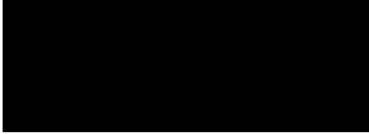




Ministerium des Innern des Landes NRW, Postfach 103013, 40021 Düsseldorf

Herrn



24. Juli 2020

Seite 1 von 2

Aktenzeichen

(bei Antwort bitte angeben)

64.11.00 – IFG Rassismus

Informationsfreiheitsrecht/Anfragen nach dem Informationsfreiheitsgesetz Nordrhein - Westfalen (IFG NRW)

Ihr Antrag vom 26. Juni 2020

Anlagen:

1. Erlass: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 26. Juli 2007
2. Informationsbroschüre AGG vom 26. Juli 2007
3. Erlass: Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen vom 19. Dezember 2018
4. Erlass: Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen vom 04. März 2020
5. Bestellung zentraler Extremismusbeauftragter in den Polizeibehörden und der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung vom 18. Mai 2020
6. Einladung Vortrag UMFELDER Studie vom 15. Juni 2020
7. Erlass: Extremismusbeauftragte in der Polizei NRW vom 16. Juni 2020

Sehr geehrter  linger,

mit Anfrage vom 26. Juni 2020 wenden Sie sich an das Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen und bitten gemäß § 4 Abs. 1 IFG NRW darum, Ihnen Folgendes zuzusenden:

„Sämtliche internen Dokumente zum Umgang mit Rassismus in ihrem Hause. Das kann z. B. umfassen: Informationsmaterialien, Schulungsunterlagen, Handreichungen, Weisungen, etc. zum Umgang mit rassistischen Vorfällen oder Äußerungen zu strukturellem Rassismus oder umgekehrt zur anti-rassistischer Arbeit; ebenso Beschwerdestatistiken oder sonstige Dokumente zum Thema.“

Dienstgebäude:

Friedrichstraße 62-80

40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:

Fürstenwall 129

40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-2821

Telefax 0211 871-2980

kontakt.verfassungsschutz@im1.nrw.de

www.im.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:

Rheinbahnlinien 732, 736, 835,

836, U71, U72, U73, U83

Haltestelle: Kirchplatz



Zunächst möchte ich darauf hinweisen, dass die Landesregierung sich bereits bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausdrücklich um die Gewinnung von Personen mit Einwanderungsgeschichte bemüht und diese Bemühen weiter verstärkt.

Aufgrund einer Vereinbarung im aktuellen Koalitionsvertrag wurde unter Federführung des Ministeriums für Kinder, Familie Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen eine Arbeitsgruppe "Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung" eingerichtet, deren Ziel es ist, Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte für den öffentlichen Dienst zu entwickeln und zu fördern, dafür Sorge zu tragen, dass geeignete, diskriminierungsfreie Verfahren zur Besetzung von Stellen in der Landesverwaltung verwendet werden sowie den Ausbau von Fortbildungsangeboten für die Beschäftigten der Landesverwaltung zum Erwerb und zur Stärkung interkultureller Kompetenz sicherzustellen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Aufnahme der Tätigkeit ausdrücklich auf die Achtung unserer freiheitlichen demokratischen Grundordnung verpflichtet, zu der nach Art. 3 GG auch die Ablehnung jedes Rassismus gehört.

Hier im Haus ist eine Beschwerdestelle für Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet, dessen Anwendungsbereich sich auch auf Benachteiligungen "aus Gründen der Rasse" erstreckt. Bislang sind keine derartigen Beschwerden eingegangen.

Die im Kontext Ihrer Anfrage vorliegenden Dokumente sind als Anlage beigefügt.

Dieser Bescheid ergeht gebührenfrei.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag





Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen

Innenministerium NRW, 40190 Düsseldorf

Bezirksregierung Arnsberg

Bezirksregierung Detmold

Bezirksregierung Düsseldorf

Bezirksregierung Köln

Bezirksregierung Münster

Fachhochschule für
Öffentliche Verwaltung NRW

Fortbildungsakademie des
Innenministeriums NRW Herne

GGRZ Hagen

GGRZ Köln

GGRZ Münster

Institut der Feuerwehr NRW

Institut f. Öff. Verwaltung und
Landesprüfungsamt NRW

Landesamt für Datenverarbeitung
und Statistik NRW

Landesbeauftragte für den Datenschutz
und Informationsfreiheit NRW

Landesvermessungsamt NRW

Anlagen: - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz
- Informationsblatt

Haroldstraße 5, 40213 Düsseldorf

Bearbeitung: **MR in Jacobs**

Durchwahl (0211) 871 **2891**

Fax (0211) 871

Aktenzeichen
23. 22 - 00 -

26. Juli 2007

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

I. In-Kraft-Treten

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006 wurde am 17.08.2006 in BGBl I, 1897 verkündet und ist am 18.08.2006 in Kraft getreten.

II. Ziel

Ziel des Gesetzes ist es, (ungerechtfertigte) Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG).

III. Anwendungsbereich

Das AGG findet insbesondere Anwendung auf Benachteiligungen im Bereich Arbeit und Beruf. Geschützt sind alle Beschäftigten (§§ 2, 6, 7, 24 AGG).

Nach § 6 Abs.1 AGG fallen hierunter bereits Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis.

