



DEMOKRATIE- ARBEIT IN DER LANDESPOLIZEI SCHLESWIG- HOLSTEIN

Qualifizierung von
Demokratielots*innen

INHALTSVERZEICHNIS

Demokratiearbeit in der Landespolizei Schleswig-Holstein

Qualifizierung von Demokratielots*innen

Autor*innen: Jasmin Schaupmann, Lilly Engel und Thomas Köster

Herausgeber: Landespolizei Schleswig-Holstein und Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V. im Rahmen des Projekts „Demokratiestarke Polizei – Strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Polizei“.

1 Grußworte	2
Dr. Maren Freyher, Landespolizeidirektorin Schleswig-Holstein	2
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Andreas Voßkuhle, Vorsitzender von Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V.	3
2 Ausgangslage	4
3 Projekttransfer	7
3.1 Entstehungshintergrund	7
3.2 Zusammenarbeit mit anderen Länderpolizeien	12
4 Das Konzept in Schleswig-Holstein	14
5 Strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in Großorganisationen – Bedeutung und Herausforderungen	21
6 Konzeptionelle Grundlagen der Weiterbildung	29
7 Evaluation der Fortbildung: Ergebnisse und Wirkung	38
8 Potenziale und Grenzen von Multiplikator*innen	41



1. GRUSSWORTE

Grußwort von Dr. Maren Freyher

Demokratie ist kein Zufallsprodukt – sie lebt von Teilhabe, Engagement und einer klaren Haltung. Polizei als Institution im demokratischen Rechtsstaat trägt die Verantwortung, für diese Grundwerte aktiv einzustehen und sie im beruflichen Alltag sichtbar zu machen. Mit dem Projekt „Demokratielotsen – von Polizei für Polizei“ setzt die Landespolizei Schleswig-Holstein genau dort an: Wir machen Haltung sichtbar und fördern Vielfalt, Offenheit und Dialog – innerhalb der Polizei und in der Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft.

In einer Zeit, in der demokratiegefährdende Tendenzen wie gesellschaftliche Spaltung, Extremismus und das Erstarken demokratifeindlicher Gesinnungen zunehmen, braucht es tragfähige Konzepte, die nicht nur Wissen vermitteln, sondern Reflexion, Begegnung und Austausch ermöglichen. Das Projekt der Demokratielotsen und Demokratielotsinnen leistet genau das – durch niedrigschwellige Angebote von und für Kollegen und Kolleginnen, mit alltäglichen Impulsen, Workshops, Diskussionen und Raum für Reflexion und kritische Auseinandersetzung.

Die Demokratielotsen und Demokratielotsinnen wirken als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen innerhalb der Polizei, tragen zur Stärkung der demokratischen Kultur in der Institution bei und zeigen damit: Demokratiearbeit ist auch Polizeiarbeit. Das Vertrauen der Bürger und Bürgerinnen in uns als Polizei und in den demokratischen Rechtsstaat entsteht durch unser tägliches Handeln, unseren respektvollen Umgang miteinander und unsere Haltung – nach innen wie nach außen.

Die Landespolizei Schleswig-Holstein hat mit der Integration dieses Projekts eine Vorreiterrolle übernommen. In Schleswig-Holstein ist es als erstem Transferland gelungen, eine tragfähige Struktur zu etablieren, die übertragbar ist und zeigt, welche Potenziale in der Zusammenarbeit mit anderen Länderpolizeien sowie zivilgesellschaftlichen Partnern und Partnerinnen stecken. Die Vielfalt der bisherigen Projekte und das große Engagement der Beteiligten machen deutlich: Die Polizei steht für ein demokratisches und werteorientiertes Miteinander – offen, selbstreflektiert und zukunftsorientiert.

Ich bedanke mich daher ausdrücklich bei allen Unterstützern und Unterstützerinnen, Mitwirkenden, Partnern und Partnerinnen des Projekts und besonders den Demokratielotsen und Demokratielotsinnen für die unermüdliche Arbeit und ihren Einsatz für eine demokratiestarke Polizeiorganisation.

Dr. Maren Freyher, Landespolizeidirektorin Schleswig-Holstein

Grußwort von Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Andreas Voßkuhle

Mit großer Anerkennung blicke ich auf die Entscheidung der Landespolizei Schleswig-Holstein, Demokratielots*innen in ihre Strukturen zu integrieren. In einer Zeit, in der politische Spannungen und Herausforderungen die Gesellschaft prägen, ist diese Entscheidung ein starkes Zeichen für die Verantwortung, die staatliche Institutionen für den demokratischen Rechtsstaat tragen. Die Einführung der Demokratielots*innen ist nicht nur ein bedeutender Schritt für die Polizei, sondern auch ein wichtiges Signal für die Demokratie insgesamt.

Die Polizei gehört zu den Institutionen in Deutschland, die in der Bevölkerung hohes Vertrauen genießen. Ihre Aufgabe als Hüterin der Demokratie verlangt nicht nur die Pflege dieses Vertrauens, sondern auch eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Werten des demokratischen Rechtsstaats.

Die Landespolizei Schleswig-Holstein zeigt mit der Einführung der Demokratielots*innen, wie eine Institution sich selbst immer wieder hinterfragen und stärken kann. Durch die Bereitstellung von qualifizierten Ansprechpartner*innen für Demokratiearbeit in allen größeren polizeilichen Einheiten wird ein wichtiger Beitrag zur Förderung eines lebendigen Demokratieverständnisses innerhalb der Polizei geleistet. Die Demokratielots*innen führen – in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten der Polizei sowie zivilgesellschaftlichen Partnern und Bildungsträgern – Bildungsangebote durch oder vermitteln sie in kollegialer Weise. Ihr persönliches Engagement und die Unterstützung durch die Polizeiführung schaffen eine wichtige Grundlage für die Zukunft der Demokratie in Deutschland.

Diese Initiative ist ein ermutigendes Beispiel dafür, dass Veränderung und Fortschritt auch in komplexen und sensiblen Bereichen möglich sind. Sie zeigt, wie staatliche Institutionen sich weiterentwickeln und dabei sowohl ihre eigene Rolle als auch das Vertrauen der Bevölkerung in ihre Arbeit stärken können.

Mein herzlicher Dank gilt allen, die diesen Weg mitgestaltet haben, insbesondere den Mitarbeitenden der Landespolizei Schleswig-Holstein, den Mitarbeitenden von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. und der Polizeiakademie Niedersachsen sowie der Stiftung Mercator, die dieses wichtige Projekt finanziell unterstützt hat.

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Andreas Voßkuhle,
Vorsitzender von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.

2. AUSGANGSLAGE

„Demokratie braucht Demokraten.“ – Mit diesem prägnanten Satz bringt der Sozialphilosoph Oskar Negt zum Ausdruck, worauf es im Kern einer demokratischen Gesellschaft ankommt: auf Menschen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen, Haltung zu zeigen und für demokratische Prinzipien einzutreten.

Demokratie ist kein Selbstläufer. Sie ist weit mehr als ein institutionelles Gefüge oder ein Verfahren der politischen Willensbildung – sie ist eine alltägliche Praxis, die auf Engagement, Reflexion und aktiver Teilhabe basiert.

Gerade in einer Zeit, in der demokratische Institutionen unter Druck geraten, das Vertrauen in politische Prozesse schwindet und autoritäre Stimmen lauter werden, zeigt sich: Demokratie lebt nicht allein von ihren Regeln, sondern vor allem durch Menschen, die sie mit Überzeugung leben, vertreten und gestalten. Demokratieförderung bedeutet daher mehr als reine Wissensvermittlung. Sie ist eine wertebasierte Bildungsaufgabe – und eine zentrale Investition in die Zukunft unserer offenen Gesellschaft.

Auch staatliche Institutionen sind Teil dieser Aufgabe – vor allem jene, die in besonderer Weise mit dem Schutz und der Aufrechterhaltung unserer demokratischen Ordnung beauftragt sind. Die Polizei spielt dabei eine doppelte Rolle: Als Garantin der inneren Sicherheit schützt sie die freiheitlich-demokratische Grundordnung – zugleich ist sie selbst ein Teil dieser Ordnung, deren Werte und Prinzipien sie in ihrer eigenen Organisationskultur verankern und fortentwickeln muss.

Vor diesem Hintergrund wurde in der Landespolizei Schleswig-Holstein das Projekt „**Demokratielotsen - von Polizei für Polizei**“ ins Leben gerufen. Es setzt genau dort an, wo Demokratiearbeit beginnen muss: im Inneren der Organisation, bei ihren Mitarbeitenden. In Kooperation mit der zivilgesellschaftlichen Organisation **Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V.**, gefördert durch die Stiftung Mercator, zielt das Projekt darauf ab, polizeiliche Mitarbeitende als Multiplikator*innen (Demokratielots*innen) zu befähigen, für demokratische Werte in ihren Dienststellen zu wirken. Durch eine modulare Qualifizierung erhalten sie das nötige Handwerkszeug, um Diskurse anzustoßen, demokratische Haltungen zu stärken und aktiv gegen demokratifeindliche Tendenzen innerhalb und außerhalb der Organisation vorzugehen.

„SELTEN WAR ES WICHTIGER, DIE DEMOKRATISCHEN GRUNDSÄTZE POLIZEILICHEN HANDELNS ZU VERDEUTLICHEN UND SICHTBAR ZU MACHEN.“ NILS B., DEMOKRATIELOTSE

Die Initiative versteht sich dabei nicht als punktuelle Maßnahme, sondern als kontinuierlichen Beitrag zur langfristigen Entwicklung einer demokratisch-resilienten Organisationskultur innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein. Sie knüpft an bestehende strategische Prozesse an, wie beispielsweise an den Landesaktionsplan gegen Rassismus. Zugleich baut sie auf bereits etablierten Formaten wie dem Projekt „Polizeischutz für die Demokratie“ der Landespolizei Niedersachsen auf – und erweitert die Perspektiven um eigene, auf die Gegebenheiten in Schleswig-Holstein abgestimmte Ansätze.

„Die Beteiligung als Polizei an so einem Projekt setzt ein wichtiges Zeichen für ein demokratisches Miteinander.“ Lina H., Demokratielotsin

Diese Publikation stellt den konzeptionellen Rahmen des Projekts vor, gibt Einblicke in die Entstehung und Umsetzung sowie die Rollen der Multiplikator*innen. Sie zeigt auf, wie die Polizei, eine staatliche Institution, durch gezielte Bildungsarbeit ihr Demokratiebewusstsein stärken kann. Die vorliegende Broschüre versteht sich als Einladung zum Mitleben, Mitgestalten und Mitverantworten – für eine Polizei, die fest in demokratischen Werten verwurzelt ist und diese im Inneren aktiv lebt.

Das Projekt „Demokratiestarke Polizei“ wird von der Stiftung Mercator gefördert und von Gegen Vergessen – für Demokratie e.V. in Kooperation mit der Polizeiakademie Niedersachsen umgesetzt.

Entwicklungsstand

Mit einem „Letter of Intent“ vom 5. April 2023 erklärte die Landespolizei gegenüber Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. und der Landespolizei Niedersachsen ihre Bereitschaft, dem Projekt „Demokratiestarke Polizei“ beizutreten. Schleswig-Holstein wurde damit zum ersten Transferland. Seit diesem Zeitpunkt gewann das Projekt an Dynamik und wurde schrittweise in polizeiliche Strukturen überführt: Ein Projektkonzept mit Erlasscharakter wurde formuliert und schließlich unter Beteiligung polizeilicher Stakeholder*innen abgestimmt und verabschiedet.

Bald darauf fand die Qualifizierung der ersten Demokratielots*innen statt. Mittlerweile ist die Hälfte der angestrebten Projektaufzeit zurückgelegt und rund 60 Polizeibeschäftigte wurden zu Demokratielots*innen fortgebildet. Neben ihrer Qualifizierung haben sie bereits erste Projekte angestoßen und umgesetzt; in der geplanten Publikation zu den Projekten der Demokratielots*innen finden sich ausführliche Informationen dazu.

Projektziel

Die strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Landespolizei Schleswig-Holstein stellt das übergeordnete Ziel des Projekts dar.

Hierfür sollen zum einen bis Ende 2026 etwa 80 Mitarbeitende zu Demokratielots*innen fortgebildet werden. Mit dieser Anzahl wird eine dynamische Durchdringungstiefe von rund einem Prozent pro Polizeidirektion erreicht. Zum anderen sollen die Projekte der Demokratielots*innen zu Erhaltung und Stärkung einer demokratischen Organisationskultur innerhalb der Landespolizei beitragen. Hierzu tragen jedoch nicht nur die Projekte der Mitarbeitenden bei, sondern auch ihre Funktion als Ansprechpersonen sowie als Impuls- und Hinweisgebende in Gesprächen mit Kolleg*innen. Ebenso können sie ihr in der Qualifizierung erlangtes vertieftes Wissen einbringen, indem sie Diskussionen zu bestimmten Themen anstoßen und neue Perspektiven eröffnen. Auf diese Weise können Demokratielots*innen niedrigschwellig und kollegial zu einer ausgewogenen Debattenkultur in den Dienstgruppen beitragen. Zudem soll ihre verstärkte Netzwerkarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen einen gezielten Austausch verschiedener Blickwinkel ermöglichen und so die Fort- und Weiterentwicklung polizeilicher Strukturen unterstützen.

