

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Martin Hess und der Fraktion der AfD – Drucksache 19/679 –

Einstellungs- und Ausbildungspraxis im Polizeidienst bei der Bundespolizei und sonstigen Bundespolizeibehörden

Vorbemerkung der Fragesteller

Anfang November 2017 zirkulierte eine Sprachaufnahme in den Medien, in der ein anonym er Ausbilder an der Berliner Polizeiakademie die „unhaltbare“ Ausbildungssituation beklagt (www.welt.de/politik/deutschland/article170211261/Aufregung-um-Ton-Aufnahme-ueber-Zustaende-an-Polizei-Akademie.html). Der Ausbilder bringt die Situation in Zusammenhang mit dem hohen Anteil an „Araber(n) und Türken“. In der Folge berichteten weitere Zeugen, etwa ein Beamter des Landeskriminalamtes und eine Polizeischülerin aus Berlin, über mangelhafte Deutschkenntnisse, gezielte Missachtung weiblicher Auszubildender, Unterrichtsverweigerung, Respektlosigkeiten gegenüber Lehrkräften und Mitschülern (www.welt.de/politik/deutschland/article172273682/Berlin-Experte-soll-Skandal-an-Polizeischule-untersuchen.html). Aus anderen Bundesländern wurden ähnliche Verhaltensweisen bekannt, z. B. verweigerte ein muslimischer Polizist in Rheinland-Pfalz einer Kollegin den Handschlag (www.welt.de/politik/deutschland/article166893316/Muslimischer-Polizist-verweigert-Kollegin-den-Handschlag.html).

Den Verdacht, dass die Berliner Polizei durch kriminelle arabische „Clans“ unterwandert werde, konnte der Berliner Landesvorsitzende der Deutschen Polizeigewerkschaft bestätigen (www.spiegel.de/panorama/justiz/polizeigewerkschafter-arabische-clans-draengen-in-berlin-in-oeffentlichen-dienst-a-1176952.html). Dokumentiert sind Bestrebungen in den letzten Jahren, Beamte mit Migrationshintergrund zu gewinnen, z. B. in Moscheen wurde um Nachwuchs geworben (www.hna.de/politik/hessens-polizei-wirbt-moschee-ihren-beruf-3261181.html).

Grundsätzlich ist aus Sicht der Fragesteller nichts dagegen einzuwenden, wenn geeignete Bewerber einen Migrationshintergrund haben. Anders sieht es jedoch aus Sicht der Fragesteller aus, wenn dieser Migrationshintergrund selbst zum positiven Qualifikationskriterium ernannt würde, auf Kosten herkömmlicher Kriterien wie Leistung und persönlicher Integrität. Solche Missstände wären aus Sicht der Fragesteller geeignet, das Vertrauen der Bürger in den Staat bzw. seine

Beamten nachhaltig zu erschüttern. Es besteht aus Sicht der Fragesteller die Gefahr, dass der Rechtsstaat in seiner rationalen Funktionsweise gefährdet und archaische Ehrbegriffe in staatlichen Kerninstitutionen verankert werden. Darüber ob es auch bei der Bundespolizei ähnliche Zustände gibt, müssen die Bürger schnellstens in Kenntnis gesetzt werden.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Es wird darauf hingewiesen, dass es sich bei dem Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV) nicht um eine „Bundespolizeibehörde“ handelt.

Beim Zoll handelt es sich um eine nachgeordnete Behörde im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums der Finanzen.

1. Wurden bei den Bundespolizeibehörden im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums des Innern, wie der Bundespolizei, dem Zoll, dem Bundeskriminalamt, dem Bundesverfassungsschutz, im Bereich der Bahnpolizei, der Luftverkehrssicherheit, des Grenzschutzes usw. die Bewerberanforderungen insgesamt bezüglich der Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn in den letzten zehn Jahren formal oder inhaltlich verändert bzw. herabgesetzt?

Bundespolizei (BPol): Die Bundespolizei evaluiert in regelmäßigen Abständen die Voraussetzungen für eine Bewerbung und Einstellung in den Polizeivollzugsdienst. Für die Einstellung im Jahr 2016 wurden auf dieser Grundlage die Zugangsvoraussetzungen für eine Bewerbung geringfügig angepasst.