IV. Benachteiligungen

Benachteiligungen im Sinne des AGG sind:

1. unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG)

Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt z.B. vor im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG).

2. mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG)

Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts kann z.B. vorliegen, wenn in einer Stellenausschreibung eine ununterbrochene Beschäftigung vorausgesetzt wird, weil Frauen aufgrund von Kindererziehungszeiten diese Voraussetzung häufig nicht erfüllen können.

3. Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG)

Wesentlich für die Belästigung als besondere Form der Benachteiligung ist die Verletzung der Würde der Person durch unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem der in § 1 AGG genannten Gründe, insbesondere durch das Schaffen eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen, Verleumdungen, abwertenden Äußerungen, Drohungen oder körperlichen Übergriffen gekennzeichneten Umfeldes. Es kommt nicht darauf an, ob die Verletzung tatsächlich eintritt. Eine Belästigung ist auch dann gegeben, wenn eine Würdeverletzung bewirkt wird, ohne dass dies vorsätzlich geschieht. Entscheidend ist, dass die Handelnden aus Sicht einer objektiven Beobachterin oder eines objektiven Beobachters davon ausgehen können, dass ihr Verhalten unter den gegebenen Umständen nicht erwünscht und auch nicht akzeptiert ist.

4. sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)

Schutz vor sexueller Belästigung gewährte bisher das Beschäftigtenschutzgesetz

vom 24.06.1994. Dieses ist mit Gültigkeit des AGG außer Kraft getreten und findet nur noch auf Fälle sexueller Belästigung vor dem 18.08.2006 Anwendung (§ 33 Abs. 1 AGG). § 2 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz setzte ein „vorsätzliches“ oder „erkennbar abgelehntes Verhalten“ voraus.

Die Definition der sexuellen Belästigung in § 3 Abs. 4 AGG baut auf der Struktur der Belästigungsdefinition auf und verlangt nur noch ein aus Sicht einer objektiven Beobachterin / eines objektiven Beobachters „unerwünschtes“ Verhalten, wobei dieses zusätzlich sexuell bestimmt sein muss. Dazu gehören beispielsweise unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes sowie auch schon unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

5. Anweisung zur Benachteiligung (§ 3 Abs. 5 AGG)

Anweisungen zu Benachteiligungen sind Benachteiligungen gleich gestellt. Dabei reicht es aus, dass das angewiesene Verhalten generell geeignet ist, einen anderen zu benachteiligen.

V. Rechtfertigungsgründe

Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten kann z.B. zulässig sein

- gemäß § 5 AGG zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile, sog. positive Maßnahmen (z.B. Landesgleichstellungsgesetz, Sozialgesetzbuch IX) oder
 - unter den Voraussetzungen des § 10 AGG wegen des Alters (z.B. die verschiedenen Altersgrenzen nach Laufbahnrecht für die Einstellung oder Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe).
- Im Fall von Belästigungen und sexuellen Belästigungen kommt eine Rechtfertigung nicht in Betracht.

VI. Rechte der Beschäftigten

Die Beschäftigten haben bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot folgende Rechte:

- **Beschwerderecht (§ 13 AGG)**

Dieses gilt schon dann, wenn die Beschäftigten sich wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals benachteiligt fühlen (§ 13 Abs. 1 Satz 1).

Die Beschwerde ist von der gemäß Ziff. VIII. dieses Erlasses zuständigen Stelle inhaltlich zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

- **Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)**

Wenn Arbeitgeber bzw. Dienstvorgesetzte keine ausreichenden Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung ergreifen, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn Arbeitgeber bzw. Dienstvorgesetzte auf eine Beschwerde nicht ausreichend reagieren oder bei einer Belästigung durch sie. Das Risiko der Fehleinschätzung tragen dabei die Beschäftigten. Das Leistungsverweigerungsrecht kommt bei Beamtinnen und Beamten auf Grund

ihrer besonderen Rechtsstellung dann nicht zum tragen, wenn dem im Einzelfall dienstliche Belange entgegenstehen.

- **Abhilfeanspruch (§ 12 Abs. 3 und 4 AGG)**

Hierunter fallen geeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung.

- **Anspruch auf Schadenersatz/Entschädigung (§ 15 AGG)**

Nach § 15 Abs. 4 AGG ist grundsätzlich eine Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen von zwei Monaten ab Kenntniserlangung der Benachteiligung zu beachten. In den Fällen einer Bewerbung oder eines Antrags auf beruflichen Aufstieg beginnt die Frist mit dem Zugang der ablehnenden Entscheidung. Eine hierauf gründende Klage auf Entscheidung muss dann innerhalb von drei Monaten, nach dem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, vor dem Arbeitsgericht erhoben werden.

VII. Beweislast

Wer eine Benachteiligung geltend macht, hat nach § 22 AGG Indizien darzulegen, die eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals nach § 1 AGG vermuten lassen. Gelingt dieser Nachweis, tragen Arbeitgeber/ Dienstherr die volle Beweislast dafür, dass keine verbotene Benachteiligung vorliegt (= abgestufte Beweislast). Das betrifft vor allem das Vorliegen rechtfertigender Gründe und das Nicht-Vertretenmüssen der Pflichtverletzung (§ 15 Abs. 1 Satz 2 AGG), wozu insbesondere auch der Nachweis der Erfüllung der präventiven Pflichten nach § 12 Abs. 1 und 2 AGG gehört.

