

Ausschussvorlage

Ausschuss: INA, 35. Sitzung am 04.11.10

Stellungnahmen zu: GE Drucks. [18/2322](#) und AN Drucks. [18/2359](#)
– LandesPolBeauftr. –

Prof. Dr. Erhard Denninger	S. 35
Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG), Bundesvorsitzender	S. 43
Deutsche Polizeigewerkschaft im Deutschen Beamtenbund, Landesverband Hessen	S. 48
Katholische Polizeiseelsorge Hessen	S. 51
Polizeipfarramt der Evangelischen Kirche Hessen und Nassau	S. 53

Prof. em. Dr. Dr. h.c. Erhard Denninger

Stellungnahme zu dem Entwurf eines **LandespolizeibeauftragtenG** –

- Drucks. 18 / 2322 – sowie Antrag Drucks. 18 / 2359.
- Anhörung des Innenausschusses am 4. November 2010 -.

I. Rechtspolitische Vorbemerkung zur Wünschbarkeit der Einrichtung eines/einer Landespolizeibeauftragten (LPB).

Es ist umstritten, ob die Einrichtung eines/einer Landespolizeibeauftragten sinnvoll ist oder nicht. Ebenso bleibt häufig unklar und umstritten, wie weit das Aufgabenfeld eines/einer solchen Beauftragten reichen soll. Will man eine „allgemeine“ Beschwerdeinstanz schaffen, die „jedermann“ und nicht nur Polizeibediensteten offen stehen soll, wenn Missstände, Rechts- und Grundrechtsverletzungen gerügt werden sollen,

- in diese Richtung geht ein Gesetzentwurf der Humanistischen Union, der sogar eine entsprechende Ergänzung des Grundgesetzes vorschlägt –

oder will man, ähnlich der Einrichtung des Wehrbeauftragten gemäß Art. 45 b GG, eine parlamentsabhängige, außerhalb der Exekutive stehende Instanz errichten, welche die Kontrollaufgabe des Parlaments (des Landtags) bezüglich der Polizeitätigkeit unterstützen und außerdem als Ansprechpartner für beschwerdeführende Polizeibeamtinnen und –beamte dienen soll? Der von der SPD-Fraktion des Hessischen Landtags eingebrachte Gesetzentwurf zählt eindeutig zu diesem zweiten Typus. Der Aufbau des Entwurfs und der Wortlaut der Gesetzesformulierungen – vgl. besonders die §§ 4 bis 10 – orientieren sich stark an Aufbau und Wortlaut der entsprechenden Bestimmungen des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages in der Fassung vom 16. Juni 1982 (BGBl. I S. 677).

Auch über die Notwendigkeit oder auch nur Wünschbarkeit einer solchen „spezielleren“, parlamentsabhängigen Institution herrscht Streit. Vor einigen Jahren hat der damalige CDU-Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen (Behrens) die Einrichtung eines Polizeibeauftragten als „überflüssige Bürokratie“ gegenüber einer von der FDP-Fraktion in NRW erhobenen Forderung abgelehnt¹. In die gleiche Richtung ging unlängst die Äußerung des Sicherheitspolitischen Sprechers der SPD-Fraktion im Bayerischen Landtag (Schneider)

¹ S. www.im.nrw.de/pe/pm2001/pm2001/news_840.htm

gegenüber einem Antrag der Freien Wähler: „Überflüssig wie ein Kropf“ sei ein solcher Beauftragter.² Dagegen fordern die Grünen im Niedersächsischen Landtag eine unabhängige Beschwerdestelle gegen Polizeigewalt. Auch Polizisten, die sich gemobbt oder diskriminiert fühlen, könnten sich an die Stelle wenden.³ Bei den Gewerkschaften der Polizei, die bisher die Einführung eines LPB stets abgelehnt hatten, scheint ein Prozess des Umdenkens einzusetzen. Der Vorsitzende des Landesverbandes der Polizeigewerkschaft NRW, Rainer Wendt, stellt die Frage: „Schlechte Führung macht krank – Hilft der Polizeibeauftragte?“ und fordert zur offenen Diskussion auf.⁴