„Aufgrund der Machtposition der Polizei ist es enorm wichtig, differenzierte Ansichten und Blickwinkel auf Minderheiten zu erlangen.“

Lara W., Demokratielotsin



„MIR IST ES EIN PERSÖNLICHES ANLIEGEN, MEINEN TEIL FÜR EINE SICHERUNG UND WAHRUNG DER DEMOKRATIE ZU LEISTEN.“ NILS B., DEMOKRATILOTSE

3. PROJEKTTRANSFER

Dieses Kapitel thematisiert zunächst den Entstehungshintergrund des Projekts aus der Perspektive des damals amtierenden Landespolizeidirektors Michael Wilksen. Anschließend wird die Bedeutung der Kooperation mit anderen Länderpolizeien für das Projekt hervorgehoben.

3.1 Entstehungshintergrund

Um die Entstehungsgeschichte hinter dem Projekt zu skizzieren, hat sich der damalige Landespolizeidirektor Herr Michael Wilksen bereit erklärt, aus seiner Perspektive die Entstehungshintergründe in Form eines Gastbeitrages zu veranschaulichen:

Gehen die strikte Bindung an den Rechtsstaat, die wirksame Kontrolle durch die dafür vorgesehenen Institutionen und das Engagement jedes Einzelnen für grundlegende Werte verloren, kann eine Demokratie in eine Diktatur umschlagen.

„Meine Motivation zur Teilnahme am Projekt ist, aufzuzeigen, wie man aus der Geschichte für die Gegenwart lernen kann.“ Lorin A., Demokratielotsin

Auf der Wannseekonferenz am 20. Januar 1942 legten Vertreter des NS-Regimes die administrative Koordinierung der bereits begonnenen systematischen Ermordung der Jüdinnen und Juden Europas fest. Auch wenn nicht allen Deutschen die gesamte Tragweite bewusst war, trugen individuelle Entscheidungen, pflichtbewusstes Mitwirken und bewusstes „Wegsehen“ vieler dazu bei, dass dieser staatlich organisierte Genozid umgesetzt werden konnte.

Die Polizei war als Teil der NS-Diktatur tief in die Verfolgung und Ermordung von Minderheiten verstrickt. Sie war eine der Stützen des nationalsozialistischen Regimes. Deshalb kommen der institutionellen sowie der individuellen (Selbst-)Kontrolle und der Ausrichtung an den Werten unseres Grundgesetzes eine zentrale und dauerhaft unverzichtbare Aufgabe zu.

„ICH HABE ANGST DAVOR, DASS EXTREME PARTEIEN DIE REGIERUNG BILDEN UND ICH GESETZE DURCHSETZEN MÜSSTE, DIE MEINEM SELBSTBILD ALS POLIZIST UND MEINEM DEMOKRATIEVERSTÄNDNIS WIDERSPRECHEN. ICH WILL MEINEN BEITRAG LEISTEN, UM DAS ZU VERHINDERN.“

JAN-DEREK F., DEMOKRATILOTSE

„In einer Zeit voller Wandel und Veränderung und des Erstarkens rechten Gedankenguts muss die Polizei Stellung beziehen und sich dafür stark machen, eine inklusive, gleichgestellte Gesellschaft voranzutreiben.“

Lara H., Demokratielotsin

Die Idee für Schleswig-Holstein

In meiner Funktion als Landespolizeidirektor hatte ich bereits von dem Projekt „Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie“ in Niedersachsen gehört. Im Mai 2022 wurde ich konkret vom Direktor der Polizeiakademie Niedersachsen Carsten Rose auf eine mögliche Teilnahme von Schleswig-Holstein am Projekt in Form einer Kooperation angeprochen.

Nach Durchsicht der mir übersandten Unterlagen, dem eigenen Durchdenken der Idee und verschiedenen informellen Gesprächen mit Verantwortlichen in der Landespolizei kam ich zu dem Schluss, dass das Projekt und die kulturelle Ausrichtung der Landespolizei grundsätzlich gut zusammenpassen könnten. Besonders gefiel mir die Anbindung konkreter Demokratieförderung an die Regionalpolizeibehörden. Gerade der Bezug zum polizeilichen Einzeldienst war mir wichtig. Hier entsteht in erster Linie das Bild einer bürgerorientierten Polizei. Ohne Zweifel ist die Landespolizei Schleswig-Holstein in dieser Hinsicht gut aufgestellt. Aber die Möglichkeit einer strukturellen Verankerung sowie der Entwicklung und Förderung örtlich unterschiedlicher Fortbildungsmaßnahmen zur Stärkung der Demokratie überzeugte mich. Dadurch ergibt sich die Chance, dass die Polizei noch stärker als Garant unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung und als vertrauenswürdige Ansprechpartnerin für Menschen aller gesellschaftlichen Gruppen wahrgenommen wird.

Ziele und Motivation

Neben der Teilfinanzierung, der wissenschaftlichen Begleitung und der freiwilligen Mitarbeit Demokratie-Interessierter war für mich vor allem die regionale Ausrichtung handlungsleitend. In allen Länderpolizeien der Bundesrepublik Deutschland wird in der Ausbildung die demokratische Resilienz durch umfangreiche Maßnahmen entwickelt, gefördert und gestärkt. Was jedoch häufig zu kurz kommt, ist ein passgenauer Ansatz, der auch in

den vielen nachfolgenden Berufsjahren der Polizistinnen und Polizisten sowie Angestellten der Landespolizei fortgeführt und weiterentwickelt wird. Eine in der Ausbildung angelegte, durchgehende und immerwährende „Immunisierung“ gegen rechtsradikales Gedankengut wäre zwar wünschenswert, ist aber unrealistisch. Aus meiner Sicht braucht es vielmehr regelmäßige Auffrischungen, indem trotz aller Anforderungen des Dienstalltags immer wieder intern auf die enorme Bedeutung und die grundlegende Richtigkeit einer demokratisch legitimierten Bürgerpolizei hingewiesen wird. Diese Haltung und Ausrichtung müssen zwingend gewahrt bleiben. Daran darf es nie Zweifel geben!

„Eine offene und bürgernahe Polizei sollte immer offen für neue Ansätze und bereit für Kommunikation mit zivilen Akteuren sein.“

Bjarne M., Demokratielotse

Auch glaubte ich zu erkennen, dass der „Baustein“ der Demokratielots*innen gut zu den bereits in Schleswig-Holstein umgesetzten werteorientierten Handlungsfeldern passt – etwa zu „Gewalt gegen Polizeibeamte / Einsatznachbereitungen“, „Ausbau des psychologischen Dienstes“, „Stärkung der demokratischen Resilienz“, „Einrichtung einer Zentralstelle – Ansprechstelle für Antirassismus und Wertebeauftragte“ und vielen weiteren Maßnahmen.

„Das Wirken der Demokratielots*innen vor Ort auf den einzelnen Dienststellen kann dabei helfen, die Wichtigkeit der demokratischen Werte innerhalb der Mitarbeiterschaft hervorzuheben.“ Endrik A., Demokratielotse

Als besonders gelungen und beispielgebend empfand ich, dass die Landespolizei Niedersachsen den Gedanken der Demokratiestärkung in ihre Polizeistrategie eingebettet hat. So kann diese Vorgabe operativ und transparent umgesetzt und mit entsprechenden Ressourcen hinterlegt werden. Damit bekennt sich eine Organisation klar zu ihren Zielen und Werten, ohne in dieser Frage beliebig oder vage zu bleiben. Eine Landespolizei braucht nach meinem Verständnis nicht nur eine verbindliche Strategie, sondern auch eine sichtbare Verankerung demokratischer Anstrengungen in einem eigenen strategischen Handlungsfeld. Wie eine Polizei agiert, organisiert ist und geführt wird, darf niemals gleichgültig sein oder als rein interne Angelegenheit betrachtet werden!

„Die Durchführung des Projekts in mehreren Bundesländern bietet die Möglichkeit sich außerhalb Schleswig-Holsteins Netzwerke zu schaffen.“

Lina H., Demokratielotsin

Einbindung offizieller Stellen

Nach den ersten Abstimmungsgesprächen innerhalb der Landespolizei, insbesondere mit den Verantwortlichen der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte (ASAW), entschloss ich mich, den Kontakt zu vorgesetzten Stellen sowie zu Gremien wie dem Hauptpersonalrat und den Gewerkschaften aufzunehmen.

Sowohl vom Polizeiabteilungsleiter im Innenministerium als auch von der politischen Hausspitze erhielt ich nach der Vorstellung der Projektinhalte im November 2022 Zuspruch. Auch die Vertreter des Hauptpersonalrats und der Gewerkschaft der Polizei (GdP) stellten sich hinter die Projektidee und deren Umsetzung in Schleswig-Holstein. Besonders der Landesverband der GdP befürwortete den demokratistärkenden Ansatz und sicherte mir seine Unterstützung zu.

Begleitend führte ich diverse Gespräche mit den Behördenleitungen, um einerseits für das Projekt zu werben und andererseits ihre Bereitschaft für eine Umsetzung zu fördern. Von Anfang an war es mir wichtig, dass das Prinzip der freiwilligen Teilnahme an der Qualifizierung gilt. Eine „Zwangsverpflichtung“ wollte ich ausdrücklich vermeiden, da dies aus meiner Sicht zu diesem Zeitpunkt nur schwer mit der Projektidee vereinbar gewesen wäre.

Umsetzung in Schleswig-Holstein

Im April 2023 zeichnete ich einen „Letter of Intent“, um sowohl gegenüber dem Verein Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. als Projektpartner als auch innerhalb der Polizeiorganisation meine Absicht verbindlich festzuhalten.

Im nächsten Schritt erarbeitete die Zentrale Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte der Landespolizei in Abstimmung mit der Polizeiabteilung und den Polizeibehörden den Entwurf „Führungskonzeption zur strukturellen Verankerung des Projekts ‚Demokratielotsen – von Polizei für Polizei‘ in der Landespolizei Schleswig-Holstein“.

„JE MEHR BUNDESLÄNDER SICH DARAN BETEILIGEN, DESTO MEHR KANN DAS PROJEKT BEWIRKEN.“ ENDRIKA A., DEMOKRATIELOTSE

Obwohl einige Inhalte von Niedersachsen übernommen wurden, musste diese Grundlage neu konzipiert und auf schleswig-holsteinische Bedürfnisse zugeschnitten werden. Im Rahmenerlass wurden unter anderem Zuständigkeiten, Aufgabenbeschreibungen, strukturelle Vorgaben und Qualifizierungsaspekte detailliert geregelt. Die Konkretisierung sowie die Personalauswahl der Demokratielotsinnen und -lotsen oblagen den Behörden. Dabei wurden sie von der Ansprechstelle unterstützt und beraten.

Im Oktober 2023 konnte mit der modularen Qualifizierung der Lotsinnen und Lotsen begonnen werden. Zur Auftaktsitzung sprachen die damalige Innenstaatssekretärin und heutige Ministerin des Innern Magdalena Finke, der Vorsitzende des Hauptpersonalrates Andreas Kropius und ich Grußworte. Damit wurde die Bedeutung des Projekts auch für die politische Hausspitze nochmals herausgestellt.

Herausforderungen bei der Umsetzung

Aus verschiedenen Bereichen der Organisation kamen jedoch auch teilweise begründete Bedenken und Kritik an einer Projektteilnahme.

In erster Linie wurde eingewandt, dass die Landespolizei sich bereits in einigen ähnlich ausgerichteten Vorhaben engagiere. Dies könnte zu einer „Überfrachtung“ des polizeilichen Einzeldienstes und zu Schnittstellenproblemen führen. Außerdem wurde die Sorge geäußert, eine Teilnahme könne den Vorwurf bekräftigen, die Polizei sei auf dem „rechten Auge blind“. Viele Beamte*innen, die Tag für Tag ihren anspruchsvollen Dienst pflicht- und verantwortungsbewusst leisten, seien es leid, immer wieder mit dem Verdacht konfrontiert zu werden, für rechtsextremes Gedankengut empfänglich zu sein.

Insofern war es für mich bei der Implementierung des Projekts grundlegend, immer wieder zu betonen, dass Haltung, Leistungsbereitschaft und Motivation in der Landespolizei vorbildlich sind. Sie steht für eine wertebewusste und werteorientierte Bürgerpolizei – das wird durch Befragungen kontinuierlich bestätigt. Deshalb ging es mir gerade nicht darum, die Projektteilnahme als „Feigenblatt“ nach außen zu verstehen. Dafür wollte ich nicht einstehen – und es war auch gar nicht nötig.

Dennoch darf es aus meiner Sicht weder einen Stillstand noch eine Ablehnung des Projekts geben – auch nicht mit dem Hinweis auf vermeintlich bereits ausreichende andere Maßnahmen. Gerade die Vernetzung und der Kontakt mit zivilgesellschaftlichen Akteuren vor Ort ist für eine hoheitlich agierende Organisation von großer Bedeutung. Die Polizei darf niemals als Feind oder Gegner wahrgenommen werden; das wäre Gift für unser demokratisches Zusammenleben. Das Projekt der Demokratielotsen kann dazu beitragen, das Vertrauen in die Polizei und ihr Ansehen weiter zu stärken.

Dem Argument der „Schnittstellenproblematik“ ließe bei Bedarf durch eine sorgfältige Themenauswahl und eine entsprechend abgestimmte Umsetzung vor Ort begegnen. Zudem würden eine kontinuierliche und sensible Begleitung sowie eine gezielte Steuerung durch die zuständige Ansprechstelle – sowohl im Kontakt mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern als auch innerhalb der Organisation – den geäußerten Bedenken Rechnung tragen.