VIII. Zuständigkeiten

Wer zuständige Beschwerdestelle im Innenministerium ist, wird z. Zt. noch geklärt. In den übrigen nachgeordneten Behörden sind dies die Dienststellenleitungen bzw. die durch diese bestimmten Stellen in der jeweiligen Dienststelle. Soweit sich der Vorwurf einer ungerechtfertigten Benachteiligung gegen eine Person richtet, die nach diesem Erlass für die Behandlung der Beschwerde zuständig ist, kann die Beschwerde auch bei dem/der Dienstvorgesetzten bzw. der dienstvorgesetzten Stelle erhoben werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig zu beteiligen, soweit die Merkmale „Geschlecht“ und „sexuelle Identität“ betroffen sind.

Auf Beschwerdeverfahren finden die Vorschriften zum Personalgeheimnis (§§ 102 – 102 g Landesbeamtengesetz) Anwendung.

IX. Schulungsmaßnahmen nach § 12 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 AGG

Das Innenministerium hat ein Schulungskonzept erarbeitet. Neben der Information durch das beigefügte Merkblatt besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so wie für Führungskräfte die Möglichkeit, einer Online-Schulung im Intranet des Innenministeriums unter Stichworte (A-Z)/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG. Darüber hinaus kann die Lernsoftware von allen Behörden und Einrichtungen des Landes NRW kostenlos bei der Fortbildungsakademie angefordert werden. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an die Fortbildungsakademie Mont Cenis in Herne unter e-akademie@fah.nrw.de.

gez.
Helga Jacobs

Informationsbroschüre

**Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

**für
die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Innenministeriums Nordrhein-Westfalen
und nachgeordneter Behörden**

Vorwort

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter!

Seit dem 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Ziel dieses Gesetzes ist es, Beschäftigte vor Benachteiligung zu schützen und den Schutz vor Benachteiligungen speziell am Arbeitsplatz zu verbessern. Damit verbunden sind für jeden von Ihnen Rechte und Pflichten.

Mit dem vorliegenden Merkblatt wollen wir Sie über Ihre Rechte und Pflichten aus diesem Gesetz informieren.

Lesen Sie sich dieses Merkblatt bitte aufmerksam durch. Verstöße gegen das AGG können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Außerdem erhalten Sie Informationen zu den Stellen, an die Sie sich im Fall einer Benachteiligung wenden können.

Einsehen können Sie dieses Gesetz in elektronischer Form im Intranet des Innenministeriums unter Stichworte (A-Z)/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-AGG. Dort erhalten Sie auch weitere Hinweise auf Schulungsmöglichkeiten.

gez.
Dr. Ingo Wolf

Düsseldorf, den 26. Juli 2007

Inhalt

1. Allgemeines

- 1.1 Ziel des Gesetzes?
- 1.2 Wen schützt das Gesetz?
- 1.3 Welche Diskriminierungen will das AGG verhindern?
- 1.4 Rechtfertigungsgründe

2. Pflichten der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers

- 2.1 Welche Benachteiligungen sind verboten?
- 2.2 Was muss die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber bei Benachteiligungen unternehmen?
- 2.3 Vorbeugende Maßnahmen

3. Pflichten der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters

- 3.1 Belästigungsverbot
- 3.2 Verbot der sexuellen Belästigung
- 3.3 Rechtsfolgen bei Verstößen

4. Rechte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihre Durchsetzung

- 4.1 Beschwerderecht
- 4.2 Leistungsverweigerungsrecht
- 4.3 Entschädigung und Schadensersatz
- 4.4 Benachteiligungsverbot
- 4.5 Antidiskriminierungsstelle
- 4.6 Antidiskriminierungsverbände

1. Allgemeines

1.1 Ziel des Gesetzes ist es

Benachteiligungen aus Gründen der

- Rasse oder ethnischen Herkunft (Hautfarbe, Abstammung, Nationalität etc.,
- der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters (jedes Lebensalters),
- des Geschlechts,
- einer Behinderung oder
- der sexuellen Identität (jeglicher)

(im Vorfeld) zu **verhindern** oder (nachträglich) zu **beseitigen**.

Was bedeutet dies für die Beschäftigten?

Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für **Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber** oder die **Vorgesetzten**, sondern gerade auch für **Arbeitskolleginnen und –kollegen untereinander sowie für deren Verhalten gegenüber Dritten** (z. B. Beschäftigte anderer Behörden, Auskunft suchende Bürger).

Selbst wenn eines der Diskriminierungsmerkmale nur irrtümlich angenommen wird und jemand deshalb benachteiligt oder belästigt wird, liegt eine verbotene Diskriminierung vor.

Aber: Nicht jede unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung im Sinne des AGG und deshalb unzulässig. Zum Beispiel können berufliche Anforderungen oder Berufserfahrung eine unterschiedliche Behandlung unter bestimmten Voraussetzungen rechtfertigen (s. auch Rechtfertigungsgründe unter Ziff.1.4).

Beispiel: Von einem Mitarbeiter in der Telefonzentrale werden gute Deutschkenntnisse erwartet.

1.2 Wen schützt das Gesetz?

Das Gesetz schützt **alle Beschäftigten**.