Die Ablehnung der Einrichtung eines LPB⁵ wird meistens mit dem Hinweis auf dessen „Überflüssigkeit“ begründet. Im Bereich der Polizei selbst gebe es genügend Beschwerdemöglichkeiten, die Abhilfe auf den Weg bringen könnten. Außer den Dienstvorgesetzten werden etwa der Personalrat, die Gewerkschaft, Polizeiarzt und –pfarrer, Polizeipsychologen und Gleichstellungsbeauftragte genannt. Diese Argumentation verkennt die beiden Vorteile, die entscheidend zugunsten der Einrichtung eines LPB ins Gewicht fallen: 1) Erstens bietet sie durch ihre völlige Unabhängigkeit und auch äußerlich-organisatorische Trennung von Betrieb und Hierarchie der Polizei die Gewähr für ein *Höchstmaß an Diskretion*. Eben dies ist aber zum Schutze der Polizeibeamtinnen und -beamten erforderlich. 2) Und zweitens erlaubt eine solche Konstruktion: weitgehende Unabhängigkeit bei Anbindung an die Legislative, die Vorgänge im Bereich der Exekutive, die zur kritischen Beurteilung anstehen, mit einem *Höchstmaß an Unvoreingenommenheit* zu betrachten. Die politische Auseinandersetzung ist dann auf der Basis der Berichts-Lage durch den PLB und der Stellungnahme der Landesregierung dazu (vgl. § 11 des Entwurfs) im Parlament zu führen; so findet demokratische Kontrolle des Handelns der Exekutive statt.

Im Ergebnis spricht, auch unter Berücksichtigung der ausländischen Erfahrungen (Schweden, England), vieles für die Einrichtung eines LPB.

II. Anmerkungen zur Verfassungs- und Gesetzmäßigkeit der Regelungen des Entwurfs.

² S. www.spd-landtag.de/aktuell/details.cfm?ID=12606&nav=aktuell

³ Pressemitteilung Nr. 255 der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen im Niedersächs.LT, vom 20. 7. 2010.

⁴ R. Wendt in: *Polizeispiegel*, Juli/August 2009, S. 1.

⁵ Die männliche Form meint i. F. immer auch die weibliche Form mit.

1. Der LPB als „Hilfsorgan“ des Landtags, seine Stellung im System der Gewaltenteilung.

Der Begriff „Hilfsorgan“ findet sich weder in der Hessischen Verfassung noch in der Geschäftsordnung des Hessischen Landtags. Der Gesetzentwurf übernimmt ihn ersichtlich aus § 1 Abs. 1 WBeauftrG des Bundes, wo er auf Art. 45 b GG zurückgeführt werden kann. Es ist jedoch, wie schon *Hans H.Klein* zutreffend gesehen hat⁶, „außerhalb eines konkreten normativen Zusammenhangs,... wenig ratsam, mit einer solchen Bezeichnung bestimmte Schlussfolgerungen zu verknüpfen.“ Die Bezeichnung als „Hilfsorgan“ des Landtags bringt zwar zum Ausdruck, dass der LPB in seiner konkreten Existenz vom jeweiligen Landtag abhängig und in seiner Funktion diesem bei dessen verfassungsmäßiger Kontrolltätigkeit zugeordnet ist, darüber hinaus ist aber bei der Ableitung konkreter Rechte und Pflichten Vorsicht geboten.

Klar ist freilich, dass das „Hilfsorgan“, eben, weil es kein selbständiges Verfassungsorgan ist, einen organisatorisch verselbständigten Teil der Legislative darstellt, so dass unter dem Gesichtspunkt der Gewaltenteilung keine Bedenken erhoben werden können. Exekutivische Hoheitsbefugnisse sind ihm, abgesehen von den speziell normierten Befugnissen der Informationsbeschaffung (vgl. § 3 des Entw.) versagt.

Einige der Regelungen lassen sich unmittelbar einleuchtend aus dem Charakter als „Hilfsorgan“ begründen, so zum Beispiel:

- die Bindung der Amtsperiode an die Wahlperiode des Parlaments, § 1 Abs. 2 Entw.;
- die Stellung des LPB als Inhaber eines öffentlichen Amtes, § 1 Abs. 3 Entw.;
- die Möglichkeit des Landtags, den LPB als Informationsquelle zu nutzen, ihn mit Prüf- oder Gutachtenaufträgen zu beauftragen, § 2 Abs. 1 Entw.

