beziehungsweise Muslimfeindlichkeit ist ein Kriterium im Rahmen der Systematik gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und wird folglich in deren Kontext gelehrt.

Darüber hinaus werden als Bestandteil der Ausbildung und des Studiums Moscheen besucht. Das ITK führte am 19. November 2019 die Veranstaltung „Nordafrika – Partner Europas – Brücke zur arabischen Welt“ mit Herrn Kevin Hugendick (Islamwissenschaftler) durch, der zu dem Thema „Islam und Islamismus in Nordafrika – Radikalisierungsprozesse, kriminelle Karrieren, Präventionsmaßnahmen und der Blick in die Zukunft“ referierte.

Im Übrigen siehe Antworten zu 44. und 50. bis 54.

„Racial Profiling“ durch die Polizei Hamburg

56. *Was versteht der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde unter „Racial Profiling“?*

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) hat in ihrem sechsten Staatenbericht zu Deutschland (verabschiedet am 10. Dezember 2019, veröffentlicht am 17. März 2020) festgestellt, „dass sie Racial Profiling als ohne objektive und vernünftige Begründung erfolgende polizeiliche Berücksichtigung von Merkmalen wie „Rasse“, Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft im Rahmen von Kontrollen, Überwachungen oder Ermittlungen definiert“. (Quelle: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Europarat_Dokumente/ECRI_Bericht_Deutschland_6_2020_de.pdf, Seite 38, abgerufen am 21.09.2020).

Diese Definition ist bei einer Auslegung des Begriffes „Racial Profiling“ heranziehbar.

57. *Welche Maßnahmen wurden seit dem 01.01.2015 ergriffen, um die Praxis der Polizei Hamburg dahin gehend zu überprüfen, ob das sogenannte Racial Profiling durch die Polizei Hamburg erfolgt?*

Zu den erfragten Sachverhalten hat der Senat zuletzt umfassend mit Drs. 22/668 Auskunft erteilt. Im Übrigen siehe Antworten zu 44. bis 48. sowie 51. und 52.

58. *Nach Drs. 20/13178 ist „Racial Profiling“ Bestandteil des Blockseminars „Ethik“ im Hauptstudium I an der Akademie der Polizei. Welche konkreten Inhalte sind Bestandteil zum „Racial Profiling“?*

Konkreter Inhalt und Zweck des Blockseminars ist die begleitete kritische Reflexion konkreter Erfahrungen und Konflikte der Nachwuchskräfte in deren Praktikum. Sofern Erfahrungen im erweiterten Kontext thematisiert werden, wird Racial Profiling diskutiert. Im Übrigen siehe Drs. 20/13178.

59. *Mit welchen Maßnahmen (Dienstanweisungen et cetera) wird sichergestellt, dass bei verdachtsunabhängigen Kontrollen an den sogenannten gefährlichen Orten die Wahrnehmung einer Person als „nicht-deutsch“ vonseiten der Polizisten/-innen nicht als Motiv oder Teil eines Motivbündels für eine Personenkontrolle genutzt wird?*

Das Vorschriftenwesen der Polizei – hier die Polizeidienstvorschrift (PDV) 350 (HH) – trägt dem Grundverständnis eines Einschreitens unabhängig vom Ansehen der Person Rechnung, indem es sich ausdrücklich dem Grundgesetz unterwirft: „Die Polizei Hamburg ist eine moderne Großstadtpolizei und als solche Teil der föderalen Polizeiarchitektur der Bundesrepublik Deutschland. Über allem polizeilichen Handeln steht

das Menschenbild des Grundgesetzes und der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg.“

Ungeachtet dessen ist es nach der aktuellen Rechtsprechung des OVG Münster, Urteil vom 7. August 2018 – 5 A 294/16, unter bestimmten Voraussetzungen rechtlich zulässig, wenn bestimmte Charakteristika als Teil eines Motivbündels im Rahmen einer Personenkontrolle eine Rolle spielen. So führt das Gericht wie folgt aus: „Daraus folgt, dass bei Vorliegen belastbarer Anhaltspunkte für eine bestimmte äußerlich erkennbare Tätergruppe bei der polizeilichen Arbeit auch auf die entsprechenden Charakteristika innerhalb eines Motivbündels abgestellt werden darf und zwar auch dann, wenn diese Charakteristika eines der Diskriminierungsverbote des Art. 3 III GG betreffen. Die sich auf solche Anhaltspunkte berufende Behörde trifft allerdings eine erhöhte Darlegungslast, weshalb diese Anknüpfung zur effektiven Gefahrenabwehr erforderlich ist. (...) Es reicht aus, ist aber gleichzeitig auch erforderlich, dass die jeweilige Polizeibehörde anhand von auf die Örtlichkeit oder Situation bezogenen Lagebildern eine erhöhte Delinquenz bestimmter Zielgruppen darlegt. Dies verlangt zumindest eine Unterfütterung der Behauptungen durch konkret geschilderte Erkenntnisse.“

Auch die zu Frage 56. angeführte ECRI-Definition macht deutlich, dass die Heranziehung bestimmter Merkmale nicht generell ausgeschlossen ist, aber jeweils eine besondere Begründungspflicht auslöst.