Dazu zählen:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, z.B. Auszubildende, Personen, die ein Praktikum absolvieren,
- Bewerberinnen und Bewerber, auch für eine innerbetriebliche Weiterbildung oder Beförderung,
- Ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z.B. Altersversorgung aus dem Arbeitsverhältnis) sowie
- Arbeitnehmerähnliche Personen (zu denen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gehören).

1.3 Welche Diskriminierungen will das AGG verhindern?

Untersagt ist die

- unmittelbare Benachteiligung,
- mittelbare Benachteiligung,
- Belästigung
- sexuelle Belästigung

einer Kollegin oder eines Kollegen wegen eines oder mehrerer der unter 1.1 genannten Merkmale.

- Wann liegt eine **unmittelbare Benachteiligung** vor?

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn eine Person wegen eines der unter 1.1 genannten Gründe oder eines damit in Zusammenhang stehenden Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Beispiel: Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags einer Frau wegen ihrer Schwangerschaft oder Nichteinstellung eines homosexuellen Arbeitnehmers wegen seiner Homosexualität. Ebenso die Nichteinstellung eines 52-jährigen Bewerbers wegen seines Alters.

- Was versteht man unter **mittelbarer Benachteiligung**?

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrere der unter 1.1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Beispiel: Anspruch auf Altersversorgung haben nur Vollzeitbeschäftigte. Da über 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, wäre eine solche Regelung mittelbar Frauen diskriminierend.

- Was ist eine **Belästigung**?

Eine Belästigung liegt vor, wenn

- **unerwünschte Verhaltensweisen**, die mit einem der oben genannten Gründe in Zusammenhang stehen, **bezwecken oder bewirken**, dass die Würde der betreffenden Person verletzt

und

- ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen **gekennzeichnetes Umfeld** geschaffen wird.

Welche Verhaltensweisen unerwünscht sind, bestimmt sich aus der Sicht einer **objektiven Person**. Auf diese Weise werden Überempfindlichkeiten in der Einschätzung ausgeschlossen. Nicht entscheidend ist, ob die Belästigung schriftlich, mündlich, durch Gesten oder in anderer Weise erfolgt.

Beispiel: - abwertende Äußerungen wegen der Hautfarbe oder Regelmäßiges auf –den –Schreibtisch-Legen von Broschüren und Infoblätter über Alzheimer und Demenz als „nützliches Geschenk“ an ältere Beschäftigte.

Aber auch: verächtliche Blicke oder Gesten.

- Was ist eine **sexuelle Belästigung**?

Dazu zählen sexuell bestimmte körperliche Berührungen wie etwa das „beiläufige oder zufällige Berühren der weiblichen Brust, aufgedrängte Küsse, sexuelle Anspielungen.“

Beispiel: Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz.

In diesem Zusammenhang sei besonders darauf hingewiesen, dass es für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung nicht darauf ankommt, dass ein bestimmtes Verhalten oder eine Ehrkränkung bezweckt wird; es genügt bereits, wenn diese, wenn auch ohne Absicht bewirkt wird.

Maßgeblich hierbei ist die Sichtweise eines objektiven Beobachters. Auf diese Weise werden Überempfindlichkeiten in der Einschätzung ausgeschlossen.

1.4 Rechtsfertigungsgründe

Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten kann zulässig sein zum Beispiel

- zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile, sog. positive Maßnahmen (z.B. Landesgleichstellungsgesetz, Sozialgesetzbuch IX) oder
- unter gesetzlich näher geregelten Voraussetzungen wegen des Alters (z. B. die verschiedenen Altersgrenzen nach Laufbahnrecht für die Einstellung oder Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe).

Im Fall von Belästigungen und sexuellen Belästigungen kommt eine Rechtfertigung nicht in Betracht.

2. Pflichten der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers

Auf Arbeitgeberseite müssen geeignete und erforderliche Maßnahmen ergriffen werden, um **Benachteiligungen zu verhindern und zu beseitigen**.

2.1. Welche Benachteiligungen sind verboten?

Aus den unter 1.1 genannten Gründen dürfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber daher insbesondere **nicht benachteiligen**

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung und Einstellung),
- beim beruflichen Aufstieg,
- bei den Arbeitsbedingungen (insbesondere auch beim Arbeitsentgelt),
- durch Weisungen oder sonstige Anordnungen des Arbeitgebers,
- in vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten (Rechtsfolge: Unwirksamkeit der Vereinbarung),
- in Vereinbarungen mit den Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung),
- in Tarifverträgen und vergleichbaren kollektiven Regelungen,
- bei der Aus- und Fortbildung.

2.2 Was müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegen auftretende Benachteiligungen unternehmen?

Das Gesetz verlangt ganz allgemein, dass durch diese **geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen getroffen werden**. Welche Maßnahme diesen Anforderungen genügt, ist daher Einzelfall abhängig.

Folgende Maßnahmen sind denkbar:

- Gespräche mit den Betroffenen
- Anweisungen,
- Umsetzungen oder Versetzungen,
- Ermahnungen oder Abmahnungen und
- in extremen Fällen, Kündigungen.

2.3 Vorbeugende Maßnahmen

Im Rahmen der Vorbeugung ist die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders wichtig. Zu diesem Zweck haben Sie das **vorliegende Merkblatt** erhalten.