Hingegen präjudiziert die Qualität als Hilfsorgan nichts über den Umfang des Weisungsrechts des Landtags, nichts über das Ausmaß der Eigeninitiative, welches der LPB entfalten kann oder soll, und auch nichts über die Modalitäten der Informationsbeschaffung. Insofern ist der Gesetzgeber frei in der Ausgestaltung des neuen Amtes.

⁶ H. H. Klein in Maunz / Dürig GG (1999) Art. 45 b Rdn. 15.

2. Zu den Aufgaben des Landespolizeibeauftragten.

Ganz nach dem Vorbild der Regelungen des Wehrbeauftragten-Gesetzes (§ 1 Abs. 2 und 3) soll auch der LPB *zwei Arten* von Aufgaben wahrnehmen, die man kurz als „Auftragsarbeiten“ und „Eigeninitiativarbeiten“ unterscheiden kann. Vgl. § 2 Abs. 1 und 2 des Entwurfs. In beiden Fällen wird er als „Zuarbeiter“ („Hilfsorgan“) für den Landtag tätig, bleibt mithin Teil der Legislative.

Fraglich ist, ob die Abgrenzung der beiden Aufgabenkategorien voneinander mit hinreichender begrifflicher Schärfe möglich ist. Für die Kriterien der „Auftragsarbeiten“ mag dies bejaht werden: Die „Prüfung bestimmter Vorgänge“ ist zwar, für sich genommen, eine höchst unbestimmte Formulierung, aber der Bezug des Kontextes auf den Bereich der Polizei ermöglicht hier eine ausreichende Eingrenzung.

Anders verhält es sich hinsichtlich der Möglichkeit, den LPB mit der Erstattung von *Gutachten* zu beauftragen, und um dessen Recht, vom Landtag einen Gutachten-Auftrag zu erbitten, § 2 Abs. 1 Entw. In all den Fällen, in denen die zu begutachtenden Fragen zum normalen Zuständigkeits- und Erfahrungsbereich des LPB gehören, wird auch eine entsprechende Gutachtenkompetenz unstreitig sein. Wie steht es aber, wenn es um Gesetzesnovellierungen oder Verordnungsermächtigungen (Art. 118 HV) mit möglicherweise weit reichenden Folgen für die Organisation, den Einsatz oder das konkrete Handeln der hessischen Polizei, zum Beispiel auch um die Verwendung neuer (elektronischer) Mittel oder neuartiger Waffen (z.B. chemischer Reizstoffe) geht. Es kann für den Landesgesetzgeber durchaus nützlich sein, sich das empirisch gesättigte Wissen des LPB nicht nur bei Normsetzungen im „Innenbereich“ der Polizei, sondern auch bei solchen im Bürger/Staat-Verhältnis zunutze zu machen. Die Gutachtenkompetenz des LPB sollte dementsprechend nicht zu eng gefasst werden. Es empfiehlt sich deshalb eine Ergänzung der jetzigen Entwurfsfassung des § 2 Abs. 1, die klarstellt, dass die Gutachtenkompetenz grundsätzlich auch die Mitwirkung an der Normsetzung im Polizeibereich umfasst. Dass der LSB dadurch zu großen Einfluss auf die Gesetzgebung erlangen könnte, ist nicht zu besorgen, denn der Landtag behält es in der Hand, Art und Umfang der Mitwirkung durch Beschluss zu regulieren.

Zu den „Eigeninitiativ-Aufgaben“ gemäß § 2 Abs. 2 Entw. gehört das Tätigwerden des LPB, wenn ihm Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung *„der Grundsätze der inneren*

Führung“ schließen lassen. Auch diese Formulierung entstammt ersichtlich dem Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, § 1 Abs. 3 Satz 1. Es fragt sich, ob die Übernahme dieses Gedankens aus der Wehrverfassung in die „Welt der Polizei“ Sinn macht, und es fragt sich weiter, ob die jetzige Entwurfsfassung dem Gebot der Normbestimmtheit genügt.