Die Polizei hat aus ihrer Geschichte gelernt. Sie steht fest auf dem Fundament unseres Grundgesetzes und ist als Bürgerpolizei das genaue Gegenteil einer (geheimen) Staatspolizei. Historisches Lernen und die Übertragung in Gegenwart und Zukunft sind dabei elementar. Jede Polizeibeamtin und jeder Polizeibeamte trägt für das eigene Handeln persönliche Verantwortung. Wohin „blinder Gehorsam“ führen kann, hat die Geschichte gezeigt und ist Mahnung zugleich.

Die Polizei heutiger Prägung ist zu einem Anker unserer Gesellschaft geworden. Man vertraut ihr wie kaum einer anderen Organisation. Dieses wichtige Gut gilt es im Großen wie im Kleinen zu erhalten, zu fördern und weiter zu festigen.

In diesem Sinne sollte das Projekt der Demokratielotsen verstanden und umgesetzt werden.

3.2 Zusammenarbeit mit anderen Länderpolizeien

Für den erfolgreichen Transfer des Projekts hat sich im Verlauf der bisherigen Projektlaufzeit gezeigt, dass der regelmäßige Austausch zwischen den beteiligten Länderpolizeien von großem Wert ist. Durch die meist monatlich stattfindenden Austauschformate wird sichergestellt, dass alle Beteiligten über den aktuellen Projektstand sowie über bestehende Herausforderungen informiert sind und einander bei Bedarf mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven unterstützen können. Zu Einzelfragen und Themen schwerpunkten arbeitet das Projektteam – bestehend aus der ASAWE, den Kolleg*innen beim Verein Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. und den Beteiligten aus den Länderpolizeien – im engen Austausch zusammen.

**„WIR GREIFEN IN MENSCHENRECHTE EIN.
WIR HABEN EINEN Eid AUF DAS GRUNDGESETZ
GESCHWOREN. WIR SOLLTEN MIT POSITIVEM
BEISPIEL VORANGEHEN. WEIL AUCH DIE POLIZEI
VON DEMOKRATIE LEBT.“**

ANDRÉ H., DEMOKRATIELOTSE

„Durch eine möglichst große Beteiligung verspreche ich mir einen Wissensübertrag aus verschiedenen Bundesländern.“ Jan-Derek F., Demokratielotse

„Die Vernetzung von Länderpolizeien mit dem Schwerpunkt Demokratieförderung kann zu mehr Verständnis und Sensibilität im Alltag führen.“

Bjarne M., Demokratielotse

„Die Effektivität sowie Sichtbarkeit wird dadurch gesteigert; eine breite Vernetzung bringt gegebenenfalls neue Impulse.“

Nils B., Demokratielotse

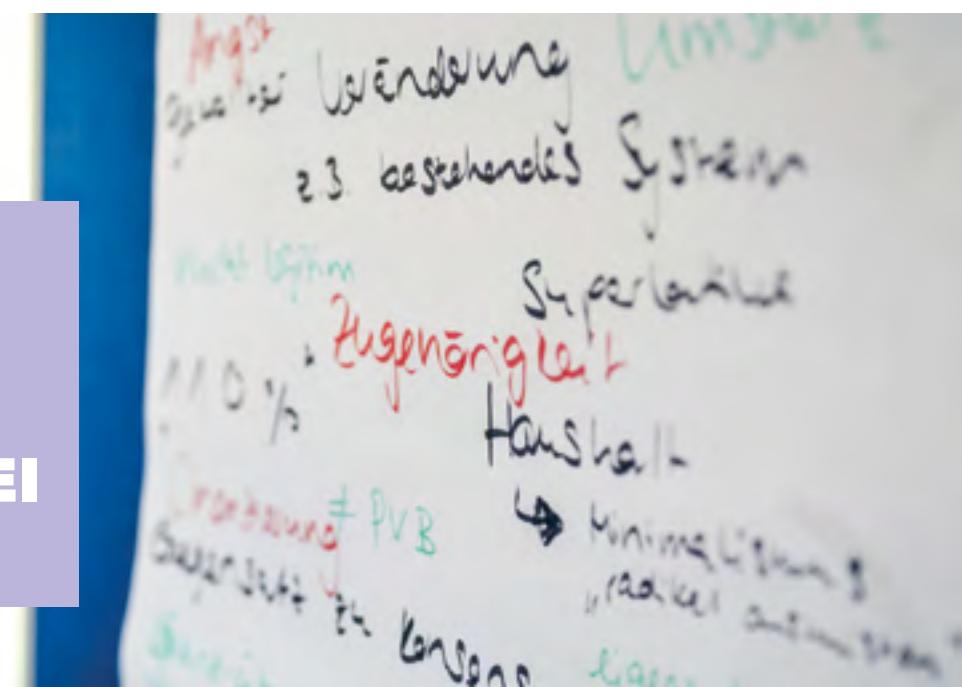
Darüber hinaus ist auch der Kongress des Netzwerks „Demokratiestarke Polizei“ von besonderer Bedeutung. Er bietet eine einzigartige Plattform, um mit weiteren Institutionen sowie zivilgesellschaftlichen und wissenschaftlichen Akteur*innen in den Austausch zu treten, Ideen für den gemeinsamen Schutz unserer Demokratie zu entwickeln und Best-Practice-Ansätze zu teilen.

„Durch die Einbindung mehrerer Länderpolizeien können Best-Practices ausgetauscht, Synergien genutzt und eine einheitliche Vorgehensweise im Umgang mit demokratiefeindlichen Tendenzen entwickelt werden.“

Timur Y., Demokratielotse

„Erfahrungsgewinn auf vielen Ebenen mit einem möglichen Austausch.“

Stephan G., Demokratielotse



4. DAS KONZEPT IN SCHLESWIG-HOLSTEIN

Im vorherigen Kapitel wurde bereits erläutert, welche Absprachen auf strategischer Ebene notwendig sind, um ein solches Projekt zu implementieren. Neben diesen Vereinbarungen wurde die Möglichkeit geschaffen, sich auf fachlich-inhaltlicher Ebene ein Bild vom Bildungskonzept und den möglichen Potenzialen des Projekts zu machen.

Der Prozess in Schleswig-Holstein

Bevor der „Letter of Intent“ gezeichnet wurde, bot die Polizeiakademie Niedersachsen an, dass zwei Vertreter*innen der Landespolizei bei der gesamten Fortbildung hospitieren können. Kurz nach diesem Angebot fuhren eine Mitarbeiterin der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebauftragte sowie ein weiterer Mitarbeiter, der auf Behördenebene bereits mit dem Thema „Demokratische Resilienz“ betraut war, zum Akademiestandort Lüchow und nahmen dort Ende 2022 an der Fortbildung teil.

Nach den ersten Tagen der Fortbildung stand auch aus fachlich-inhaltlicher Sicht fest: Dieses Projekt hat Potenzial. Daher wurde auch aus dieser Perspektive ein Votum für seine Implementierung ausgesprochen. Zugleich wurden Anpassungsbedarfe sowie die Notwendigkeit deutlich, regionale Akteur*innen aus Schleswig-Holstein einzubinden. Der Spielraum für entsprechende Modifikationen war schnell verhandelt, sodass mögliche landesspezifische Anpassungen keine Hürde auf dem Weg zur Implementierung darstellten. Vor diesem Hintergrund wurde das Bildungskonzept noch einmal angepasst und um regionale Akteur*innen aus Schleswig-Holstein ergänzt (vgl. Kapitel 6.2). Auch die organisatorische Verortung des Projekts unterscheidet sich in diesem Bundesland von der in Niedersachsen; dies wird im Folgenden näher beschrieben.

Organisatorische Besonderheiten

Die Landespolizei Schleswig-Holstein hat sich auch hinsichtlich der organisatorischen Anbindung für einen anderen Weg als die Landespolizei Niedersachsen entschieden. Seit September 2021 besteht die Zentrale Ansprechstelle Antirassismus und Wertebauftragte. Sie entwickelt Organisationsmaßnahmen im Bereich Antidiskriminierung und fungiert als Schnittstelle für Anliegen zivilgesellschaftlicher Akteur*innen, Bürger*innen und Kolleg*innen. Die Stelle ist mit zwei Angestellten mit sozialwissenschaftlichem Hintergrund besetzt. Organisatorisch wurde die Ansprechstelle bewusst in unmittelbarer Nähe zur Führung der Landespolizei im Landespolizeiamt verortet.

**„MAN FÜHLT SICH NICHT
ALLEINGELASSEN UND HAT
EINEN ANSPRECHPARTNER.“**

LORIN A., DEMOKRATIELOTSIN

In Verbindung mit dem Tätigkeitsprofil, der fachlichen Ausrichtung und der zentralen Anbindung der Ansprechstelle erwies es sich als sinnvoll, das Projekt von dort aus zu verantworten. Vor diesem Hintergrund hat die Zentrale Ansprechstelle Antirassismus und Wertebauftragte (ASAW) von Beginn an die zentrale Koordinations- und Steuerungsfunktion im Projekt „Demokratielotsen – von Polizei für Polizei“ übernommen. Sie begleitet und führt die Qualifizierungsmaßnahmen für die Demokratielots*innen durch und sorgt so für eine fundierte inhaltliche Vorbereitung der Multiplikator*innen.

Nach der Qualifizierung begleitet sie die ausgebildeten Kolleg*innen weiter, unterstützt beispielsweise bei der Entwicklung erster Projektideen und koordiniert die Einbindung externer Referent*innen durch entsprechende Absprachen. Zudem übernimmt sie verwaltende Aufgaben im Projekt, wodurch eine transparente und professionelle Umsetzung sichergestellt wird.

Darüber hinaus liegt die Koordinierung der Demokratielots*innen zentral in der Hand der ASAW. Sie organisiert und moderiert die regelmäßigen Netzwerktreffen, die den Austausch unter den Demokratielots*innen fördern und zur gegenseitigen Inspiration beitragen. Außerdem verwaltet sie die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel und sorgt für eine bedarfsgerechte Verwendung im Rahmen der Projektanträge.

Auf Wunsch begleitet die ASAW auch Termine und Absprachen mit Kooperationspartner*innen, um eine reibungslose Zusammenarbeit zu gewährleisten und die Vernetzung zwischen Polizei und Zivilgesellschaft zu stärken. Auf Führungsebene sorgt sie für stets aktuelle Sachstände und fertigt jährliche Abschlussberichte zum Projekt an.

Diese umfassende Begleitung, der Gesamtüberblick und die organisatorische Verantwortung der ASAW gewährleisten, dass das Projekt strukturell verankert ist und sich kontinuierlich weiterentwickeln kann - getragen von einer klaren fachlichen Ausrichtung und verlässlichen organisatorischen Strukturen.

„Die ASAW ist eine wichtige Verbindungsstelle zur Koordinierung der Projekte und Beratung der Demokratielots*innen zur Umsetzung ihrer Ideen.“
Endrik A., Demokratielotse

„DURCH DIE ASAWE HABE ICH ‚VORGESETZTE‘ MIT EINER FACHKOMPETENZ.“

JAN-DEREK F., DEMOKRATIELOTSE



„Eine zentrale Ansprechperson erleichtert die Arbeit ungemein und kann bei Fragen konkrete Hilfe anbieten.“ Bjarne M., Demokratielotse

„Die zentrale Anbindung erleichtert den Informationsfluss und den Austausch mit anderen Projektteilnehmer*innen.“ Timur Y., Demokratielotse

Ein Projekt wird Teil der Organisation: Der Weg über den Erlass

Eine weitere Besonderheit in Schleswig-Holstein ist der Rahmenerlass für das Projekt. Er wurde kurz nach der Zeichnung des „Letter of Intent“ erstellt und in einem mehrstufigen Stellungnahmeverfahren abgestimmt.

Inhaltlich umfasst und regelt der Erlass alle wichtigen Bausteine des Projekts. Zunächst werden Hintergrund und Entstehung des Projekts dargestellt sowie Erfahrungen aus bestehenden und laufenden Maßnahmen, auf denen das Projekt aufbaut. Beispielhaft zu

nennen ist das Pilotprojekt der Polizeidirektion Lübeck in den Jahren 2022/23: Dort wurden Ansprechpersonen für Antirassismus eingeführt, die sich als niedrigschwellige und vertrauensvolle Ansprechpartner*innen auf regionaler Ebene bewährt haben. An diese Erfahrungen knüpft das neue Projekt an.

Zudem werden im Erlass das Kooperationsverhältnis und die Ziele des Projekts deutlich herausgestellt.

Ein weiterer zentraler Baustein betrifft die Regelung der Aufgabenverteilung und der Zusammenarbeit. Dabei wird nicht nur beschrieben, welche Aufgaben die Demokratielots*innen übernehmen, sondern auch die wichtige Rolle der Führungspersonen und Gremien im Projekt erläutert. Darüber hinaus wird die Funktion der ASAWE im Gesamtprojekt nochmals konkret dargestellt.

Im Kern wird dabei folgendes Tätigkeitsprofil beschrieben (Auszug aus dem Erlass):

- Ansprechbarkeit für Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräfte bei Anliegen im Themenbereich,
- Erfassung und Bearbeitung von regionalen Anliegen im Themenfeld,
- Informations- und Bedarfstransfer an die ASAWE,
- Schaffung und Organisation von lokalen, bedarfs- und ressourcengerechten Angeboten zur Demokratiestärkung (z. B. Inhouse-Seminare, Reflexionsgespräche, Dialogprojekte und Besuche von Bildungsstätten),
- Aufbau, Ausbau, Nutzung und Pflege von lokalen zivilgesellschaftlichen Netzwerken und Organisationen,
- Eingehen von Kooperationen mit polizeiexternen Organisationen,
- Aufbau und Pflege des Netzwerkes der „Demokratielotsen“,
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Projekts.