Bundeskriminalamt (BKA): Digitalisierung und Globalisierung verändern die Polizeiarbeit und damit auch die Anforderungen an Kriminalkommissarinnen und Kriminalkommissare. Die Einstellungskriterien im Bereich der Gewinnung von Kriminalkommissaranwärterinnen und -anwärtern beim BKA unterliegen daher regelmäßigen Prüfungen und Anpassungen.

BfV: Die Auswahlverfahren für die Laufbahnausbildungen richten sich nach den jeweils gültigen Verordnungen über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den mittleren bzw. gehobenen Dienst im Verfassungsschutz des Bundes und diese ergänzenden Richtlinien. Die Qualität der Auswahlverfahren für die Laufbahnausbildungen ist gleichbleibend hoch.

Zoll: Die Ausbildungsinhalte für die zollspezifischen Laufbahnvorbereitungsdienste „Mittlerer und gehobener nichttechnischer Zolldienst des Bundes“ richten sich nach dem gesetzlichen Auftrag der Zollverwaltung. Inhaltliche oder formelle Veränderungen der Ausbildungsinhalte haben sich innerhalb der vergangenen Jahre insoweit ergeben, wenn Veränderungen der einschlägigen Rechtsgrundlagen oder aber die Übernahme neuer Aufgabenbereiche durch die Zollverwaltung dies erforderlich gemacht haben. Eine Absenkung des Anspruchs der Laufbahnvorbereitungsdienste ist damit nicht einhergegangen.

2. Wenn ja, wie sehen diese Modifikationen im Detail aus?

BPol: Die erforderlichen Schulnoten in den Fächern Deutsch und Englisch wurden geringfügig abgesenkt. Weiterhin ist die Mindestgröße abgeschafft worden.

Tätowierte Bewerber werden zum Auswahlverfahren zugelassen, wenn die Tätowierung abgedeckt werden kann. Bewerber mit Tattoos auf Händen und im Gesicht werden weiterhin abgelehnt. Geweitete bzw. gedehnte Piercings, häufig an Ohrläppchen, gelten grundsätzlich als Ausschlussgrund. Diese Maßnahmen eröffnen einer breiteren Bewerberzahl den Zugang zum Auswahlverfahren.

Dies war aufgrund der Zuweisung von rd. 7 500 zusätzlichen Planstellen und Stellen vor dem Hintergrund der sinkenden Schulabgängerzahlen und der hohen Konkurrenz auf dem Bewerbermarkt erforderlich.

Ihre Eignung müssen alle Bewerberinnen und Bewerber – wie bisher – in einem Auswahlverfahren unter Beweis stellen.

BKA: Die Mindestanforderungen im Rechtschreibtest wurden mit dem Auswahlverfahren zum Einstellungstermin 1. April 2017 an die durchschnittliche Rechtschreibleistung eines heutigen Abiturienten angepasst. Die Anforderungen im Sporttest wurden unter Wahrung eines Qualitätsstandards leicht abgesenkt.

BfV: Modifikationen sind nicht erfolgt.

Zoll: Die Einstellungsvoraussetzungen bzw. das Auswahlverfahren berücksichtigen sowohl die Ausbildungsinhalte als auch die Bedürfnisse einer späteren Verwendung. Vor dem Hintergrund, dass die von Beschäftigten des mittleren Dienstes innerhalb der Zollverwaltung wahrgenommenen Aufgaben nur in etwa hälftig dem waffentragenden Bereich zuzuordnen sind, wurden zuletzt die körperlichen Einstellungsvoraussetzungen für den Vorbereitungsdienst „Mittlerer Zolldienst des Bundes“ gelockert, d. h., dass derzeit im Rahmen der Einstellung auf einen Sporttest, eine Mindestsehschärfe sowie eine Mindestkörperhöhe verzichtet wird.

Eine notwendige körperliche Tauglichkeit ist ggf. dienstpostenbezogen im Rahmen einer entsprechenden späteren Verwendung nachzuweisen.