Mit den „Grundsätzen der Inneren Führung“ [mit großem „I“] wurde und wird ein Reformkonzept der Bundeswehr umschrieben, „das im Gegensatz zu früheren Gegebenheiten durch die Institutionalisierung moderner Menschenführung dem Soldaten als Staatsbürger in Uniform unter voller Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte ein Höchstmaß an staatsbürgerlichen Rechten und Freiheiten sichern soll“.⁷ Das Konzept, das in den Jahren der Wiedereinrichtung einer (west)deutschen Streitmacht entwickelt wurde, sollte antidemokratischen Tendenzen zu einer Armee als ‚Staat im Staate‘, wie sie sich in der Weimarer Republik verhängnisvoll herausgebildet hatten, entgegen wirken. Eine solche Gefahr besteht für die Institution ‚Polizei‘ aus mehreren Gründen in ungleich geringerem Maße. Das beruht vor allem auf der ungleich intensiveren „Bürgernähe“ der normalen Polizeiarbeit im Verhältnis zu der des Militärs. Für die ‚Schutzpolizei‘, die ‚Wasserschutzpolizei‘ und auch die ‚Kriminalpolizei‘ liegt dies auf der Hand. Aber auch die bundesstaatliche Dezentralisierung der Polizeien mit der jeweiligen parlamentarischen Verantwortlichkeit der Polizei-Spitze (Ministerium des Innern als oberste Polizeibehörde, vgl. z.B. § 91 Abs. 2 Nr. 1 HSOG) wirkt sich gegen eine unkontrollierte „Verselbständigung“ der Institution aus. Der Polizeibeamte als „Staatsbürger in (Polizei-)Uniform“ ist heute eine Selbstverständlichkeit. Damit ist sowohl sein Verhalten gegenüber den anderen Staatsbürgern gemeint als auch seine Stellung als grundsätzlich voll und gleich berechtigter Grundrechtsträger, dessen Grundrechte nur so weit (gesetzlichen normierten) Einschränkungen unterworfen werden können als dies von dienstlichen Notwendigkeiten gefordert ist. Eine dem Art. 17 a GG vergleichbare Grundrechts-Beschränkungsklausel gibt es für Polizeibeamte (und natürlich: -beamtinnen) nicht.

Das bedeutet freilich nicht, dass die psychologischen und sonstigen Erkenntnisse moderner Personalführung nicht auch für die Leitung der Polizei von Bedeutung wären und Beachtung verdienen. Es erscheint auch sinnvoll, dem LPB die Aufgabe zu übertragen, über die Beachtung jener Erkenntnisse zu wachen. Jedoch sollte dies nicht mit dem Hinweis auf die historisch anders vorgeprägte Formel „Grundsätze der inneren Führung“ geschehen. In vielen und besonders gravierenden Fällen einer groben Missachtung der Erkenntnisse moderner

⁷ Jahresbericht des Wehrbeauftragten 1974. Ziff. 2. 3. 3. ; vgl. auch Hernekamp in v.Münch / Kunig, GG, Art. 45 b, Rdn. 26 ff.; Frank in AK-GG, nach Art. 87, Rdn. 51 und 73 ff.

Personalführung wird ohnehin auch eine Grundrechtsverletzung, insbesondere des Gleichheitsgrundsatzes zu prüfen sein.

3. Zu den Befugnissen des LPB.

Zu den Befugnis-Regelungen des Gesetzentwurfs erscheinen nur wenige, allerdings nicht unwichtige Anmerkungen angebracht:

a) *Recht auf Akteneinsicht.*

§3 Abs. 1 Nr. 1 Entw. gibt dem LPB gegenüber allen Polizeidienststellen ein freilich aufgabenbezogenes, aber umfassendes Auskunftsrecht, das nur durch „zwingende Geheimhaltungsgründe“ begrenzt werden kann. Ein ähnliches Recht auf Akteneinsicht soll dem LPB dagegen nicht zustehen. Die Begründung des Entwurfs, Teil B., zu § 3, 3. Absatz, bemerkt dazu lakonisch: Da den Hilfsorganen des Landtags grundsätzlich kein Recht auf Akteneinsicht zustehe, könne auch dem LPB eine solche „zusätzliche Kompetenz“ nicht eingeräumt werden. Dies vermag nicht zu überzeugen.