Die Durchführung von einzelnen Maßnahmen und der Einsatz von Personal in der jeweiligen Organisationseinheit erfolgt dabei immer im Einklang mit dem dienstlichen Interesse sowie unter Beteiligung bzw. im regelmäßigen Austausch mit den jeweiligen Behördenleitungen, Dienststellen und verantwortlichen Vorgesetzten. Durch die unterschiedlichen Bedürfnisse im Bereich der jeweiligen Polizeidirektionen kann so eine Vielfalt von unterschiedlichen Angeboten zur Demokratieförderung entstehen.

Der Fokus der Arbeit der „Demokratielotsen“ liegt dabei insbesondere auf der Förderung des Dialoges auf Ebene der einzelnen Organisationseinheiten vor Ort (z. B. Austausch zu aktuellen politischen Themen, anlassbezogene Fortbildungen oder Veranstaltungsbesuche). Die Ausgestaltung der Rolle der „Demokratielotsen“ bleibt dabei jedoch immer orientiert an den regionalen Ressourcen und Bedürfnissen. Die Aufgabe der Demokratie-

lotsen erfordert ein besonderes Vertrauensverhältnis. Diesem Vertrauensverhältnis kommt aufgrund der Sensibilität des Themenbereiches eine verstärkte Bedeutung zu und ist bei allen Kontakten zu bedenken. Die „Demokratielotsen“ im Polizeivollzugsdienst unterliegen auch im Rahmen ihres Nebenamtes dem Legalitätsprinzip und bleiben damit verpflichtet, Straftaten bei Bekanntwerden eines Anfangsverdachtes zu erforschen.

Für die Führungskräfte ist im Erlass folgende Rolle handlungsleitend:

Für eine erfolgreiche Projektumsetzung wird die Begleitung und Unterstützung des Projektes durch erfahrene Führungskräfte sowie Gremienmitglieder aus der Landespolizei Schleswig-Holstein benötigt. Dies bezieht sich auch auf die jeweilige Behördenleitung und die jeweiligen Führungskräfte, denen eine wichtige Rolle für die erfolgreiche Umsetzung des Projektes zukommt. Das bedeutet:

- aktive Unterstützung des Engagements der „Demokratielotsen“ neben der eigenen Verantwortlichkeit im Themenfeld Demokratieförderung sowie
- offener Austausch und Abstimmungen über Projektplanungen und -durchführungen zwischen den Polizeidirektionen, den beteiligten Dienststellen und den lokalen „Demokratielotsen“.

Für die ASA W werden folgende Aufgabenschwerpunkte festgeschrieben:

Die ASA W übernimmt die Rolle einer koordinierenden Geschäftsstelle, die das Projekt fachlich begleitet und im Kontext des Projekts „Demokratielotsen“ folgende Aufgaben hat:

- fachliche Begleitung sowie Koordinierungsrolle im Themenfeld des Projekts „Demokratielotsen – von Polizei für Polizei“,
- bedarfsoorientierte Ansprechstelle und fachliche Beratung der „Demokratielotsen“,
- Beratung und Unterstützung der „Demokratielotsen“ und deren Behörden bei der Durchführung von Projekten,
- Schnittstellenkommunikation und „Single Point of Contact“ (SPOC) zu der Organisation „Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.“ und den teilnehmenden Länderpolizeien,
- Beratung zu übergreifenden Themen oder Anfragen, die Relevanz für eine landesweite Bearbeitung haben und/oder mit Öffentlichkeitswirksamkeit verbunden sind,
- gemeinsame Weiterentwicklung des Projekts in enger Abstimmung mit den beteiligten Polizeibehörden,
- Leitung und Durchführung regelmäßiger Fachbesprechungen mit den lokalen „Demokratielotsen“,

- Unterstützung der Netzwerkarbeit unter den „Demokratielotsen“,
- Haushaltskoordinierung mit „Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.“ wie Bearbeitung von Anträgen auf Kostenübernahme für geplante Maßnahmen der „Demokratielotsen“,
- Teilnahme an überregionalen und themenübergreifenden Konferenzen und Veranstaltungen (z. B. Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus, Landesdemokratiekonferenz) sowie
- Koordinierung und Betreuung von landesweiten Aktionen,
- Fertigung eines jährlichen Projektberichts, in dem die Arbeit der „Demokratielotsen“ und das gemeinsame Zusammenwirken erfasst werden,
- Koordinierung und Planung der externen und landesweiten/überregionalen internen Öffentlichkeitsarbeit
- bedarfsgerechte Unterstützung der regionalen internen Öffentlichkeitsarbeit.

Im Erlass werden sowohl Arbeitsabläufe als auch haushalterische Fragen geregelt – etwa zur Kostenverteilung zwischen der Landespolizei Schleswig-Holstein und Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V., zur Förderung durch die Stiftung Mercator sowie zu Details der Qualifizierung der Mitarbeitenden.

Erlass? – Grundlage für Verbindlichkeit und Akzeptanz

Die Entscheidung, das Projekt „Demokratielotsen – von Polizei für Polizei“ in einem Erlass zu regeln, war ein bewusster und strategischer Schritt. Damit wurde die formale Grundlage für die dauerhafte Verankerung des Vorhabens in den Strukturen der Landespolizei Schleswig-Holstein geschaffen. Ziel war es, das Projekt nicht als zeitlich begrenzte Maßnahme, sondern als festen Bestandteil polizeilicher Organisations- und Bildungsstrukturen zu etablieren.

Ein wesentlicher Aspekt bestand darin, die Inhalte und Ziele des Projekts in die Sprache und Logik polizeilicher Verwaltung zu überführen. Der Erlass schafft Klarheit über Aufgaben, Rollen, Verantwortlichkeiten und Abläufe – und sorgt so für eine einheitliche, verbindliche Grundlage für alle Organisationseinheiten der Landespolizei. Er bietet Orientierung

**„DIE ASA W GIBT MIR SICHERHEIT
IN DER AUSÜBUNG MEINES
NEBENAMTES.“** ANDRÉ H., DEMOKRATILOTSE



für die Umsetzung auf Ebene der Direktionen und stärkt zugleich die Legitimation der Demokratielots*innen in ihrer Funktion.

Auch das Verfahren der Erlassentwicklung spielte eine wichtige Rolle. Schon früh wurden relevante Ämter und Behörden in den Prozess einbezogen. Dieses partizipative Vorgehen ermöglichte es, Bedenken und Rückmeldungen aufzunehmen, kritisch zu prüfen und konstruktiv in die Ausgestaltung einfließen zu lassen. So konnten etwa Fragen zur Zuständigkeit, zur praktischen Umsetzbarkeit oder zur Integration in bestehende Strukturen gemeinsam bearbeitet werden.

Dieser dialogische Prozess führte nicht nur zu einem inhaltlich tragfähigen Erlass, sondern sorgte auch dafür, dass sich alle Beteiligten mitgenommen und einbezogen fühlten. Die breite Abstimmung schuf Akzeptanz und Vertrauen - beides zentrale Voraussetzungen für die erfolgreiche Einführung und nachhaltige Umsetzung des Projekts in der Fläche.

Insgesamt leistet der Erlass damit einen doppelten Beitrag: Er verleiht dem Projekt formale Struktur und Verbindlichkeit - und er fungiert als Instrument kooperativer Verständigung innerhalb der polizeilichen Verwaltungslandschaft.

5. STRUKTURELLE VERANKERUNG VON DEMOKRATIEARBEIT IN GROSSORGANISATIONEN – BEDEUTUNG UND HERAUSFORDERUNGEN

Die Verankerung von Demokratiearbeit in einer Großorganisation wie der Landespolizei Schleswig-Holstein ist sowohl eine zentrale Herausforderung als auch eine grundlegende Voraussetzung dafür, demokratische Werte dauerhaft zu sichern und das Projektziel nachhaltig zu erreichen. Dabei geht es nicht um einzelne Maßnahmen oder Schulungen, sondern um die systematische Einbettung von Demokratiearbeit in die Strukturen und die Kultur der Organisation.

Strukturelle Verankerung bedeutet, dass Prozesse, Werte und Verhaltensweisen so fest im Alltag, in den Regeln und in der Haltung der Organisation etabliert sind, dass sie unabhängig von einzelnen Personen oder zeitlich begrenzten Initiativen kontinuierlich gelebt und weiterentwickelt werden. Dieses Kapitel erläutert, was strukturelle Verankerung konkret bedeutet, welche Elemente dabei eine Rolle spielen und welche Herausforderungen sich in einer komplexen Großorganisation ergeben.

Strukturelle Verankerung: Mehr als nur Qualifizierung

Langfristiges Ziel des Projekts „Demokratelotsen – von Polizei für Polizei“ ist es, die Demokratiearbeit dauerhaft in der Landespolizei Schleswig-Holstein zu verankern. Dies geht weit über die reine Qualifizierung von Mitarbeitenden hinaus. Mit „struktureller Verankerung“ ist gemeint, dass Prozesse, Werte und Haltungen so in die Organisation integriert werden, dass sie langfristig Bestand haben und unabhängig von Einzelpersonen oder kurzfristigen Entwicklungen wirken. Nur wenn Demokratiearbeit Teil der alltäglichen Routinen und Strukturen wird, kann sie ihre volle Wirkung entfalten.

Formale Strukturen: Verlässlichkeit durch Regeln und Prozesse

Die Grundlage jeder strukturellen Verankerung bilden die formalen Strukturen einer Organisation. Dazu gehören festgelegte Regeln, Rollen, Zuständigkeiten und Prozesse, wie sie in Organigrammen, Handbüchern oder Dienstvorschriften festgeschrieben sind. Sie stellen sicher, dass Aufgaben verbindlich und verlässlich erfüllt werden. Im Kontext des Projekts bedeutet dies etwa, dass Demokratieförderung als fester Bestandteil in Fortbildungsplänen, Leitlinien und Zuständigkeitsbereichen der Landespolizei verankert wird. Dadurch wird gewährleistet, dass demokratische Bildung nicht von Einzelinitiativen abhängt, sondern institutionell abgesichert ist.

Gelebte Werte und ungeschriebene Regeln

Neben den formalen Elementen spielen informelle Strukturen eine zentrale Rolle: Soziale Normen, gemeinsame Werte und kulturelle Praktiken prägen das tägliche Miteinander – auch wenn sie nicht in offiziellen Dokumenten festgehalten sind. In einer Großorganisation wie der Polizei beeinflussen diese informellen Strukturen maßgeblich, wie Regeln tatsächlich umgesetzt werden und wie Mitarbeitende miteinander umgehen. Werden demokratische Werte wie Respekt, Toleranz und Verantwortungsübernahme selbstverständlich gelebt, wirkt sich dies unmittelbar auf die Organisationskultur aus.

Wenn Demokratiearbeit selbstverständlich wird

Ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur strukturellen Verankerung ist die Institutionalisierung. Dabei werden bestimmte Praktiken und Denkweisen so tief in den Alltag der Organisation integriert, dass sie als selbstverständlich oder sogar identitätsstiftend wahrgenommen werden. Institutionalisierte Demokratiearbeit bedeutet, dass die Reflexion über demokratische Werte, die Sensibilisierung für Diskriminierung und der Umgang mit Vielfalt zu einem normalen Bestandteil polizeilichen Handelns werden. Dies schafft Stabilität und Beständigkeit – auch über personelle Wechsel oder politische Veränderungen hinaus.

Grenzen der Messbarkeit: Fokus auf formale Strukturen

Im Rahmen des Projekts ist es jedoch nur begrenzt möglich, informelle Strukturen oder den Grad der Institutionalisierung durch konkrete und überprüfbare Maßnahmen zu erfassen. Diese Aspekte sind stark von individuellen Einstellungen und kulturellen Dyna-

miken geprägt und lassen sich kaum quantifizieren. Daher konzentriert sich das Projekt derzeit auf die Stärkung formaler Strukturen, um klare und überprüfbare Grundlagen für eine nachhaltige Demokratiearbeit zu schaffen. Auf dieser Basis können sich langfristig auch informelle Praktiken und eine tiefere Institutionalisierung entwickeln.

Herausforderungen struktureller Veränderung in einer Großorganisation

Die Umsetzung struktureller Veränderungen ist für eine Großorganisation wie die Landespolizei Schleswig-Holstein mit besonderen Herausforderungen verbunden. Ein zentraler Punkt ist das Spannungsfeld zwischen Hierarchie und Eigeninitiative: Während die Polizei auf klare Befehlsketten und ein hierarchisches System angewiesen ist, erfordert nachhaltige Demokratieförderung Räume für Reflexion, Dialog und selbstständiges Handeln. Dieses Spannungsfeld auszubalancieren, stellt eine große Aufgabe dar.

Zudem können informelle Strukturen und etablierte Routinen den Wandel erschweren. Eingespielte Abläufe und ungeschriebene Regeln innerhalb der Organisation sind häufig widerstandsfähig gegenüber Veränderungen. Gerade in einer Organisation, die stark auf Sicherheit, klare Vorgaben und routiniertes Handeln ausgerichtet ist, kann die Einführung neuer Inhalte wie der Demokratieförderung als vermeintlich „weiches“ Thema zunächst auf Skepsis stoßen.