3. Wurden aufgrund der Integrationsbemühungen auf Bundesebene die Einstellungsvoraussetzungen speziell für Bewerber mit Migrationshintergrund herabgesetzt?

BPol: Nein. Es gelten für alle Bewerberinnen und Bewerber – unabhängig von der Staatsangehörigkeit (deutsche Staatsangehörigkeit oder EU-Staatsangehörigkeit) und unabhängig von einem ggf. vorliegenden Migrationshintergrund – die gleichen Einstellungsvoraussetzungen.

BKA: Die Einstellungsvoraussetzungen betreffend sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber wurden nicht weiter herabgesetzt.

BfV: Die Einstellungsvoraussetzungen betreffend sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber wurden nicht herabgesetzt.

Zoll: Abweichende oder zielgerichtet herabgesetzte Einstellungsvoraussetzungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund werden in der Zollverwaltung nicht herangezogen.

Sämtliche Bewerberinnen und Bewerber haben dieselben Einstellungsvoraussetzungen zu erfüllen bzw. dasselbe Auswahlverfahren zu absolvieren. Lediglich von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung darf gemäß § 5 der Bundeslaufbahnverordnung nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden.

- a) Können beispielsweise mangelhafte Deutschkenntnisse bei Bewerbern mit Migrationshintergrund durch muttersprachliche Fähigkeiten aus ihren Herkunftsländern oder durch sonstige sogenannte „interkulturelle Kompetenz“ ausgeglichen werden, wenn ja, wie, und von wem wurde diese Kompetenz festgestellt?

BPol: Nein.

BKA: Nein.

BfV: Nein.

Zoll: Nein.

- b) Ist die „interkulturelle Kompetenz“ in die üblichen Leistungsbeurteilungen eingeflossen oder werden durch sie Mängel in diesen Leistungsbeurteilungen ausgeglichen?

BPol: Die „interkulturelle Kompetenz“ ist in die übliche Leistungsbeurteilung aller Bewerberinnen und Bewerber eingeflossen.

BKA: Nein.

BfV: Nein.

Zoll: Nein.

- c) Wurden insbesondere die formalen Kriterien hinsichtlich Vorstrafen oder bisheriger Ermittlungsverfahren modifiziert, wenn ja, inwiefern?
d) Wurden die formalen Kriterien hinsichtlich dem Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung modifiziert, wenn ja, inwiefern?

Die Fragen 3c und 3d werden gemeinsam beantwortet.

BPol: Nein.

BKA: Nein.

BfV: Nein. Zur Einstellung anstehende Bewerberinnen und Bewerber des BfV werden vor Aufnahme einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit entsprechend den Vorgaben des Gesetzes über die Voraussetzungen und das Verfahren von Sicherheitsüberprüfungen des Bundes und den Schutz von Verschlusssachen (Sicherheitsüberprüfungsgesetz – SÜG) einer erweiterten Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen unterzogen. Die Integrationsbemühungen auf Bundesebene sind dabei für die Sicherheitsüberprüfung der Bewerberinnen und Bewerber des BfV nicht ausschlaggebend; relevant ist ausschließlich das SÜG.

Zoll: Nein.

4. Sind auch Bewerber mit strafrechtlichen Vorbelastungen oder in Ermittlungsverfahren Involvierte zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden, und wie viele wurden eingestellt (bitte die letzten 15 Jahre nach den jeweiligen Behörden aufschlüsseln)?

BPol: Die Aufbewahrungsfrist für Bewerberakten beträgt drei Jahre; somit ist eine Nachweisbarkeit der letzten 15 Jahre nicht mehr möglich. Im Rahmen der Vorauswahl werden mögliche Straftatbestände des Bewerbers überprüft. Dabei werden die Straftaten angefordert und durch die zuständige Personalgewinnung begutachtet.

Geringfügige und verjährte Straftaten stellen dabei keinen generellen Ausschlussgrund aus dem Bewerbungsverfahren dar. Es findet eine intensive Einzelfallprüfung statt. Statistische Erhebungen dazu erfolgen nicht.