Zum einen zeigt sich hier die schon oben zu II. 1. festgestellte Unschärfe des Begriffs „Hilfsorgan“. Als Hilfsorgane des Landtags werden nämlich auch die nach Art. 92 HV gebildeten Untersuchungsausschüsse qualifiziert.⁸ Diese können aber von (allen) Behörden und öffentlichen Körperschaften die Vorlage von Akten und damit Einsicht in dieselben verlangen, Art. 92 Abs. 2 HV. Zum anderen fehlt es der Begründung des Gesetzentwurfs an Stimmigkeit, wenn das Recht zum unangemeldeten Besuch des LPB bei allen Dienststellen und Behörden der Polizei damit begründet wird, nur unter dieser Voraussetzung könne der LPB sein Amt „in umfassender Weise ausüben und sich ein Bild über die Hintergründe und die Berechtigung von Eingaben sowie eventuell bestehender Rechtsbeeinträchtigungen machen“,⁹ ihm jedoch ein Recht auf Aktenvorlage und -einsicht verwehrt sein soll. Diese Beschränkung seiner Informationsmöglichkeiten erscheint um so weniger sinnvoll, als sich gerade aus der Konfrontation von mündlichen Betroffenenaussagen mit der aus den Akten sich ergebenden Dokumentation eines Vorganges wertvolle Hilfe bei der Suche nach der „Wahrheit“ ergeben kann. Auf das Einsichtsrecht des Hessischen Datenschutzbeauftragten nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 HDSG sei hier nur ergänzend hingewiesen, wohl wissend, dass der DSB kein „Hilfsorgan“, sondern eine unabhängige „oberste Landesbehörde“ ist, § 22 HDSG.

⁸ Zinn / Stein, Verfassung des Landes Hessen, I, Art. 92, Erl. 1 und 3.

⁹ Begründung des Entwurfs, B., zu § 3 Nr. 4.

b) *Besuchsrecht für Mitarbeiter.*

Das Recht zum unangemeldeten Besuch der Polizeidienststellen steht nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 Entw. dem LPB „ausschließlich persönlich zu“. Die Begründung des Entwurfs will diese Befugnis auch auf die „begleitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ erstrecken. Dies erscheint aus Gründen der Arbeitsökonomie und –effektivität als sinnvoll. Zur Klarstellung sollte diese Erstreckung jedoch im Gesetz ausdrücklich festgehalten werden. In den in § 5 Abs. 1 Entw. vorgesehenen Richtlinien könnte Näheres über Art und Umfang der Begleitung gesagt werden.

c) *Wahrung der Diskretion.*

Die Ermittlungs- und Beratungstätigkeit des LPB zugunsten Hilfe suchender Beamtinnen und Beamten kann nur erfolgreich sein, wenn es ihm gelingt, ein stabiles Vertrauensverhältnis zu dem/der Betroffenen aufzubauen. Dies wiederum hängt entscheidend davon ab, ob die Betroffenen davon ausgehen können, dass ihre Mitteilungen, falls sie dies wünschen, mit zuverlässiger Diskretion behandelt werden („Beichtgeheimnis“). § 9 Entw. versucht, dem Rechnung zu tragen. Doch sollte die Vorschrift zum Schutz „des Einsenders“ noch strenger gefasst werden, als „Muss-Vorschrift“, nicht nur als „Soll-Vorschrift“. Ohne ausdrückliche Einwilligung des/der Betroffenen darf der LPB überhaupt nichts über den „Einsender“ bekannt geben. Der LPB unterliegt bezüglich der Einleitung von Straf- oder Disziplinarverfahren keinem Anzeigezwang, keinem „Legalitätsprinzip“ entsprechend § 160 StPO. Die Grenzen der §§ 138, 139 StGB sollen unberührt bleiben.

d) *Stellvertretung.*

Die Entwurfs-Regelung des §1 Abs.6 Entw. gibt dem Stellvertreter alle Rechte des LPB mit Ausnahme des Besuchsrechts. Die Regelung ist offensichtlich dem § 17 Abs. 1 WehrbeauftragtenG nachgebildet worden.

Diese Einschränkung kann die Arbeitsfähigkeit der Institution während einer - vielleicht länger andauernden – Vertretungsperiode aber empfindlich herabsetzen. Sinnvoller erscheint deshalb eine Lösung, welche dem Stellvertreter uneingeschränkt alle Rechte des LPB zuerkennt, ihn aber zugleich in seiner parlamentarischen „Legitimation“ dadurch stärkt und „aufwertet“, dass er (oder sie!) nicht allein durch den LPB „bestellt“ wird,

sondern dass seine Beauftragung/Ernennung auf Vorschlag des LPB *mit Zustimmung des Landtags* erfolgt.