Hinzu kommen begrenzte personelle und zeitliche Ressourcen, denn die Demokratielots*innen übernehmen ihre Aufgabe zusätzlich zu ihren regulären Tätigkeiten. Dieser Mehraufwand kann im Arbeitsalltag untergehen, wenn keine aktive Unterstützung durch Führungskräfte erfolgt oder das Thema nicht als prioritär betrachtet wird. Deshalb sind Akzeptanz und Engagement der Mitarbeitenden und Vorgesetzten entscheidende Erfolgsfaktoren: Nur wenn die Beschäftigten selbst die Relevanz der Demokratieförderung erkennen und die Initiative unterstützen, kann sie langfristig wirksam werden.

Schließlich müssen klare Abgrenzungen und Schnittstellen zu anderen relevanten Akteur*innen wie der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragten (ASAW) gefunden werden. Überschneidungen oder unklare Zuständigkeiten können zu Konflikten oder Parallelstrukturen führen und damit die Effizienz und Zielgenauigkeit des Projekts beeinträchtigen. Gleichzeitig ist die Zusammenarbeit mit externen zivilgesellschaftlichen Partner*innen wichtig, um Perspektiven von außen einzubeziehen und ein tragfähiges Netzwerk aufzubauen – ein Prozess, der sowohl Koordinationsaufwand als auch gegenseitiges Vertrauen erfordert.

Die genannten Herausforderungen machen deutlich: Strukturelle Veränderung bedeutet weit mehr als die Einführung neuer Regeln oder Maßnahmen – sie erfordert einen kul-

turellen Wandel, der Zeit, Engagement und die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterentwicklung verlangt. Nur so kann Demokratiearbeit fest in der Organisation verankert und zu einem selbstverständlichen Bestandteil polizeilichen Handelns werden.

„MIR LIEGT DEMOKRATIE AM HERZEN, BERUFLICH UND PERSÖNLICH. INSbesondere DER AUFKommende RECHTSRUCK IST MEINE MOTIVATION, DEM ZUMINDEST POLIZEIINTERN ENTGEGENZUWIRKEN.“ ENDRIKA A., DEMOKRATIELOTSE

Strukturelle Verankerung als Schlüssel zu nachhaltiger Demokratiearbeit

Die Verankerung von Demokratiearbeit in den Strukturen der Landespolizei Schleswig-Holstein ist kein kurzfristiges Projekt, sondern ein langfristiger Transformationsprozess. Sie erfordert den Aufbau formaler Strukturen und die Entwicklung einer offenen Organisationskultur. Nur mit einem klaren Bekenntnis der Führungsebene kann Demokratiearbeit nachhaltig etabliert werden.

Die Demokratielots*innen spielen dabei eine Schlüsselrolle: Durch ihre dezentrale, regionale Arbeit und den Peer-to-Peer-Ansatz schaffen sie Räume für Dialog und Reflexion, in denen demokratische Werte gestärkt werden können. Die damit verbundenen Herausforderungen sind jedoch nicht zu unterschätzen: Hierarchische Strukturen, begrenzte Ressourcen und eingespielte Routinen erfordern Engagement, Beharrlichkeit und aktive Unterstützung auf allen Ebenen der Organisation.

Die strukturelle Verankerung der Demokratiearbeit ist daher nicht nur ein organisatorisches Ziel, sondern ein Ausdruck gelebter Verantwortung: gegenüber der Gesellschaft, gegenüber den eigenen Mitarbeitenden und gegenüber dem demokratischen Rechtsstaat, dem die Polizei dient. Sie bildet das Fundament dafür, dass die Polizei auch künftig als glaubwürdiger Garant demokratischer Grundwerte wahrgenommen wird – und sich ihrer Rolle in einer lebendigen Demokratie jederzeit bewusst bleibt.

„MIT DER WEITERBILDUNG ZUR DEMOKRATIELOTSIN KANN ICH SICHERER MIT RASSISTISCHEN ODER DISKRIMINIERENDEN ÄUSSERUNGEN UMGEHEN.“ LINA H., DEMOKRATIELOTSIN

Auswahlverfahren und Anpassung des Auswahlverfahrens

Für eine dauerhafte strukturelle Verankerung ist die Auswahl motivierter und geeigneter Demokratielots*innen entscheidend. Ihre intrinsische Motivation bildet die Grundlage für eine glaubwürdige und wirksame Demokratiearbeit innerhalb der Organisation und spielt bereits im Auswahlverfahren eine zentrale Rolle.

Die Auswahl erfolgt zunächst über ein Verfahren, das auf einer freiwilligen Interessenbekundung basiert. Dabei steht das persönliche Engagement der Mitarbeitenden klar im Vordergrund: Wer sich als Demokratielots*in einbringen möchte, sollte ein echtes Interesse an der Stärkung demokratischer Werte mitbringen und bereit sein, diese aktiv zu fördern und den Dialog darüber zu unterstützen. Diese Herangehensweise ermöglicht es, Menschen zu gewinnen, die aus Überzeugung handeln, ihre Haltung glaubwürdig in die Organisation tragen können und bereit sind, eigene Projekte oder Denkanstöße in den Dienstalltag einzubringen.

Seit Frühjahr 2025 kommt ein weiterentwickeltes Auswahlverfahren zum Einsatz, mit dem sich Qualität und Passgenauigkeit der Auswahl erhöhen lässt. Dieses neue, mehrstufige Verfahren sieht vor, dass zusätzlich zur Interessenbekundung eine Stellungnahme der jeweiligen Führungskraft eingeholt wird, in der sie die besondere Eignung, Qualifikation und Motivation der Bewerberin bzw. des Bewerbers einschätzt. Damit wird nicht nur die Vorbildfunktion der künftigen Demokratielots*innen stärker betont, sondern es wird auch sichergestellt, dass die ausgewählten Personen inhaltlich und charakterlich für die anspruchsvolle Aufgabe geeignet sind. Die Einbindung der Führungskräfte stärkt zudem das Bewusstsein auf Leitungsebene für die Bedeutung des Projekts.

„Der Lehrgang bietet mir hinsichtlich meines sonstigen beruflichen Alltags die Erweiterung meines Horizonts.“ Lara H., Demokratielotsin

„Ich konnte meinen Blickwinkel weiten und habe andere Sichtweisen kennengelernt.“ Jan-Derek F., Demokratielotse

Verknüpfung anderer Stellen mit den Demokratielots*innen

Für die nachhaltige Arbeit der Demokratielots*innen ist eine enge Anbindung an bereits bestehenden Ansprechpersonen und relevante Stellen innerhalb der Landespolizei von großer Bedeutung.

Dazu gehört die Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen für LSBTIQ*, die mit ihrer Expertise und ihrem Netzwerk wichtige Impulse in Bezug auf Vielfalt und Antidiskriminierung geben können. Ebenso wird die Zentrale Disziplinarermittlungsstelle eingebunden, um sicherzustellen, dass bei disziplinarrechtlich relevanten Vorkommnissen Handlungsoptionen frühzeitig besprochen werden können.

„DER AUSTAUSCH UNTERSCHIEDLICHER PERSPEKTIVEN HAT MEINE EIGENE ARBEIT BEREICHERT UND NEUE IMPULSE GEGEBEN.“

TIMUR Y., DEMOKRATILOTSELOTSE

„Als persönliche Motivation treibt mich der Wunsch nach einem freundlichen Miteinander in der Gesellschaft an.“ Lara W., Demokratielotsin

„Ich finde den Austausch mit anderen Sicht- und Herangehensweisen absolut förderlich; führt das doch dazu, auch eigene Meinungen gegebenenfalls noch einmal zu überdenken.“ Nils B., Demokratielotse

„Die Zusammenarbeit mit anderen Demokratielots*innen und Kooperationspartner*innen hat mir Ideen für neue Projekte gegeben.“ Lara W., Demokratielotsin

Darüber hinaus soll eine enge Abstimmung mit dem Landesdemokratiezentrums (LDZ) erfolgen, um Synergien in der Bildungsarbeit zu nutzen und bestehende Angebote sinnvoll zu verbinden.

Durch diese Vernetzung werden Parallelstrukturen vermieden, Ressourcen gebündelt und die Demokratielots*innen als Bestandteil eines umfassenden Systems der Demokratieförderung gestärkt.



Netzwerk und Empowerment

Ein zentrales Element des Projekts ist der Aufbau eines tragfähigen Netzwerks der Demokratielots*innen. Diese Netzwerkarbeit eröffnet vielfältige Chancen: Zum einen können die Demokratielots*innen einander inspirieren und gemeinsam Projektideen entwickeln, die auf die spezifischen Herausforderungen und Bedarfe ihrer Dienststellen zugeschnitten sind. Zum anderen stärkt Netzwerkarbeit die Zusammenarbeit sowohl innerhalb einer Polizeidirektion als auch zwischen verschiedenen Polizeidirektionen und ermöglicht so einen landesweiten Austausch.

„Durch die Vernetzung der Demokratielots*innen entstehen gemeinsame Projekte, werden Ideen weitergegeben und wird Arbeit untereinander aufgeteilt.“ Endrik A., Demokratielotse

„Es ist ein schönes Gefühl zu wissen, dass es so viele Kolleginnen gibt, die ähnliche Einstellungen und Meinungen haben.“ Lara H., Demokratielotsin

„Es macht Freude, mit Kolleg*innen und Kollegen zusammenzuarbeiten, erweitert den Horizont und schafft Verbindung.“

Lina H., Demokratielotsin

Der regelmäßige Austausch über Erfahrungen, Erfolge und Herausforderungen ermöglicht es den Demokratielots*innen, einander zu stärken und voneinander zu lernen. Diese Form der kollegialen Beratung trägt nicht nur zur individuellen Weiterentwicklung bei, sondern steigert auch die Wirksamkeit des Projekts insgesamt.

Durch den Aufbau eines stabilen Netzwerks wird Empowerment erfahrbar: Die Demokratielots*innen erfahren Bestärkung in ihrer Rolle, erhalten Unterstützung in schwierigen Situationen und entwickeln gemeinsam Strategien, um ihre Arbeit wirkungsvoll in die Organisation einzubringen. So entsteht ein dynamisches Netzwerk, das den langfristigen Erfolg der Demokratieförderung sichert. Über die Netzwerkformate können zudem weitere Fortbildungsbedarfe identifiziert und Inhalte gezielt aufgefrischt werden.

6. KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN DER WEITERBILDUNG

Um im Rahmen des Projekts „Demokratielotsen – von Polizei für Polizei“ qualifizierte Ansprechpersonen für Demokratiearbeit innerhalb der Landespolizei auszubilden, arbeitet die ASA W, unterstützt durch Führungskräfte, vertrauensvoll mit Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. und der Polizeiakademie Niedersachsen zusammen. Voraussetzung für die Tätigkeit als Demokratielots*in ist die erfolgreiche Teilnahme an der modularen Qualifizierung. Diese gliedert sich in vier Grundmodule:

- Demokratisches Selbstverständnis
- Demokratiegefährdende Phänomene
- Polizeiliche Handlungsmöglichkeiten
- Netzwerkarbeit und Projektorganisation

Die Qualifizierung umfasst pro Durchgang zwei Blöcke mit je vier Präsenztagen; alle vier Module müssen absolviert werden, um ein Abschlusszertifikat zu erhalten. Änderungen des Ablaufs sind dabei möglich.

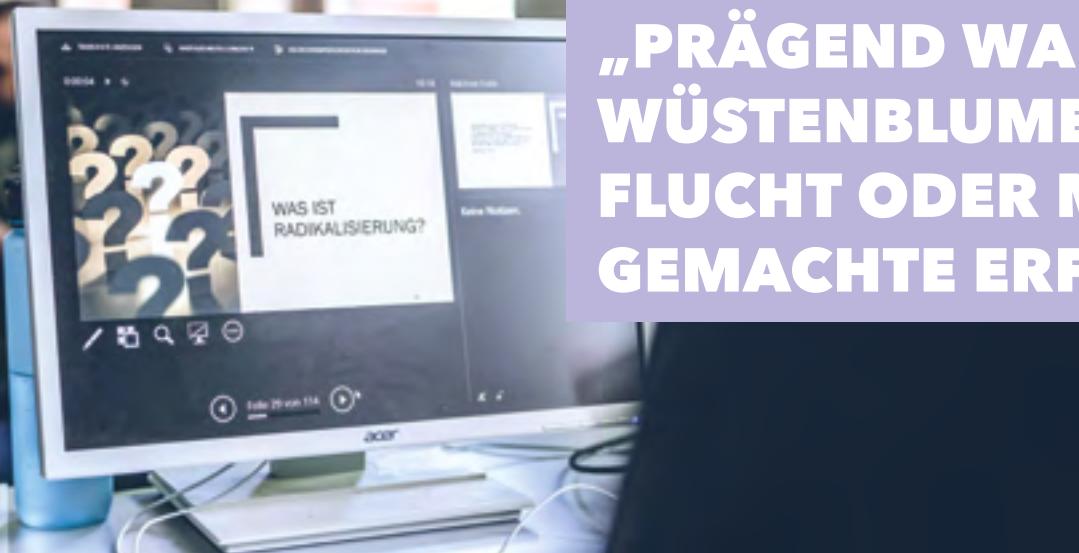
Die modulare Fortbildung ist stark praxisorientiert. Sie beinhaltet Fallstudien und methodische Ansätze, die eine direkte Übertragung des Gelernten in den beruflichen Alltag ermöglichen.

Die Weiterbildung mit ihren vier Modulen kann die Teilnehmenden zwar nicht zu Expert*innen in allen Themenfeldern der Demokratieförderung oder demokratifeindlicher Phänomene qualifizieren. Sie vermittelt jedoch grundlegendes Wissen und methodische Kompetenzen, die ein solides Fundament für die weitere Arbeit bilden.