BKA: In Einzelfällen werden auch Bewerberinnen und Bewerber zu Gesprächen eingeladen, zu denen polizeiliche Erkenntnisse vorliegen. Die Einladung unterliegt jedoch einer strengen Prüfung unter Berücksichtigung verschiedener Umstände (Straftat, Verfahrensausgang, Tatzeit, Alter des Betroffenen etc.).

BfV: Zur Einstellung anstehende Bewerberinnen und Bewerber des BfV werden vor Aufnahme einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit den Vorgaben des SÜG entsprechend einer erweiterten Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen unterzogen. Im Rahmen der Sicherheitsüberprüfung werden u. a. die Angaben zu laufenden, abgeschlossenen und eingestellten Straf-, Ermittlungs- und Disziplinarverfahren überprüft. Die Bewertung der Erkenntnisse unterliegt einer Einzelfallbetrachtung. Statistische Erhebungen erfolgen hierüber nicht.

Zoll: Bewerberinnen und Bewerber für die Zollverwaltung haben im Rahmen des Einstellungsverfahrens ein Führungszeugnis nach Belegart Buchstabe „O“ gemäß § 30 Absatz 5 des Gesetzes über das Zentralregister und das Erziehungsregister vorzulegen. Bewerberinnen und Bewerber sind als gerichtlich vorbestraft anzusehen, wenn dieses Führungszeugnis eine Eintragung enthält. In diesen Fällen kommt eine Einstellung nicht in Betracht.

Darüber hinaus sind die Bewerberinnen und Bewerber bereits zum Zeitpunkt der Bewerbungsabgabe verpflichtet, bestehende Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren anzugeben. Bezüglich der Voraussetzungen der Offenbarungspflicht ist auf § 53 des Gesetzes über das Zentralregister und das Erziehungsregister zu verweisen.

Nach hiesigem Kenntnisstand sind keine Fälle aus den vergangenen Jahren bekannt, in denen – abweichend von den o. g. Vorgaben – gerichtlich vorbestrafte Bewerberinnen und Bewerber durch die Zollverwaltung eingestellt wurden.

- a) Falls ja, wie viele sind wie vorbelastet und welchem Migrationshintergrund sind diese Personen zuzuordnen (gegliedert nach genauer Zahl, Art der Vorbelastung und dem Migrationshintergrund)?
- b) Welche Art der Vorbelastungen, gegliedert nach Deliktsart und Häufigkeit, sind bei diesem Personenkreis gegeben (bitte die letzten 15 Jahre nach den jeweiligen Behörden aufschlüsseln)?
- c) Wie viele disziplinarrechtliche Verstöße gab es bei dieser Gruppe der Eingestellten, und gegen welche dienst- und strafrechtlichen Normen wurde wie oft verstoßen (bitte die letzten 15 Jahre nach den jeweiligen Behörden aufschlüsseln)?

Die Fragen 4a bis 4c werden gemeinsam beantwortet.

BPol: Eine statistische Auswertung über die Staatsangehörigkeit oder einen möglichen Migrationshintergrund erfolgt nicht.

BKA: Vor dem Hintergrund der durchzuführenden Sicherheitsüberprüfungen nach dem SÜG (siehe auch Antwort zu Frage 7) werden keine statistischen Erhebungen durchgeführt.

BfV: Statistische Erhebungen werden nicht durchgeführt.

Zoll: Entfällt.

5. Wurden bei den zuvor genannten Bundespolizeibehörden im Zuständigkeitsbereich des Bundesinnenministeriums neben den üblichen Anwerbemaßnahmen ebenfalls gezielt u. a. mit speziellen Medien, etwa durch fremdsprachige Filme und Flyer, potentielle Bewerber mit Migrationshintergrund angesprochen?

BPol: Die Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund ist der Bundespolizei ein wichtiges Anliegen. Dies begründet sich nicht nur aus den Folgen des demografischen Wandels, sondern auch aus positiven Erfahrungen, die im Zusammenhang mit der Bewältigung von Einsatzlagen und im täglichen Dienst im Polizeivollzugsdienst gesammelt wurden. Dabei sind im Rahmen der gesetzlichen Aufgabenwahrnehmung die Kenntnisse über Kulturen und die Sprachkenntnisse der Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund von Bedeutung.