Nähere Informationen erhalten Sie im Intranet des Innenministeriums unter Stichworte (A-Z)/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-AGG. Auskunft erteilt weiterhin die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. dazu Ziff. 4.5).

3. Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die oben aufgezeigten Grundsätze gelten selbstverständlich und insbesondere auch für das kollegiale Miteinander der Beschäftigten und im Verhältnis der Vorgesetzten zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Verstöße hiergegen sind Verstöße dienst- und arbeitsrechtlicher Natur und ziehen entsprechende Konsequenzen nach sich (z.B. Disziplinarverfahren, Abmahnung, u.U. Kündigung).

4. Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Ansprechpartner

4.1 Beschwerderecht

Beschäftigte, die sich diskriminiert fühlen, können sich bei den zuständigen Stellen beschweren. Wer zuständige Beschwerdestelle im Innenministerium ist, wird z. Zt. noch geklärt. In den nachgeordneten Behörden wird die Stelle für die Entgegennahme von Beschwerden nach dem AGG von der Behördenleitung benannt. Die Beschwerde kann schriftlich aber auch mündlich dort eingereicht werden. Zuständigkeiten für die Entgegennahme von Beschwerden auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften bleiben hiervon unberührt.

4.2 Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigungen

Beschäftigte, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung betroffen sind, können von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Behördenleitung nichts oder nur ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Schließlich ist erforderlich, dass die oder der Betroffene nur auf diese Weise vor der Belästigung geschützt werden kann. In jedem Fall ist erforderlich, dass die Behördenleitung um Abhilfe gebeten wurde.

4.3 Entschädigung und Schadensersatz

Die Verletzung des Benachteiligungsverbots kann zu Entschädigungs- und/ oder Schadensersatzansprüchen gegen den Arbeitgeber führen. Etwaige Ansprüche müssen **innerhalb von zwei Monaten schriftlich** gegenüber dem **Arbeitgeber** geltend gemacht werden, es sei denn, eine andere Frist ergibt sich aus dem Tarifvertrag . **Entschädigungsklagen** müssen **innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde beim Arbeitsgericht**, erhoben werden.

4.4 Benachteiligungsverbot

Wer seine Rechte nach dem Gesetz in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden.
Beispiel: Mitarbeitern, die sich auf das Gesetz berufen, darf aus diesem Grunde nicht gekündigt werden.

Auch Personen, die Beschäftigte unterstützen, oder die als Zeugen in Benachteiligungsfällen aussagen, dürfen nicht benachteiligt werden.

4.5 Antidiskriminierungsstelle

In konkreten Benachteiligungsfällen können sich Betroffene mit der Bitte um Unterstützung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – eine Einrichtung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – richten.

Die Anschrift lautet:

Antidiskriminierungsstelle beim
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Alexanderstraße 3
10178 Berlin

4.6 Antidiskriminierungsverbände

Daneben besteht die Möglichkeit für Betroffene, sich zur Wahrnehmung der Interessen, an sog. Antidiskriminierungsverbände zu wenden, welche für die Betroffenen vor dem Arbeitsgericht in erster Instanz als Beistände auftreten können.

Nähere Informationen erhalten Sie über den Antidiskriminierungsverband in Berlin, erreichbar unter:
Info@antidiskriminierungsverband.org

Entwurf/erstellt von:

19. Dezember 2018

Az.: 403/42.

Ref. Leit.: MR [REDACTED]

Raum: 521

Tel.: [REDACTED]

Entwurf: MR [REDACTED]

Raum: 521

Tel.: [REDACTED]

E-Mail: [REDACTED]@mik.nrw.de

Fax:

Haus:

Kopf:

1) - Elektronische Post -

An die
Leiterinnen und Leiter
der Landesoberbehörden und
Kreispolizeibehörden

des Landes Nordrhein-Westfalen

Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen

Mir liegen aktuelle keine Hinweise vor, dass extreme Einstellungen oder extreme Netzwerke in der nordrhein-westfälischen Polizei existieren.

Lediglich rein vorsorglich weise ich darauf hin, dass Verhaltensweisen von Bediensteten der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, die auf extreme Einstellungen oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken schließen lassen, stets nachzugehen und im Falle der Verifizierung nicht zu dulden sind und den Aufsichtsbehörden zu melden sind.

Denn die überaus professionelle Arbeit und das gute Ansehen der nordrhein-westfälischen Polizei darf zu keiner Zeit in die Gefahr der Diskreditierung dadurch geraten, dass ein mögliches Fehlverhalten Einzelner nicht mit dem notwendigen Nachdruck aufgeklärt oder erwiesenes Fehlverhalten nicht bzw. nicht wirksam geahndet oder verharmlost wird.