Die Einrichtung von „gefährlichen Orten“ durch die Polizei und die damit einhergehenden gefahrenabwehrenden Maßnahmen erfolgen mit der Zielrichtung der Verhinderung von Straftaten von erheblicher Bedeutung gemäß § 2 Absatz 2 des Gesetzes über die Datenverarbeitung der Polizei (PolDVG) an einem örtlichen Brennpunkt. Wesentliches Instrument dieser Maßnahmen ist dabei die Identitätsfeststellung gemäß § 13 Absatz 1 Nummer 2 PolDVG, die in Abgrenzung zur Identitätsfeststellung gemäß § 13 Absatz 1 Nummer 1 PolDVG ohne Vorliegen eines zusätzlichen Gefahrenmerkmals erfolgen darf. Diese Maßnahme richtet sich daher an alle am „gefährlichen Ort“ anwesenden Personen, unabhängig von deren Herkunft oder ihrem äußeren Anschein. Sämtliche Maßnahmen an „gefährlichen Orten“ unterliegen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und erfolgen unter Beachtung der entsprechenden Regelungen der Polizeidienstvorschrift PDV 350 (HH).

In täglicher polizeilicher Praxiserfahrung zeigt sich jedoch regelmäßig, dass eben eine Summe von Handlungsaspekten, ortsuntypischen Verhaltensweisen und sonstigen Auffälligkeiten als Motiv einer Personenkontrolle zielführend ist. Das polizeiliche Einschreiten gegen eine Person ausschließlich aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe entspräche daher weder professionellem polizeilichen Vorgehen noch den Vorgaben an die Einsatzkräfte.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung und Antwort zu 57.

60. In stetiger Regelmäßigkeit gibt der Senat an, dass die Herkunft und/oder Hautfarbe keine Kriterien für polizeiliches Einschreiten seien, sondern aufgrund der Feststellung von konkreten Verdachtsmomenten erfolge. Inwieweit und gegebenenfalls mit welchem Ergebnis hat sich der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde mit der Fragestellung befasst, ob unbewusste Stereotype oder Vorurteile (sogenanntes Bias) die polizeiliche Bewertung von Verdachtsmomenten beeinflussen und möglicherweise (nicht intendierte) Diskriminierungen zur Folge haben?

Der Senat erteilt die thematisierten Auskünfte regelmäßig, weil sie regelmäßig zutreffen. Dessen ungeachtet befasst sich die zuständige Behörde ebenso regelmäßig mit der kritischen Hinterfragung gültiger Normen, in Hinsicht auf die erfragten Sachverhalte beispielsweise in nachfolgend genannten Kontexten:

- Seit 2017 wird am Fachhochschulbereich der AK im Projekt MIGRATE zu Auswirkungen der Zuwanderung auf die Polizei-Organisation und -Diversität geforscht. Ziel des Forschungsprojektes ist die Analyse der Prozesse institutionellen Wandels, mit denen die Polizei auf Herausforderungen der zunehmenden Migration reagiert. Ein Teilprojekt untersucht die organisationskulturellen Wirkungen von

Fremdheit in der Polizei, wobei der Schwerpunkt der Analyse in der Ausbildungsphase liegt.

- Die Innenrevision prüfte 2018 die Arbeit der Polizei im Bereich des Kriminalitätsphänomens Beziehungsgewalt. Auch unter der Fragestellung vorurteilsgeleiteter Einsatzgestaltung wurde dabei festgestellt, dass die Bearbeitung von Beziehungsgewalt innerhalb der Polizei unabhängig von Gesellschaftsschicht und Ethnie erfolgt.
- Vier Professorinnen am Fachhochschulbereich der AK bereiten derzeit ein Forschungsprojekt zum Thema Vorurteile, Werthaltungen und Risikokonstellationen in der Polizei vor; die praktischen Forschungsarbeiten haben noch nicht begonnen. Dabei handelt es sich um eine vergleichende Untersuchung zu Ausmaß und Entwicklung von Vorurteilen und demokratiebezogenen Einstellungen bei aktiven und ehemaligen Studierenden und Auszubildenden der Polizei.
- Am 28./29. September 2020 findet in Hamburg eine aus Wissenschaft, Polizeien und Politik hochrangig besetzte Veranstaltung der Reihe „Zukunft der Polizei 2030“ statt, die in Zusammenarbeit von AK und Deutscher Hochschule der Polizei durchgeführt wird. Die diesjährige Veranstaltung (coronabedingt verschoben aus dem März 2020) widmet sich insbesondere im Rahmen aktueller kritischer Debatten um die Arbeit der Sicherheitsbehörden, darunter Fragen im Kontext von Radikalisierung und Racial Profiling, den entsprechenden Herausforderungen für Führungskräfte, Wissenschaft und Personalauswahl.
- Entstehung und Wirkung von Stereotypen sind auch Gegenstand von Aus- und Fortbildung, so des Moduls „Soziales Denken, Fühlen und Verhalten“ (Modul S 7 beziehungsweise K 8) im Studium zum LA II. Lernziel ist hierbei, grundlegende Konzepte sozialer Wahrnehmung und der Transformation dieser Grundlagen auf konkrete Sachverhalte zu vermitteln. Im Rahmen der Fortbildung werden Mitarbeitende der Staatsschutzabteilung des Landeskriminalamtes (LKA 7) für die Fachthemen Politisch motivierte Kriminalität (PMK) auch dahingehend geschult, niedrigschwellig auf interne Radikalisierungstendenzen zu reagieren.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung und Antwort zu 59.

Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale durch die Polizei Hamburg

61. *Welche Maßnahmen hat der Senat beziehungsweise die zuständige Behörde seit dem 01.01.2015 unternommen, um Erkenntnisse über Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Homosexualität, des Alters, der (zugeschriebenen) Herkunft, des sozialen Status, der Religion und rassistische, antiziganistische oder antisemitische Diskriminierung durch die Polizei Hamburg zu gewinnen (zum Beispiel Studien et cetera)?*

Seit dem 1. Juni 2016 werden bei der Polizei zwei hauptamtliche Ansprechpersonen für LSBTI* (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgeschlechtliche und Intergeschlechtliche) eingesetzt, die LSBTI*-Verbände beraten, bei Opfern von Straftaten mit möglichen LSBTI*-Bezügen Strafanzeigen fertigen und Netzwerkarbeit in der „Community“ leisten. Bis zum 1. Juni 2016 erfolgte diese Tätigkeit im Nebenamt. Im Rahmen der Netzwerkarbeit und anderer Veranstaltungen wird den LSBTI*-Verbänden und Einzelpersonen unter anderem mitgeteilt, dass sie sich mit Beschwerden oder Anzeigen gegen Polizeibedienstete an die Ansprechpersonen für LSBTI* wenden können. Die Sachverhalte werden von den Ansprechpersonen für LSBTI* aufgenommen und an die jeweils zuständigen Stellen (PERS 02, Dezernat Interne Ermittlungen oder andere Dienststellen) weitergeleitet. Daneben war und ist die Beschwerde- und Disziplinarabteilung Ansprechstelle für Beschwerdeführende beziehungsweise für Diskriminierungsoffer.

Im Rahmen der Aus- und Fortbildung an der AK und an den Polizeidienststellen sensibilisieren die Ansprechpersonen für LSBTI* in Form von Unterricht, gegebenenfalls Einzelgesprächen und bei konkreten Anfragen aus dem Vollzug. Die Auszubil-

denden, die Studierenden und der Polizeivollzug werden in Bezug auf besondere Bedarfe von Menschen mit den verschiedenen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten besonders geschult. Unterrichtsinhalte können umgehend angepasst, aktualisiert und gegebenenfalls auch intensiviert werden, wenn sich aus der Netzwerkarbeit Hinweise über mögliches diskriminierendes Verhalten durch Polizeibeamtinnen und -beamte ergeben sollten. Die genannten Maßnahmen dienen originär zwar der Wissensvermittlung, jedoch können sich auch hieraus Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung ergeben.

Daneben hatte der Opferschutztag der Polizei am 27. Februar 2017 das Schwerpunktthema „Hasskriminalität“ und erreichte mit diversen Fachvorträgen und Workshops den Polizeivollzug, die Fach- sowie die allgemeine Öffentlichkeit. Beispielhaft werden hier einige Angebote des Opferschutztages 2017 genannt:

- Der Verein Autonom Leben e.V., Beratungsstelle für behinderte Menschen in Hamburg, war mit dem Workshop-Angebot „Wie gehe ich in akuten Bedrohungssituationen mit Menschen mit sichtbaren Behinderungen um?“ vertreten.
- Der Verein empower – Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, informierte im Rahmen eines Workshops unter dem Motto „Was tun bei rechten, rassistischen und antisemitischen Angriffen?“ über deren Arbeit und Erfahrung mit Betroffenenengruppen.
- Die Johann Daniel Lawaetz-Stiftung, Landeskoordinierungsstelle Beratungsnetzwerk Hamburg – Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus informierte zum Thema „Vorstellung der Netzwerkarbeit – an wen kann man sich wenden, wenn man eine Tat untersucht?“. In diesem Zusammenhang erfolgte zudem eine Vorstellung der anderen Hamburger Netzwerkpartner.
- Prof. Dr. Küpper, stellvertretende Leiterin des Instituts SO.CON – Social Concepts – Institut für Forschung und Entwicklung in der Sozialen Arbeit der Hochschule Niederrhein, hielt einen Fachvortrag zum Thema „Menschenfeindliche, rechtspopulistische und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland“.

Im Übrigen siehe Antworten zu Fragen 44. bis 60.