Zugleich ist die modulare Fortbildung so konzipiert, dass sie sich gut in den beruflichen Alltag integrieren lässt.

„Ich habe viel über Radikalisierungsprozesse, Interventionsmöglichkeiten und Polizeihistorie gelernt.“ Jan-Derek F., Demokratielotse

„Die Vorträge von ‚betroffenen‘ Personen, aber auch von Forschenden waren sehr interessant.“ Bjarne M., Demokratielotse



„PRÄGEND WAREN DIE SCHILDERUNGEN DURCH WÜSTENBLUME E.V., UND ZWAR NICHT IM RAHMEN DER FLUCHT ODER MIT ANDEREN POLIZEIEN, SONDERN HIER GEMACHTE ERFAHRUNGEN.“ STEPHAN G., DEMOKRATIELOTSE

Die Mitarbeitenden sollen dabei Handlungskompetenzen erwerben, um niedrigschwellig und auf lokaler Ebene demokratiestärkend zu agieren, populistischen Tendenzen mit fachlicher Expertise zu begegnen und eine Multiplikator*innenrolle im Themenfeld zu übernehmen. Zudem erhalten sie grundlegende Kenntnisse in Projekt- und Netzwerkarbeit, um eigene lokale Vorhaben mit Unterstützung der ASAW umsetzen zu können.

Um die Unterschiede in Struktur und Organisation der Landespolizei Schleswig-Holstein im Vergleich zur Landespolizei Niedersachsen angemessen zu berücksichtigen, passt die ASAW als Projektkoordination die Ausbildungsinhalte vorab an die regionalen Gegebenheiten an. So wird gewährleistet, dass die spezifischen Anforderungen und Besonderheiten der jeweiligen Polizeibehörden angemessen berücksichtigt werden.

Die Gruppengröße der Fortbildungen ist auf 20 Personen begrenzt, um eine prozessorientierte und qualitativ hochwertige Weiterbildung zu ermöglichen.

Die Teilnahme erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit. Während der Module sind Übernachtungen am Tagungsort vorgesehen, sodass der Abend und der organisatorische Rahmen zusätzliche Möglichkeiten für Austausch und Netzwerkaufbau bieten.

Die modulare Weiterbildung wird in gleichberechtigter Kooperation mit dem zivilgesellschaftlichen Träger Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V. durchgeführt.

Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V. übernimmt in enger Abstimmung mit der Landespolizei Schleswig-Holstein folgende Aufgabenbereiche:

- Konzeptentwicklung und -anpassung
- Seminarleitung und praktische Umsetzung
- Projektsteuerung und strategische Kommunikation

Damit zeigt die modulare Fortbildung nicht nur konzeptionell, sondern auch in der praktischen Durchführung, dass und wie eine Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Akteur*innen gelingen kann.

Seminarleitung und Einbindung externer Referent*innen

Ein besonderes Qualitätsmerkmal der Weiterbildung ist die Einbindung externer Referent*innen zu fachspezifischen Themen.

Die Seminarleitung wird gemeinschaftlich von der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertearbeit der Landespolizei Schleswig-Holstein (ASAW) und dem zivilgesellschaftlichen Träger Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V. übernommen.

Diese arbeitsteilige Leitung gewährleistet eine große Bandbreite sowohl in den pädagogischen Ansätzen als auch in den fachlichen und gesellschaftlichen Perspektiven.

Die ASAW stellt sicher, dass die Weiterbildung als Fortbildungsangebot der Landespolizei verankert ist und vorhandene behördliche Kompetenzen, Erfahrungswerte und Netzwerke genutzt werden.

Zudem bringt sie sowohl personelle Ressourcen als auch ihre Expertise in den Bereichen Wertearbeit, Antirassismus und Demokratieförderung in das Curriculum ein. Dazu gehört auch, die Modulinhalte kontinuierlich auf ihren Nutzen und ihre Anwendbarkeit für die polizeiliche Praxis zu überprüfen und Anpassungen voranzutreiben.

„Besonders prägend war für mich der Beitrag von Menschen mit Migrationsgeschichte, welches Bild sie von Polizei aus ihrem Heimatland haben.“

Timur Y., Demokratielotse

„Der Besuch von Wüstenblume e.V. war besonders emotional und lehrreich. Er hat mir aufgezeigt, wie privilegiert ich bin und was für ein positives Gefühl Menschen trotz schlimmer Erfahrungen in der Vergangenheit ausstrahlen und übertragen können.“ Lara H., Demokratelotsin

Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V. und die externen Referent*innen bringen nicht nur ihre eigenen Kompetenzen in die polizeiliche Fortbildung ein. Sie sind auch Teil der Zivilgesellschaft und ermöglichen den Teilnehmenden einen Perspektivwechsel auf gesellschaftliche und politische Themen. Die Vernetzung zwischen Polizei und Zivilgesell-

schaft ist ein zentraler Baustein einer starken und demokratischen Gesellschaft. Sie stärkt die Legitimität der Landespolizei und erhöht ihre Akzeptanz in der Bevölkerung.

„Durch das Argumentationstraining im Rahmen der Fortbildung fällt es mir mittlerweile leichter, Meinungen anderer besser zu akzeptieren. Gleichzeitig bin ich darin besser geworden, die Bedürfnisse und Ängste meines Gegenübers herauszufinden und eine Konversation auf einer neutralen, sachlichen Ebene zu führen.“ Lara H., Demokratielotse

Alle Polizeibediensteten sind Teil einer hierarchischen Organisation. Externe Personen hingegen bewegen sich außerhalb dieser Strukturen und können daher leichter Irritationsräume eröffnen, in denen Erwartungen und eingespielten Routinen hinterfragt werden. Sie können mit Zuschreibungen und Vorurteilen arbeiten, unterschwellige Annahmen sichtbar machen und unabhängig von Dienstgrad oder Position der Teilnehmenden agieren.

„Die Auseinandersetzung mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit hat mir gezeigt, wie auch heute noch Minderheiten in unserer Gesellschaft abgewertet werden. Für die Polizeiarbeit ist das eine wichtige Erkenntnis, da sie Möglichkeiten zur Selbstreflexion bietet.“ Endrik A., Demokratielotse

Aufgabe und Herausforderung der Seminarleitung bestehen darin, Reflexions- und Kommunikationsräume zu schaffen, in denen Veränderungen überhaupt möglich werden. Sie sorgt dafür, dass die Inhalte der Weiterbildung sowohl an die polizeiliche Praxis und die Bedürfnisse der Gruppe anschlussfähig sind als auch nachhaltige Veränderungsprozesse anstoßen und Impulse für die Arbeit der Demokratielots*innen setzen.

„ICH HABE MEIN WISSEN ÜBER DEMOKRATISCHE STRUKTUREN UND METHODEN ZUR DEMOKRATIE-FÖRDERUNG VERTIEFT.“

TIMUR Y., DEMOKRATIELOTSE

„Unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Religion haben fast alle Menschen Stereotype im Kopf. Das ist ganz normal und an sich nichts Schlimmes. Wichtig ist, sich dessen bewusst zu sein.“ Lina H., Demokratielotse

Vor- und Nachteile modularer Fortbildung

Der modulare Aufbau einer Fortbildung bietet zahlreiche Vorteile – bringt aber auch Herausforderungen mit sich, die in der Konzeption berücksichtigt werden müssen. Er ermöglicht es, Inhalte flexibel und zielgruppenspezifisch anzubieten. Gerade im polizeilichen Kontext, in dem Dienstzeiten und Einsatzlagen stark variieren, ist dies ein erheblicher Vorteil.

Module können unabhängig voneinander und in individueller Reihenfolge absolviert werden, was die Vereinbarkeit mit dem Berufsalltag deutlich erleichtert. Zudem lässt sich die Fortbildung inhaltlich auf unterschiedliche Funktionen und Zuständigkeiten innerhalb von Polizei oder Sicherheitsbehörden zuschneiden – vom Streifendienst bis zu Führungsstellen.

Die modulare Struktur fördert außerdem ein kontinuierliches Lernen. Anstatt in einem einzigen Durchgang ein umfassendes Wissenspaket zu vermitteln, das womöglich nur punktuell Anwendung findet, werden die Inhalte über einen längeren Zeitraum hinweg schrittweise eingeführt, vertieft und in der Praxis reflektiert.

Gleichzeitig bleibt das Gesamtkonzept flexibel: Module können ergänzt, angepasst oder um neue Themen erweitert werden, wenn sich Bedarfe und Anforderungen verändern. Vor jedem neuen Durchgang besteht die Möglichkeit, einzelne Formate zu überarbeiten und Rückmeldungen früherer Gruppen zu berücksichtigen. Auf diese Weise bleibt die Fortbildung anschlussfähig, praxisnah und nachhaltig wirksam.

„Dass man innerhalb eines Tages dieses Vertrauen aufbauen kann, um derart frei zu sprechen, fand ich sehr beeindruckend und es hat mich darin bestätigt, wie wichtig dieses Projekt ist.“ Lara W., Demokratielotse

„Beeindruckend war, auf eine so harmonische Gruppe getroffen zu sein, die insgesamt so weltoffen, dabei aber auch so unterschiedlich gewesen ist.“ Nils B., Demokratielotse

„Das Gefühl, innerhalb der Polizei Gleichgesinnte zu haben, war besonders prägend.“ André H., Demokratielotse

Zu den Herausforderungen des modularen Aufbaus zählt, dass der organisatorische Aufwand deutlich höher ist als bei einer kompakten Fortbildung: Die Koordination von Terminen, Dozierenden, Materialien und Evaluationen über mehrere Module hinweg erfordert eine belastbare Struktur und einen klaren roten Faden, damit die Inhalte nicht fragmentiert wirken - zumal das Thema eine strategische Gesamtsicht auf Schutzmaßnahmen, Kommunikation und Netzwerke erfordert.

Auch kann der Umstand, dass die Teilnehmenden nicht als feste Gruppe durch die Fortbildung gehen, dazu führen, dass sich kollegiale Dynamik und Erfahrungsaustausch weniger stark entwickeln. In den bisher durchgeföhrten Qualifizierungen bestätigte sich dies jedoch nicht.

„DIE POLIZEI IST AUF DAS VERTRAUEN DER BEVÖLKERUNG UND AUF SELBSTVERTRAUEN ANGEWIESEN, DAFÜR SIND SELBSTREFLEXION UND KURSKORREKTUREN UNABDINGBAR.“

JAN-DEREK F., DEMOKRATIELOTSE

Insgesamt überwiegen die Vorteile – besonders bei einem Thema, das operative, strategische, rechtliche und kommunikative Aspekte verbindet. Der modulare Aufbau der Fortbildung wird zu einem zentralen Instrument der dauerhaften Verankerung der Projektinhalte in der polizeilichen Fortbildungsstruktur und ermöglicht eine breite Umsetzung in der Fläche.

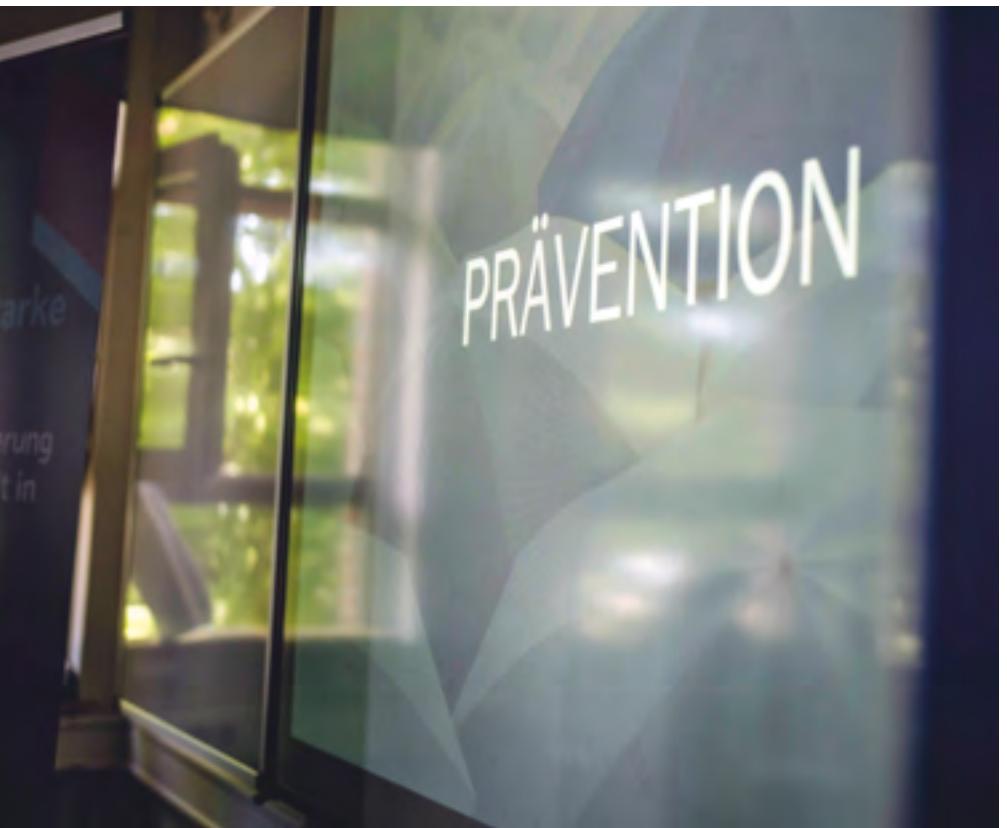
Der Tagungsort der modularen Fortbildung schafft Abstand zum Arbeitsalltag. Weil die Teilnehmenden während der Module vor Ort übernachten, können Gespräche abends in einem anderen Rahmen weitergeführt und vertieft werden. Das stärkt zusätzlich den Netzwerkcharakter der Fortbildung.