Bei beiden Amtsinhabern, bei dem LPB wie bei seinem Stellvertreter, muss es sich um Persönlichkeiten mit großer Erfahrung und hoher persönlicher Autorität handeln, wenn die neue Institution dauerhaft erfolgreich wirken soll.

*

Königstein, den 22. 9. 2010

[gez.:] Denninger

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG)

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion im hessischen Landtag Ds. 18/2322

-Einführung eines Landespolizeibeauftragten -

In der Problemschilderung der SPD-Fraktion werden einleitend einige Faktoren für Defizite innerhalb der Organisationskultur der Polizei benannt. Sie sind hierarchisch gegliederten Organisationen nicht fremd. In der empirischen Polizeiforschung existieren zahlreiche Studien über die konflikträchtigen Beziehungsebenen zwischen Vorgesetzten, Behördenleitungen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Polizei.

Wichtig ist die Unterscheidung zu anderen Vorschlägen aus verschiedenen Institutionen, die ebenfalls den Begriff „Polizeibeauftragter“ verwenden, aber etwas völlig anderes damit verbinden, als der vorliegende Gesetzentwurf:

- So soll der von der „Humanistischen Union“ geforderte Polizeibeauftragte als „Hilfsorgan des Deutschen Bundestages“ als eine Art Sonderermittler die Arbeit der polizeilichen Einsatzkräfte beobachten und zusätzlich „Kontrolle über das Polizeiwesen“ ausüben (was immer das auch sein mag).
- Die „Piratenpartei Berlin“ will einen Polizeibeauftragten zum „Schutz der Grundrechte vor Übergriffen durch die Polizei“.
- Das „Netzwerk Friedensinitiative“ formuliert ebenfalls ihre Forderung nach einem „Polizeibeauftragten“ als zusätzliche Kontrollinstanz für die Polizei: „Die Kontrolle der Staatsgewalt ist ein konstitutives Element unseres demokratischen Rechtsstaats. Polizistinnen und Polizisten, die von Staat und Gesellschaft mit weit reichenden Eingriffsbefugnissen ausgestattet worden sind, müssen es als selbstverständlich ansehen, bei Ausübung ihrer Tätigkeit auch von außen möglichst umfassend kontrolliert zu werden.“
- Auch in Hamburg hat es Forderungen nach Einrichtung eines Polizeibeauftragten gegeben, den die Polizeigewerkschaften zu Recht unisono ablehnten: „Christiane Schneider, innenpolitische Sprecherin der Fraktion, stellte klar, dass DIE LINKE die Forderung von amnesty international und Humanistischer Union unterstützt und ebenfalls die Einrichtung eines unabhängigen Polizeibeauftragten fordert.“ (Fachtagung DIE LINKE Hamburg, 01.06.2010)

Ähnliche Bestrebungen gab es von interessierter Seite also immer wieder, teilweise unter verschiedenen Bezeichnungen. Alle diese Bestrebungen, die im Ergebnis darauf abzielen, die Polizei unter den Generalverdacht zu stellen, permanent Grundrechte einschränken zu wollen und gegen Strafgesetze zu verstoßen - und deshalb „verschärfter Kontrolle“ eines wie auch immer konstruierten Gremiums bedarf, lehnt die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG) mit großem Nachdruck ab.

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG)

Stellungnahme: Einführung eines Landespolizeibeauftragten in Hessen (Ds. 18/2322)

Insofern richtet sich an die antragstellende SPD-Fraktion die Bitte und Aufforderung, zur Vermeidung von Missverständnissen die Bezeichnung „Polizeibeauftragter“ zu überdenken.

Der Berufsalltag von Polizistinnen und Polizisten bringt eine hohe Stressbelastung mit sich. Schicht-, Wochenend-, Bereitschaftsdienst usw. verhindern, dass die stressige Dienstzeit sich mit Perioden der Ruhe und Entspannung abwechselt.

In diese Belastungsfaktoren sind –wenn auch mit unterschiedlicher Intensität- auch die nicht im Schichtdienst eingesetzten Beamtinnen und Beamten eingebunden. Sie halten sich ständig in der Inneren Bereitschaft, zu Einsätzen gerufen zu werden, die höchste Anforderungen an sie stellen. Hinzu kommt, dass alle Polizistinnen und Polizisten mit der erhöhten Wahrscheinlichkeit konfrontiert sind, potentiell traumatische Situationen zu erleben.