Konkret wurden in den Bundespolizeidirektionen München und Flughafen Frankfurt am Main Projekte zur Ansprache und Gewinnung junger Menschen mit Migrationshintergrund etabliert.

Hierbei werden in Kooperation mit Schulen, Interessenvertretungen und regionalen Institutionen gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen und auf die Möglichkeit einer Einstellung in den Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei hingewiesen. Die im Rahmen der Projekte angesprochenen Interessenten müssen alle Einstellungsvoraussetzungen erfüllen. Informationsmaterial, Filme, Medien werden von der Bundespolizei nicht in verschiedenen Sprachen verwendet.

BKA: Zur Gewinnung von Nachwuchskräften ist das BKA seit dem Jahr 2010 deutschlandweit auf mehreren Berufsinformationsmessen präsent und berät Interessentinnen und Interessenten über die beruflichen Perspektiven im BKA. Im Rahmen der Personalgewinnung führt das BKA auch Schülerinformationsveranstaltungen durch. Dort können eine Vielzahl an potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern angesprochen werden, auch solche mit Migrationshintergrund. Dies wird nicht statistisch erfasst.

Es wird nicht gezielt mit fremdsprachigem Informationsmaterial geworben. Die Stellenangebote des BKA werden regelmäßig auf überregionalen privaten und öffentlichen Plattformen wie www.bund.de veröffentlicht. Darüber hinaus wird hierfür auch die mehrsprachige Internetseite des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (www.wir-sind-bund.de) genutzt.

BfV: Für den Bereich der Laufbahnausbildungen ist dies nicht der Fall. Jedoch wurden zur Gewinnung von fremdsprachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Vergangenheit einzelne Stellenausschreibungen in einer Fremdsprache veröffentlicht.

Zoll: Die Zollverwaltung wirbt Nachwuchs mit den gängigen Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit. Es steht allen Menschen, die die normierten Voraussetzungen erfüllen, frei, sich um eine Anstellung in der Zollverwaltung zu bewerben.

6. Wurden solche Anwerbemaßnahmen auch an speziellen Orten wie Moscheen, vor Konsulaten etc. durchgeführt?

BPol: Nein.

7. Durch welche Maßnahmen stellt das Bundesinnenministerium sicher, dass keine Unterwanderung der genannten Bundespolizeibehörden durch kriminelle Familienclans oder aus dem Bereich der organisierten Kriminalität der genannten Bundespolizeibehörden stattfindet?

Im Rahmen des Auswahlverfahrens für den Polizeivollzugsdienst wird bereits im Vorfeld eine Polizeiauskunft am Wohnort des Bewerbers eingeholt. Zusätzlich erfolgt eine Abfrage im Nachrichtendienstlichen Informationssystem (NADIS).

Die Bundespolizei stellt zusätzlich eine intensive Betreuung der Dienstanfänger in der Ausbildung sicher. Damit soll u. a. Fehlverhalten bzw. Entwicklungen jeglicher Art auch im persönlichen Auftreten vorgebeugt werden. Hierzu steht auch nach der Dienstzeit Lehrpersonal in den Ausbildungseinrichtungen zur Verfügung.

BKA: Soweit erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber beim BKA eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit nach dem SÜG ausüben, werden diese nach aktueller Rechtslage einer Sicherheitsüberprüfung gemäß SÜG unterzogen. Nach Inkrafttreten des neuen BKA-Gesetzes im Mai 2018 werden alle erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber mindestens einer einfachen Sicherheitsüberprüfung gemäß SÜG unterzogen.

BfV: Auf die Antwort zu Frage 4 wird verwiesen. Zur Einstellung anstehende Bewerberinnen und Bewerber des BfV werden vor Aufnahme einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit den Vorgaben des SÜG entsprechend einer erweiterten Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen unterzogen.

Zoll: Für die Zollverwaltung wird bezüglich der Einstellung von gerichtlich Verurteilten auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen. Eine Verwendung von Beamtinnen und Beamten der Zollverwaltung in besonders sensiblen Arbeitsbereichen setzt zudem eine Personenüberprüfung nach dem SÜG voraus.