Besonderheiten in Schleswig-Holstein: Betroffenenperspektive und institutioneller Rahmen

Schleswig-Holstein ist durch seine Grenzlage, den maritimen Charakter und vielfältige Zuwanderungsgeschichten geprägt. In der Fortbildung der Demokratielots*innen eröffnet das einen wichtigen Lernraum: Wie Menschen mit Migrationsbiografien polizeiliches Handeln und die Erzählungen ihrer Bezugspersonen darüber wahrnehmen, hängt oft stark von ihren Erfahrungen mit Sicherheitsbehörden in den Herkunftsländern ab – von vertrauensbildenden, bürgernahen Strukturen bis hin zu repressiven und korruptionsanfälligen Systemen.

In einem Modul wird daher gezielt die externe Betroffenenperspektive von Menschen einbezogen, die selbst einen Migrationshintergrund und eine Fluchtgeschichte mitbringen: Auf dieses Weise können die Teilnehmenden reflektieren, welche Vorprägungen Vertrauen oder Misstrauen gegenüber der deutschen Polizei beeinflussen können, und erarbeiten, wie sich respektvolle Kommunikation, Transparenz und Verhältnismäßigkeit im polizeilichen Alltag konkret zeigen lassen. Dieser Perspektivwechsel stärkt Sensibilität und hilft, Deeskalations- sowie Dialogkompetenzen auszubauen – zentrale Bausteine demokratischer Polizeiarbeit.





In Zusammenarbeit mit Engagierten des Vereins Wüstenblumen – Teilhabe für Zugewanderte im Kreis Rendsburg-Eckernförde e. V. wurde in der Fortbildung der Blick auf die Perspektiven und Erfahrungen von Verfolgten, Geflüchteten und Vertriebenen mit polizeilichem Handeln in ihren Herkunftsländern geworfen. Dafür berichten die Vereinsmitglieder über ihre persönlichen Erfahrungen mit Strafverfolgungsbehörden in ihren Herkunftsländern und tauschen sich mit den angehenden Demokratelots*innen darüber aus, welche Bedeutung ethnische und kulturelle Hintergründe für das Vertrauen in rechtsstaatliche Institutionen wie die Polizei haben.

Für die konzeptionelle und inhaltliche Rahmung arbeitet das Projekt mit dem Landesdemokratiezentrums (LDZ) zusammen. Das LDZ bringt fachliche Expertise, Materialien zur Demokratieförderung und Kontakte in zivilgesellschaftliche Bildungsnetzwerke ein. In der Fortbildung können so externe Inputs – etwa zu Rassismusprävention, Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit oder Begegnungsformaten – mit konkreten Beispielen aus der polizeilichen Praxis verzahnt werden.

Ein weiterer schleswig-holsteinischer Schwerpunkt liegt auf der Einbindung der Zentralen Disziplinarermittlungsstelle. Sie vermittelt in der Fortbildung die Leitplanken des Disziplinarrechts: Welche Pflichtverletzungen sind disziplinarrechtlich relevant? Wo beginnt der Meldeweg? Welche Verfahren greifen?

Diese fachliche Einordnung ist für Demokratelots*innen wichtig, weil sie in einem sensiblen Spannungsfeld arbeiten: Sie wollen niedrigschwellige Gesprächs- und Reflexionsräume schaffen – gleichzeitig müssen sie wissen, ab welchem Punkt ein Sachverhalt nicht mehr ausschließlich dialogisch bearbeitet, sondern dienstlich weitergegeben werden muss.

Damit verbunden ist eine klare Rollenabgrenzung der Demokratelots*innen vom Disziplinarverfahren. Die Aufgaben der Demokratelots*innen liegen primär im Vorfeld möglicher Anlässe: Sie sensibilisieren, moderieren, fördern den kollegialen Austausch, betreiben Netzwerkarbeit und tragen regionale Bedarfe in die Organisation. Kommt in Gesprächen jedoch etwas zur Sprache, das straf- oder disziplinarrechtlich relevant ist, gilt weiterhin das Legalitätsprinzip des Polizeidienstes.

Die Fortbildung macht diese Grenze transparent, vermittelt Handlungssicherheit (z. B. „Wie spreche ich das an?“, „Wann informiere ich wen?“) und schützt damit sowohl die Vertrauensbeziehung zu Kolleg*innen als auch die Integrität dienstlicher Verfahren.

In allen bisherigen Qualifizierungsdurchgängen in Schleswig-Holstein zeigte sich im Verlauf der Fortbildung, dass der Umgang mit Fehlverhalten und einer offene Fehlerkultur in der Polizei vermehrt diskutiert wurden. Seit dem vierten Fortbildungsdurchgang wird diesem Schwerpunkt im Modul 2 deshalb verstärkt Raum gegeben. Ziel ist es, den Aspekt zu enttabuisieren und einen offenen Austausch darüber zu ermöglichen.

Aus den bisherigen Erfahrungen haben sich folgende zentrale Themenfelder herauskristallisiert, die in Arbeitsphasen bearbeitet werden:

- Gruppendynamiken und Korpsgeist
- Loyalität vs. Werte
- Barrieren und Handlungsoptionen
- Demokratelots*innen und Unterstützungsstrukturen

Auf diese Weise sammeln die Demokratelots*innen erste Erfahrungen darin, Reflexionsräume zu eröffnen und Gespräche über herausfordernde Situationen im Rahmen der Qualifizierung zu führen. Langfristiges Ziel ist es, sie zu Multiplikator*innen einer konstruktiven und gesunden Fehler- und Feedbackkultur fortzubilden.

Durch die Verbindung von Migrationsperspektiven, zivilgesellschaftlicher Expertise und klaren rechtlichen Grundlagen entsteht in Schleswig-Holstein ein Fortbildungsrahmen, der realitätsnah und wertebasiert ist – und die Demokratelots*innen darin stärkt, ihre Multiplikator*innenrolle kompetent und vertrauenswürdig wahrzunehmen.

Neben der Konzeption und den theoretischen Annahmen zur Fortbildung wurde eine wissenschaftliche Evaluation zur Wirksamkeit der Qualifizierung durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Folgenden näher dargestellt.

7. EVALUATION DER FORTBILDUNG: ERGEBNISSE UND WIRKUNG

Im Rahmen des Projekts „Demokriestarke Polizei“, das vom Verein Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. umgesetzt und von der Stiftung Mercator gefördert wird, wurde die Wirksamkeit der Fortbildungsmaßnahmen zur Stärkung demokratischer Kompetenzen durch die ProVal GbR (Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Analyse, Beratung und Evaluation) wissenschaftlich evaluiert.

Dabei standen vor allem die Veränderungen in den Einstellungen und Handlungskompetenzen der Teilnehmenden im Fokus. An der Erhebung nahmen 27 Demokratelots*innen teil, die vor und unmittelbar nach der Fortbildung mittels Fragebögen anonym und standardisiert befragt wurden. Trotz der vergleichsweise kleinen Stichprobe lassen die Daten signifikante Rückschlüsse auf eine positive Entwicklung zu.

Die Evaluation zeigt deutlich: Die Fortbildung entfaltet ihre Wirkung und führt zu einer spürbaren Stärkung der demokratischen Haltung innerhalb der Polizei.

Wandel im Demokratieverständnis – Demokratie als gestaltbare Kultur

Die Ergebnisse lassen erkennen, dass die Teilnehmenden der Demokratie eine veränderte Bedeutung beimessen. Demokratie wird weniger als abstraktes Prinzip, sondern zunehmend als lebendige, gestaltbare Kultur verstanden, die aktive Mitbestimmung und Anerkennung aller Beteiligten fördert. Besonders hervorgehoben wird die gestärkte Überzeugung, dass demokratische Prinzipien im Polizeialtag konkret mitgestaltet werden können. Dieser Wertewandel ist die Grundlage dafür, dass demokratisches Verhalten nicht nur theoretisch anerkannt, sondern im täglichen Dienst gelebt wird.

Stärkung der Handlungskompetenz im Umgang mit Rechtsextremismus und Diskriminierung

Ein Schwerpunkt der Fortbildung liegt auf dem sicheren und reflektierten Umgang mit Rechtsextremismus, Rechtspopulismus und diskriminierendem Verhalten – sowohl innerhalb der Polizei als auch im Kontakt mit der Öffentlichkeit.

Die Befragten geben an, ihre Fähigkeit verbessert zu haben, diskriminierende Vorfälle klar zu erkennen und angemessen zu beurteilen. Insbesondere können sie nun besser zwi-

schen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus unterscheiden, was für eine gezielte Reaktion entscheidend ist. Auch das Einschreiten bei verbalen Entgleisungen von Kolleg*innen wird als deutlich sicherer wahrgenommen.

Darüber hinaus wurde der kommunikative Umgang mit solchen Vorfällen gestärkt: Die Teilnehmenden lernen, Diskriminierung offen anzusprechen, konstruktiv zu intervenieren und so einen respektvollen Umgang im Team zu fördern. Dieses Bewusstsein ist besonders wichtig, um Vorurteile abzubauen und eine offene, diskriminierungssensible Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Kommunikation und Konfliktlösung: Mehr Sicherheit im Polizeialtag

Die Fortbildung vermittelt den Teilnehmenden auch praxisnahe Kompetenzen in konstruktiver Kommunikation und Konfliktlösung. Dies zeigt sich in einer gestiegenen Sicherheit, Perspektivwechsel vorzunehmen, für demokratische Prinzipien einzutreten und unterschiedlichen Handlungsoptionen zur Konfliktbewältigung zu nutzen.

Die Teilnehmenden fühlen sich dadurch besser gerüstet, mit Konfliktsituationen im Arbeitsalltag umzugehen – sei es im Umgang mit Kolleg*innen oder mit Bürger*innen. Das stärkt nicht nur das interne Klima, sondern auch das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Polizei.

Radikalisierungsprävention: Bewusstsein für Risikofaktoren wächst

Ein wichtiger Aspekt der Qualifizierung ist die Sensibilisierung für Radikalisierungsprozesse innerhalb der Polizei. Die Fortbildung fördert signifikant das Bewusstsein dafür, welche Risikofaktoren Radikalisierung begünstigen können.

Zudem zeigen die Ergebnisse, dass die demokratische Kultur nachhaltig gestärkt wird. Die Fortbildung trägt dazu bei, eigene Vorurteile bewusster wahrzunehmen und zu hinterfragen, fördert die regelmäßige Auseinandersetzung mit anderen Blickwinkeln und ermutigt die Teilnehmenden, selbst als Vorbild für demokratisches Handeln aufzutreten.

Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft und nachhaltige Wirkung

Neben der individuellen Kompetenzstärkung wird auch die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen gestärkt, und die Handlungssicherheit im Projektmanagement erhöht sich. Diese Vernetzung ermöglicht einen kontinuierlichen Austausch und eine enge Kooperation zwischen Polizei und Gesellschaft – ein wichtiger Baustein für eine offene und demokratische Organisationskultur.

Fazit: „Demokratiestarke Polizei“ als wichtiger Beitrag für Demokratie und Sicherheit

Die Evaluation des Projekts „Demokratiestarke Polizei“ in Schleswig-Holstein bestätigt in vielen Punkten die nachhaltige Wirksamkeit der Fortbildung. Die Teilnehmenden gewinnen nicht nur an Demokratieverständnis und Handlungssicherheit, sondern entwickeln sich zu aktiven Botschafter*innen demokratischer Werte innerhalb ihrer Institution. Mit der Unterstützung von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. und der Stiftung Mercator leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Stärkung einer demokratischen, reflektierten und gesellschaftlich vernetzten Polizei. So aufgestellt, ist sie eine zentrale Voraussetzung für eine demokratische Gesellschaft, die Herausforderungen wie demokratiefindlichen Positionen entschlossen begegnet. Die Demokratelots*innen übernehmen hierbei eine entscheidende Rolle als Multiplikator*innen, die im nächsten Kapitel noch genauer betrachtet wird.



8. POTENZIALE UND GRENZEN VON MULTIPLIKATOR*INNEN

Multiplikator*innen spielen eine zentrale Rolle bei der Vermittlung und Förderung demokratischer Werte innerhalb der Organisation. Sie fungieren als Brückenbauer*innen zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen und sorgen dafür, dass Demokratiearbeit praxisnah und nachhaltig umgesetzt wird. Gleichzeitig ist diese Rolle mit Herausforderungen verbunden, die sowohl die Wirksamkeit als auch die Akzeptanz der Multiplikator*innen beeinflussen können. Dieses Kapitel beleuchtet die Chancen und Grenzen des Einsatzes von Multiplikator*innen – besonders der Demokratelots*innen – in der Demokratieförderung.

Multiplikator*innen und Peers: Schlüsselpersonen der Wissensvermittlung

Multiplikator*innen können sowohl professionelle Fachkräfte als auch sogenannte Peers sein. Letztere sind Personen, die selbst Teil der jeweiligen Zielgruppe sind bzw. Inhalte von Kolleg*innen für Kolleg*innen aufbereiten – etwa weil sie an einer Fortbildung teilgenommen haben, ein Projekt organisieren oder sich in Diskussionsrunden in der Dienstgruppe engagieren.

Gerade durch diese geteilte Lebensrealität genießen Peers oft ein höheres Vertrauen und können so einen besonders wirksamen Zugang zu bestimmten Gruppen herstellen. Ihre Arbeit trägt entscheidend dazu bei, Wissen zu verbreiten, Dialoge zu ermöglichen und nachhaltige Veränderungen anzustoßen.