Im Auftrag

gez.
[REDACTED]

- 2) Herrn Staatssekretär vor Abgang z. K.
- 3) Herrn Minister vor Abgang z.K.
- 4) zum Vorgang



Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

04. März 2020

Seite 1 von 2

-Elektronische Post-

An die

Polizeibehörden des Landes NRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Aktenzeichen

(bei Antwort bitte angeben)

403-42.03.03

MR [REDACTED]

Telefon 0211 871- [REDACTED]

Telefax 0211 871- [REDACTED]

[REDACTED]@lm.nrw.de

Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen

Bestellung zentraler Extremismusbeauftragter in den Polizeibehörden und der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung

Erlass vom 19.12.2018 (Az. 403/42; nur an die Behördenleitungen der LOB und KPB)

Mit Erlass vom 19.12.2018 „*Beamtenrechtliche Dienst- und Treuepflichten / Extremistische Verhaltensweisen*“ habe ich mitgeteilt, dass Verhaltensweisen von Bediensteten der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, die auf extreme Einstellungen oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken schließen lassen, stets nachzugehen und im Falle der Verifizierung nicht zu dulden und den Aufsichtsbehörden zu melden sind. Mögliches Fehlverhalten ist mit dem notwendigen Nachdruck aufzuklären und erwiesenes Fehlverhalten wirksam zu ahnden und nicht zu verharmlosen.

Um dem weiterhin aktuellen Anliegen größtmögliche Wirkung zu verleihen, bitte ich in jeder Polizeibehörde sowie in der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) NRW

eine Extremismusbeauftragte / einen Extremismusbeauftragten

nebst dauerhafter Vertretung zu benennen. Diese sind sowohl im Behördenorganigramm als auch im Intranet namentlich auszuweisen, entsprechende Hinweise auf diese Ansprechpartner sind stets aktuell zu halten.

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@lm.nrw.de
www.lm.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736, 835,
836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz



Die Extremismusbeauftragten sollen als unmittelbare Ansprechpartner - außerhalb des Dienstwegs - für Hinweise auf Verhaltensweisen fungieren, die eine extreme Einstellung oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken für möglich erscheinen lassen. Ihnen soll ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung eingeräumt werden.

Die behördliche Extremismusbeauftragte / der behördliche Extremismusbeauftragte nebst Vertretung soll mit Blick auf die Sensibilität der Aufgabe und die hieraus resultierende notwendige Vertrauenswürdigkeit durch die jeweilige Behördenleitung im Rahmen einer sorgfältigen Prüfung bestimmt werden.

Ich bitte, die Beauftragten schnellstmöglich zu bestimmen und bis zum Ende der 10. KW dem LAFP NRW (poststelle.lafp@polizei.nrw.de) zu melden.

Das LAFP NRW bitte ich, mir die Liste am 09.03.2020 (Referat403@im.nrw.de) vorzulegen.

Im Auftrag

gez.

[Redacted signature]



Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

18. Mai 2020

Seite 1 von 2

-Elektronische Post-

LAFP NRW

nachrichtlich:
LKA NRW

LZPD NRW

Alle Kreispolizeibehörden des Landes NRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Aktenzeichen
(bei Antwort bitte angeben)
403-42.03.03

ECHK [REDACTED]
Telefon 0211 871 [REDACTED]
Telefax 0211 871-
[REDACTED]
[REDACTED]@im.nrw.de

**Bestellung zentraler Extremismusbeauftragter in den
Polizeibehörden und der Hochschule für Polizei und öffentliche
Verwaltung**

Aufgabenbeschreibung und Standards zur einheitlichen
Aufgabenwahrnehmung

Mein Erlass vom 04. März 2020 - 403-42.03.03

Mit Bezugserlass habe ich die Polizeibehörden sowie die Hochschule für
Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) NRW gebeten, eine
Extremismusbeauftragte / einen Extremismusbeauftragten nebst
dauerhafter Vertretung zu benennen.

Die effektive Verfolgung des Ziels, Verhaltensweisen von Bediensteten
der Polizei des Landes NRW zu erkennen, die auf extremistische
Einstellungen oder Zugehörigkeit zu extremistischen Netzwerken
schließen lassen, Hinweisen darauf stets nachzugehen und im Falle der
Verifizierung den zuständigen Stellen zu melden, bedingt eine landesweit
einheitliche Vorgehensweise.

Die Extremismusbeauftragten sollen dabei unter anderem als
unmittelbare Ansprechpartner - außerhalb des Dienstwegs - für Hinweise
entsprechender Verhaltensweisen fungieren. Damit diese bei der
Verfolgung des Ziels möglichst effizient mitwirken können, bedarf es einer
landesweit einheitlichen Aufgabenwahrnehmung durch die
Extremismusbeauftragten.

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736, 835,
836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz



Ich beauftrage daher das LAFP NRW unter Berücksichtigung fachlicher und etwaiger rechtlicher Aspekte sowie unter Einbeziehung der Expertise und Erkenntnisse des LKA NRW sowie der Abteilung 6 im IM NRW mit der Erstellung einer Aufgabenbeschreibung und der Entwicklung von Standards zur Aufgabenwahrnehmung für die Extremismusbeauftragten.

Ich bitte das LAFP NRW um Übersendung der erstellten Aufgabenbeschreibung und Standards zur Aufgabenwahrnehmung bis 19.06.2020 an Referat403@im.nrw.de.