Sowohl in „Sofortlagen“ wie der schwere Verkehrsunfall oder der Unglücksfall als auch in vorbereiteten Situationen, wie der Vernehmung von Kriminalitätsoffern entstehen hochbelastende Situationen, die vielfältige psychische langfristige Folgen haben können, die die Lebensqualität beeinträchtigen.

Auch Funktionsinhaber in Stabsdienststellen und Führungsfunktionen sind mindestens sekundär wirkenden Belastungssituationen besonderer Art ausgesetzt, die die gleiche Wirkung entfalten, wie primäre Belastungssituationen.

Der Umgang mit Belastungsstörungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich besonderer gruppendynamischer Prozesse in Hochrisikogruppen der Polizei, Entscheidungsfindungen in Stabsdienststellen, die vor Ort zum polizeilichen Handeln mit all seinen Folgen führt und die nahezu vollständige Abwesenheit von Kompensationsmöglichkeiten, wie z.B. professioneller Reflexion des Erlebten und Supervision im Polizeidienst führen auch in den „Innendienstfunktionen“ zu etlichen berufstypischen Besonderheiten.

Dabei spielen unterschiedliche Erwartungen an Vorgesetzte durch die Belegschaft auf der einen und die Politik auf der anderen Seite eine nicht zu unterschätzende Rolle. Die Anforderungen an die Inhaber von Leitungsfunktionen des Höheren Polizeivollzugsdienstes z.B. haben sich in den vergangenen Jahren verändert und verstärkt.

Ursachen sind die durch eine ausufernde Arbeitsverdichtung in allen Bereichen der Polizei entstandene höhere Stressanfälligkeit auf allen Ebenen, neue Modelle von Steuerung und Führung, die nur selten mit traditionellem Verständnis und den realen Anforderungen an die Aufgaben einer Linienorganisation in Einklang zu bringen sind und mangelnde berufliche Anerkennung von Führungsleistung, die nicht selten Anlass für Resignation und Frustration sind.

Konflikte innerhalb der Belegschaft entstehen allerdings nicht nur zwischen der Sachbearbeitungs- und Leitungsebene der Polizei. Kräfte der mittleren Führungsebene der Polizei sind seit jeher in der schwierigen „Sandwichfunktion“, Erwartungen der Leitungsebene umsetzen und gleichzeitig die wichtige Bindungs- und Integrationsarbeit der von ihnen zu führenden Gruppe zu gewährleisten.

Sie leisten anerkanntermaßen schwierigste Führungsaufgaben, weil sie neben den Organisationsanforderungen und der gesetzlichen Aufgabenzuweisung die Steuerung und Beherrschung von Prozessen innerhalb der zu führenden Gruppe bewältigen müssen.

Auch wenn die Polizei nach außen als homogene Berufsgruppe erscheint, ist sie in Wahrheit ein strukturell sehr heterogenes Organisationsgebilde. Geschlechter-, Generations- und Statusgruppenkonflikte, die dramatische Entwicklung in der Demografie der Polizei mit einer infolge Arbeitsverdichtung drastisch gestiegenen psychischen und physischen Belastung der Beschäftigten, die sich verschärfende Auseinandersetzung um Funktionen außerhalb der Rund-um-die-Uhr-Belastung, Mobbing, Suchtverhalten, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Beförderungsstreit und zunehmende Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten im Einsatz sind nur einige der zusätzlichen Konfliktherde, die immer wieder Gegenstand interner Streitigkeiten, Untersuchungen und Verfahren sind, die nicht selten auch in der Öffentlichkeit ausgetragen werden.

Wissenschaftlich entwickelte Bewältigungsstrategien für eine nachhaltige Beherrschung all dieser Konflikte werden in der Polizeiforschung diskutiert, sind aber eher theoretischer Natur. Für Mediation, Supervision und fortschreibende Polizeiforschung nach innen fehlt es nicht an Erkenntnissen, sondern vielfach an Personal, Ressourcen und institutioneller Konsequenz.

Deshalb hat die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) an die Innenministerkonferenz den Vorschlag gerichtet, durch Einrichtung eines **Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitutes der Polizei** an der Hochschule der Polizei die fortschreibende Erforschung dieser Konfliktphänomene in der Polizei zu gewährleisten, um Führungs-, Streit- und Kommunikationskultur innerhalb der Polizei handhabbar zu entwickeln und eine krisenfeste Polizeikultur zu etablieren.