Demokratelots*innen als Multiplikator*innen in der Polizei

In der Landespolizei Schleswig-Holstein übernehmen die Demokratelots*innen die Rolle von Multiplikator*innen für demokratische Werte. Sie agieren auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und fungieren als interne Vermittler*innen, indem sie Kolleg*innen sensibilisieren, beraten und Räume für Diskussionen schaffen.

Diese dezentrale Verankerung ermöglicht es, regionale Bedarfe zu erkennen und passgenaue Angebote zu entwickeln, sodass der Ansatz flexibel und praxisnah bleibt. Besonders der Peer-to-Peer-Ansatz erhöht die Akzeptanz des Projekts und fördert den Dialog. Zugeleich eröffnet die enge Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen neue Perspektiven und stärkt den wechselseitigen Austausch.

Potenziale: Demokratische Kultur nachhaltig stärken

Durch diese Aktivitäten eröffnen sich erhebliche Potenziale: Langfristig können Demokratielots*innen zu einer nachhaltigen Sensibilisierung für demokratische Werte beitragen und strukturelle Veränderungen in der Organisation anstoßen – sie werden so zu Akteur*innen einer Art sozialer Bewegung innerhalb der Polizei.

Ihre Arbeit fördert den Dialog mit der Zivilgesellschaft, stärkt Vertrauen und ermöglicht Mitarbeitenden, neue Erfahrungsräume zu erschließen. Zudem können Demokratie-

„WIR KÖNNEN UNSERE EIGENEN SCHWERPUNKTE SETZEN UND DADURCH FACETTENREICH DEMOKRATISCHE GRUNDWERTE ABBILDEN.“ LINA H., DEMOKRATIELOTSIN

lots*innen ihre Maßnahmen flexibel an aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen anpassen und so die Relevanz und Wirksamkeit ihrer Arbeit sichern. Nicht zuletzt kann die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen, die Identifikation mit der eigenen Organisation stärken und zu höherer Arbeitszufriedenheit beitragen.

„Die größte Chance im Projekt besteht aus meiner Sicht darin, im Dienstalltag positiv auf die Kollegen wirken zu können.“

Endrik A., Demokratielotse

„Ich kann mir selbst und anderen Kolleg*innen helfen, unbewusste Fehler in der täglichen Arbeit zu vermeiden und Gefahren zu erkennen.“

Jan-Derek F., Demokratielotse

„Wir können das Interesse bei Kollegen wecken.“

Lorin A., Demokratielotsin

„Als Multiplikator habe ich die Chance, mit Engagement meine Werte und Überzeugungen zu vermitteln.“ Nils B., Demokratielotse

„Ich habe die Möglichkeit, Wissen und Erfahrungen weiterzugeben und so eine breite Wirkung in der Belegschaft zu erzielen.“

Timur Y., Demokratielotse

Herausforderungen: Grenzen der Arbeit als Multiplikator*in

Gleichzeitig findet die Arbeit der Demokratielots*innen in einem hierarchischen System mit deutlichen Machtgefällen statt und bewegt sich im Spannungsfeld des Legalitätsprinzips. Das erfordert eine eindeutige Abgrenzung zu anderen relevanten Akteur*innen, um Zuständigkeitskonflikte oder Parallelstrukturen zu vermeiden.

Zudem müssen Demokratielots*innen ihre Aufgaben neben ihren regulären Dienstverpflichtungen erfüllen, was mit einem hohen zeitlichen und personellen Aufwand verbunden ist. Die aktive Unterstützung durch die Führungsebene ist daher ebenso wichtig wie die Bereitschaft der Mitarbeitenden, sich auf das Projekt einzulassen und es mitzutragen. Schließlich ist auch die klare Trennung zwischen internen und externen Akteur*innen notwendig, um Verantwortlichkeiten und Kompetenzen transparent zu halten.

„ALS MULTIPLIKATORIN KANN ICH KOLLEGEN DIE MÖGLICHKEIT GEBEN, NEUE BLICKWINKEL ZU BEKOMMEN.“ LARA W., DEMOKRATIELOTSIN

„NEBEN DEN ALLTÄGLICHEN BERUFLICHEN HERAUSFORDERUNGEN MUSS ICH MIR DIE ZEIT NEHMEN, PROJEKTE ZU ORGANISIEREN.“

FLORIAN K., DEMOKRATILOTSE

„Meine größte Herausforderung ist die Vermittlung zwischen verschiedenen Akteuren und die Transferleistung zwischen Theorie und Praxis.“

Jan-Derek F., Demokratielotse

„Eine Herausforderung ist, nicht den Kontakt zu Kollegen und Kolleginnen zu verlieren.“ Stephan G., Demokratielotse

Eigenverantwortung als zentrale Grundlage der Multiplikator*innenrolle

Die Demokratelots*innen übernehmen eine wichtige Funktion als Multiplikator*innen, indem sie eigenverantwortlich regionale Bedarfe innerhalb ihrer Polizeidirektionen erkennen und bewerten. Durch ihre dezentrale Verankerung sind sie nah an den jeweiligen Dienststellen und Kolleg*innen und können so Herausforderungen frühzeitig wahrnehmen und passgenaue Angebote entwickeln.

Ihre Arbeit folgt einem bedürfnis- und angebotsorientierten Ansatz: Sie schaffen Formate und Räume, die von den Kolleg*innen tatsächlich gebraucht und angenommen werden.

Das Prinzip „von Kolleg*innen für Kolleg*innen“ ist essenziell für die Akzeptanz und Wirksamkeit der Demokratieförderung. Als vertrauenswürdige interne Ansprechpartner*innen verstehen Demokratelots*innen die Herausforderungen und Dynamiken ihrer Organisationseinheit besonders gut und können demokratische Werte authentisch und praxisnah vermitteln. Ihre intrinsische Motivation und ihr persönliches Engagement bilden die Grundlage dafür, dass die Angebote nicht als von außen auferlegte Maßnahmen wahrgenommen werden, sondern als bereichernde, gemeinschaftliche Initiative innerhalb des eigenen kollegialen Kreises.



Wirkung in die Strukturen: Vertrauen und niedrigschwellige Demokratiearbeit

Die Demokratelots*innen wirken als interne Multiplikator*innen, die durch ihr Engagement und ihre Nähe zu den Kolleg*innen zum Aufbau von Vertrauen beitragen. Da sie Teil der eigenen Dienststellen sind, besteht weniger Distanz als bei externen Akteur*innen. Dieses Vertrauen ermöglicht eine niedrigschwellige Demokratiearbeit, die auf Offenheit und Dialog basiert und allen Interessierten innerhalb und außerhalb der jeweiligen Polizeidirektion offensteht.

„Ich brauche die Möglichkeit, einem wichtigen Thema Raum zu geben und daraus Fortbildungen für Kollegen zu schaffen.“

Lara W., Demokratelotsin

Indem Demokratelots*innen das Projekt aktiv bewerben und Kolleg*innen motivieren, tragen sie dazu bei, die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen und demokratische Werte in der Organisation zu verankern. Ihre Rolle umfasst auch die Schaffung von Reflexionsräumen im Dienstalltag, in denen demokratische Werte und ihre Bedeutung für die Polizeiarbeit gemeinsam diskutiert und im Miteinander erprobt werden können. Diese Räume ermöglichen einen konstruktiven Austausch und stärken die kollegiale Zusammenarbeit.

„DREI WORTE SIND: LEHRREICH, HERAUSFORDERND, VERNETZEND.“

TIMUR Y., DEMOKRATIELOTSE

Ein weiterer wichtiger Effekt ist der positive Einfluss auf das Verhältnis zu Vorgesetzten: Erfolgreiche Projektarbeit der Demokratielots*innen wirkt vertrauensbildend und kann dazu beitragen, dass Führungskräfte demokratische Werte stärker unterstützen und fördern. Auf diese Weise kann auch die gesamte Organisationskultur nachhaltig positiv geprägt und weiterentwickelt werden.

Nachhaltige Projektentwicklung

Für die langfristige Wirksamkeit und Stabilität des Projekts „Demokratielotsen“ ist seine nachhaltige Entwicklung ein zentraler Erfolgsfaktor. Nachhaltigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Demokratiearbeit nicht als kurzfristige Initiative verstanden wird, sondern als dauerhafter, selbsttragender Bestandteil der Organisationskultur. Dies setzt voraus, dass das Projekt kontinuierlich an sich wandelnde gesellschaftliche und organisationale Herausforderungen angepasst wird und so dauerhaft relevant bleibt.

Ein wesentlicher Aspekt der nachhaltigen Entwicklung ist die fortlaufende Qualifizierung und Begleitung der Demokratielots*innen. Regelmäßige Schulungen, Austauschformate und Reflexionsmöglichkeiten sorgen dafür, dass die Multiplikator*innen ihr Wissen vertiefen, neue Impulse erhalten und ihre Methoden an aktuelle Bedarfe anpassen können. Der Aufbau eines stabilen Netzwerks unterstützt zudem den kollegialen Rückhalt und fördert den kontinuierlichen Erfahrungsaustausch.

„Ich brauche einen regelmäßigen Austausch zur Reflexion und Selbstsicherheit.“

Lina H., Demokratielotsin

„Die Möglichkeit, offiziell im Themenbereich arbeiten zu können, ist ein großer Nutzen des Projektes.“ André H., Demokratielotse

Darüber hinaus ist die Einbindung des Projekts in die formalen Strukturen der Landespolizei entscheidend. Dies betrifft sowohl die Anerkennung und Unterstützung durch Führungskräfte als auch die institutionelle Verankerung in Dienstvorschriften und strategischen Leitlinien. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Demokratielots*innen auch künftig genügend Zeit, Ressourcen und Rückendeckung erhalten, um ihre Aufgabe erfolgreich wahrnehmen zu können.

Nicht zuletzt trägt die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Partner*innen zur nachhaltigen Entwicklung des Projekts bei. Durch den regelmäßigen Dialog und die Vernetzung mit externen Expert*innen und Organisationen bleibt es offen für neue Perspektiven und innovative Ansätze, die in die polizeiliche Praxis einfließen können. Positive Beziehungen der Polizei zur Zivilgesellschaft sind entscheidend für ihre Legitimität und Akzeptanz. Gemeinsam können Polizei und Zivilgesellschaft auf gesellschaftliche Herausforderungen reagieren und Lösungen entwickeln, die von breiten Teilen der Gesellschaft getragen werden.

Insgesamt entsteht durch diese vielfältigen Maßnahmen eine stabile Grundlage: Die Demokratielots*innen können sich als feste Größe der Demokratieförderung in der Landespolizei etablieren und so das demokratische Selbstverständnis der Organisation langfristig stärken.

„Die Fortbildung war für mich: offen, erkenntnisreich und diskussionsfreudig.“ Bjarne M., Demokratielotse

„Inspirierend. Empowernd. Kollegial.“ Lina H., Demokratielotsin

„In der Qualifizierung bekommt man: Information, Reflexion und Diskussion.“ Florian K., Demokratielotse

„ICH HABE SICHTWEISEN IN DAS VERHALTEN VON BÜRGER*INNEN (UND KOLLEG*INNEN) ERLANGT, DIE ICH VORHER NICHT VERSTANDEN HABE.“

JAN-DEREK F., DEMOKRATIELOTSE

IMPRESSUM

© 2025 Landespolizei Schleswig-Holstein / Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V.

Eine Publikation der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte der Landespolizei Schleswig-Holstein und Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V.

Zentrale Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte der

Landespolizei Schleswig-Holstein

Mühlenweg 166

24116 Kiel

asaw@polizei.landsh.de

www.schleswig-holstein.de/polizei-asaw

Gegen Vergessen - Für Demokratie e.V.

Stauffenbergstraße 13-14, 10785 Berlin

info@gegen-vergessen.de

www.gegen-vergessen.de

Redaktion: Parts - Gesellschaft für soziale Praxis und Projekte mbH

Konzept und Gestaltung: Heilmeyer und Sernau Gestaltung GbR

Fotos: Landespolizei Schleswig-Holstein

Lektorat: Ines Eifler, Görlitz

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH

ISBN: 978-3-9828177-0-5

Gefördert von:

STIFTUNG
MERCATOR



Im Rahmen des Projekts „Demokratiestarke Polizei – Strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Polizei“ wird seit 2023 die Initiative „Demokratielotsen – von Polizei für Polizei“ in Kooperation mit Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. und der Polizeiakademie Niedersachsen in der Landespolizei Schleswig-Holstein umgesetzt. Das Projekt zielt dabei auf die strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Landespolizei ab.

Gemeinsam mit den Kooperationspartnern wurde das Fortbildungskonzept regional-spezifisch angepasst und die ersten intrinsisch motivierten Kolleg*innen zu sogenannten Demokratielots*innen qualifiziert.

Bis Ende 2026 sollen im Rahmen des Projektes 80 Kolleg*innen hierarchie- und funktionsübergreifend qualifiziert und dabei unterstützt werden, eigene regionale Projektideen zur Demokratieförderung zu entwickeln und umzusetzen, sodass diese aktiv an der Erhaltung, Stärkung und Gestaltung des demokratischen Selbstverständnisses der Polizei als Multiplikator*innen mitwirken können.

Die Demokratielots*innen agieren vorwiegend im regionalen Kreis sowie in ihrer Dienstfunktion und bilden darüber hinaus ein landesweites Netzwerk. Die Projektleitung und -koordinierung obliegt der Zentralen Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte im Landespolizeiamt.