Im Auftrag

gez. [REDACTED]

[REDACTED] (IM)

Von: [REDACTED]
Gesendet: Montag, 15. Juni 2020 16:06
An: ZF IM Gruppe40 (IM); ZF IM Gruppe42 (IM); ZF IM Gruppe43 (IM);
'Abteilung6(Kommunikationsstelle)'; ZF IM BüroleitungAbteilung4 (IM); ZF
IM BüroleitungMB (IM); ZF IM VorzimmerStS (IM); [REDACTED]
Cc: ZF IM Referat411 (IM); [REDACTED]
Betreff: Forschungsprojekt Polizei und Rassismus
Anlagen: Einladung UMFELDER Studie.docx
Kategorien: [REDACTED]

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit anliegendem Schreiben hat [REDACTED] die Mitglieder [REDACTED] Gruppe 41 zu einem Vortrag der HSPV NRW zur UMFELDER-Studie (Umgang mit Fremdheit-Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation) am 13.08.2020, 11:00 bis 12:00 Uhr in die Rotunde eingeladen. Für die Gruppe 41 ist die Teilnahme an der Veranstaltung Pflicht.

Da mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe 41 die Platzkapazitäten der Rotunde nicht ausgebucht sind, können freie Plätze an weitere Interessenten vergeben werden. Sollten Sie oder Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls Interesse an dem Vortrag haben, bitte ich Sie, eine Anmeldung über das Referat 411 (referat [REDACTED]@im.nrw) bis zum 13.07.2020 vorzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

[REDACTED]

Ministerium des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen



Referat 411
Inspekteur der Polizei
Führung und Steuerung

✉ 40217 Düsseldorf, Friedrichstraße 62-80 (Raum [REDACTED])
☎ 0211/871 [REDACTED]
📠 0211/871 [REDACTED]
📧 [REDACTED]

Vortrag UMFELDER Studie

Donnerstag, 13.08.2020, 11:00 bis 12:00 Uhr

Rotunde

Insbesondere in der heutigen Zeit, in der sich die Polizei massiven Vorwürfen des Rassismus in den eigenen Reihen ausgesetzt sieht, [REDACTED] zwingend erforderlich, dass jeder Mitarbeiterin/jedem Mitarbeiter [REDACTED] Gruppe 41 bekannt ist, dass die Polizei NRW dieses Thema im Blick hat und gut aufgestellt ist. Aus diesem Grund [REDACTED] das Forschungsteam zur UMFELDER Studie der HSPV NRW [REDACTED] [REDACTED] gebeten, die Studie und ihre Ergebnisse in unserem Haus zu präsentieren.

Mit der UMFELDER Studie (Umgang mit Fremdheit-Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation) verfügt NRW als einziges Bundesland über eine aktuelle Langzeitstudie im Zusammenhang mit Fremdenfeindlichkeit bei der Polizei. Untersuchungsgegenstand war die Fragestellung, ob und in welchem Ausmaß fremdenfeindliche/fremdenfreundliche Einstellungen und Haltungen zu Beginn des Studiums der Bachelorausbildung vorliegen, wie sie sich im Laufe des Studiums verändern und letztlich durch Praxiserfahrungen beeinflusst werden.

Zusagen/Absagen [REDACTED] per Mail bis zum 15.07.2020 an das Referat 411, referat[REDACTED]@im.nrw.de .

gez.

[REDACTED]



Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

Polizeibehörden des Landes NRW

nachrichtlich:

HSPV NRW
PHPR
Gleichstellungsbeauftragte der Polizei
HSBV

16. Juni 2020

Seite 1 von 5

Aktenzeichen
(bei Antwort bitte angeben)
403-42.03.03

RR [REDACTED]
Telefon 0211 871- [REDACTED]
Telefax 0211 871-
referat403@im.nrw.de

Extremismusbeauftragte in der Polizei NRW

1. Erlass IM NRW vom 19.12.2018 -403/42-
2. Vfg. LAFP NRW vom 25.06.2019 -TD51.1-42.03- (Prüfvermerk BMI)
3. Erlass IM NRW vom 04.03.2020 -403-42.03.03-
4. Bericht LAFP NRW vom 09.03.2020 -LStab2-42.03.03-

Mit Bezugsverlass zu 3. wurden die Polizeibehörden des Landes gebeten, zentrale Extremismusbeauftragte und ständige Vertretungen zu bestellen. Die Bestellungen sind mit Bezugsbericht zu 4. erfolgt.

Allgemeines

Extremismus gleich welcher Form, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit sowie Diskriminierungen werden bei der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen in keiner Weise geduldet. Beschäftigte der Polizei müssen über jeden Verdacht erhaben sein, fremdenfeindliche und/oder diskriminierende Anschauungen zu vertreten und auch nur zu dulden. Die unbedingte Verfassungstreue von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes ist ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Rechtsstaates und Grundvoraussetzung für unser demokratisches Gemeinwesen. Sie ist zugleich Grundlage für die unbedingte Neutralität

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736, 835,
836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz



der Polizei und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Polizeiarbeit.

Seite 2 von 5

Für Polizeibeamtinnen und –beamte als Inhaber des Gewaltmonopols des Staates gilt dies in ganz besonderem Maße. Diese haben sich durch ihren Eid insbesondere der verfassungsmäßigen Ordnung verpflichtet. Anschauungen, die den wesentlichen Kernelementen der freiheitlich demokratischen Grundordnung, insbesondere der Achtung der Menschenwürde, dem Demokratieprinzip und dem Rechtsstaatsprinzip entgegenstehen, sind daher mit den Beamtenpflichten unvereinbar. Diese besondere Pflicht zur Verfassungstreue ist u.a. im § 33 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ausdrücklich normiert.

Hinweisen und Anzeichen auf extremistische Handlungen, Einstellungen, Duldungen oder auf Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken und/oder Gruppen ist daher niederschwellig, unverzüglich und konsequent nachzugehen. Dies ist vorrangig Führungsaufgabe (Bezugserlass zu 1.).

Darüber hinaus sind alle Beschäftigten in der Polizei gehalten, mit Aufmerksamkeit und Sensibilität solche Hinweise und Anzeichen aufzunehmen und diese unverzüglich zu melden

Neben präventiven Maßnahmen und Maßnahmen der Führung sind, soweit erforderlich, die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten umfassend und konsequent auszuschöpfen. Die erforderlichen Maßnahmen und Entscheidungen obliegen ausschließlich den zuständigen Organisationseinheiten, insbesondere den Direktionen bzw. Abteilungen „Zentrale Aufgaben“ in den Kreispolizeibehörden (KPB) und den Landesoberbehörden der Polizei (LKA NRW; LZPD NRW; LAFP NRW) unter lageangepasster Einbeziehung der Kriminalinspektionen Staatsschutz und der Kommissariate für Beamtendelikte.



Aufgaben der Extremismusbeauftragten

Seite 3 von 5

Die zentralen Extremismusbeauftragten sind unabhängig vom Dienstweg – ergänzend zu den o.g. zuständigen Stellen – unmittelbare Ansprechpartner für Hinweise, die Rückschlüsse auf eine extreme Handlung, Tolerierung, Einstellung oder Zugehörigkeit zu extremen Netzwerken möglich erscheinen lassen. Dazu haben diese ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung.

Die Aufgabe wird im Nebenamt wahrgenommen.

Insbesondere nehmen die Beauftragten folgende Aufgaben wahr:

- Entgegennahme von Hinweisen mit extremistischem Bezug zu Personen und Sachverhalten
- Unverzögliche Information und Beratung der Behördenleitung
- Dokumentation im Rahmen der Hinweisaufnahme
- Anonymisierte statistische Erfassung der Hinweise
- Unterstützung von Beratungs- und Präventionsmaßnahmen
- Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen

Über Hinweise, die an anderen Stellen einer Behörde eingehen, ist der Extremismusbeauftragte zu informieren.

Die Extremismusbeauftragten werten umfassend u.a. themenbezogene Berichte und Unterlagen, insbesondere des Bundesamtes für Verfassungsschutz, des Verfassungsschutzes NRW, des Bundeskriminalamtes, des Landeskriminalamtes NRW, parlamentarische Befassungen, z.B. Berichte von Parlamentarischen



Untersuchungsausschüssen und Enquete-Kommissionen sowie wissenschaftliche bzw. öffentliche Publikationen aus. Seite 4 von 5

Zentrale Ansprechstelle und Berichtswesen

Bei bestätigten Verdachtslagen sind die zuständigen Aufsichtsbehörden unverzüglich über die bestehenden Meldewege zu unterrichten.

Der/die Extremismusbeauftragte des LAFP NRW steht als zentrale Ansprechstelle zur Verfügung, nimmt Hinweise und Anregungen, insbesondere zur zentralen Fortbildung der Extremismusbeauftragten entgegen.

Die Polizeibehörden übermitteln dem LAFP NRW die anonymisierte statistische Erfassung jeweils zum 01.03. eines Jahres.

Das LAFP NRW berichtet mir zum 01.04. eines Jahres.

Übrige Zuständigen, Rechte und Pflichten

Die Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten, insbesondere im Rahmen des Gefahrenabwehr- und Strafverfolgungsauftrages der Polizei sowie des Disziplinarrechts und der Personalführung bleiben unberührt.

Ermittlungstätigkeiten oder abschließende Bewertungen zu bekanntgewordenen oder übermittelten Sachverhalten obliegen ausschließlich den zuständigen Organisationseinheiten in den Behörden.

Datenschutz

Die im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung der Beauftragten erforderliche Datenverarbeitung erfolgt insbesondere unter Beachtung



des § 18 Datenschutzgesetz NRW (DSG NRW) sowie der einschlägigen Regelungen, insbesondere des Polizeigesetzes NRW (PolG NRW), der Strafprozessordnung (StPO) und des Landesdisziplinargesetzes NRW (LDG NRW).

Die Datenverarbeitung ist auf der Grundlage des durch das LAFP NRW erstellten Muster-Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten M-VVT vorzunehmen. Die statistische Erfassung erfolgt gemäß dem durch das LAFP NRW erstellten Mustermeldebogens.

Fortbildung

Das LAFP NRW führt für die Zielgruppe der Extremismusbeauftragten und ihrer benannten Vertreter die zweitägige Fortbildungsmaßnahme „Extremismusbeauftragte - Einführung“ zur Erlangung grundsätzlicher Kenntnisse für die Aufgabenwahrnehmung durch. Weiterhin wird einmal jährlich eine eintägige Arbeitstagung („Seminartitel Extremismusbeauftragte - Anpassungsfortbildung“) für die Zielgruppe angeboten. Diese dient u.a. dem Erfahrungsaustausch, insbesondere zu aktuellen Entwicklungen des Phänomenbereiches sowie aktueller Rechtsentwicklung.“

Im Auftrag