An Versuchen hierzu hat es in der Vergangenheit nicht gemangelt. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang z.B. an die „Mobbingkommission“ der Berliner Polizei, die sich als „Konfliktkommission“ seit 1997 etabliert hat. Sie ist allerdings aufgrund ihrer Zusammensetzung ebenfalls Teil der polizeilichen Hierarchiestruktur und als vom Polizeipräsidenten eingesetztes Gremium nicht mit dem „Landespolizeibeauftragten“ vergleichbar.

Die hierarchische Organisation der Polizei ist für eine effektive Aufgabenwahrnehmung unerlässlich. Im Einsatz müssen Polizeiführer darauf bauen können, dass die Kräfte den Weisungen folgen und Einsatzaufträge konsequent umsetzen. Umgekehrt vertrauen Einsatzkräfte darauf, dass diesen Aufträgen eine sachgerechte Lageanalyse, Gefährdungsabschätzung und Legalitätsprüfung vorausgegangen sind und sie nicht vor unlösbare Aufgaben gestellt werden.

Im „zwischenmenschlichen Konfliktfall“ zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern oder zwischen statusgleichen Belegschaftsangehörigen werden im Organisationsalltag immer wiederkehrende Konfliktmuster erkennbar. Sogar aus vermeintlich kleinen Missverständnissen können rasch eskalierende Auseinandersetzungen resultieren, deren Anfang schon sehr rasch niemand mehr nachvollziehen kann.

Die meisten dieser Konflikte lassen sich mit dem zur Verfügung stehenden Instrumentarium aus Vertrauensleuten der Gewerkschaften, Personalräten, sozialen Ansprechpartnern, psychologischen Diensten, Seelsorgern, anderen Vorgesetzten oder Behördenleitern bewältigen.

Eine gute Kommunikationskultur in einer Dienststelle ist zur Lösung von Konflikten und zur Leistungssteigerung insgesamt unerlässlich, sie ist aber auch in den meisten Dienststellen vorhanden. Die Professionalität von Polizeiführern in Deutschland, Ausbildungsstand, Kommunikationsfähigkeit und Problemlösungskompetenz befinden sich auf hohem Niveau.

Trotzdem entstehen zunehmend Situationen, in denen die vorhandenen Institutionen überfordert sind. Dabei wird immer wieder deutlich, dass ihre mangelnde Distanz zur eigenen Organisation ein unbeeinflusstes Handeln erschweren oder völlig unmöglich machen.

Sie sind Teil der Organisation, mit allen Pflichten, die sich daraus ergeben. Dazu zählen die Verpflichtung zur Anzeige von tatsächlichen oder vermeintlichen Dienstvergehen und Straftaten, die Unterrichtungspflicht gegenüber eigenen Vorgesetzten, die nicht institutionalisierte, aber gleichfalls vorhandene „Loyalitätskonflikte“ innerhalb der eigenen Statusgruppe u.a.m..

Diese Lücke versucht der Gesetzentwurf der hessischen SPD-Fraktion durch Einrichtung eines Polizeibeauftragten zu schließen.

Der Gedanke ist nicht neu, er wurde z.B. bereits im Jahre 2002 von der nordrhein-westfälischen FDP-Landtagsfraktion in einem Antrag an das Parlament (Ds 13/2993) ausführlich formuliert und begründet (wenn auch in der anschließenden Regierungszeit nicht umgesetzt).

In ihrem Antrag formulierte die FDP-Fraktion seinerzeit zutreffend:

„Die Polizei ist diejenige Fachverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, die jede wirtschaftliche, soziale oder politische Veränderung schneller erfährt und darauf reagieren muss, als andere Verwaltungen oder gesellschaftliche Gruppen. Daher entstehen bei der Polizei Inter- und Intra-Konfliktsituationen, die sich in den letzten zwanzig Jahren häufiger und tiefgreifender denn je darstellen, entsprechend dem Wandel in der Gesellschaft.

... Sie arbeitet bei der augenblicklichen Struktur und gegenwärtigen Aufgabenbelastung am Rande der Belastbarkeit. Viele Polizistinnen und Polizisten führen sich alleine gelassen, zu weit weg von der Führung und das Burn-Out-Syndrom scheint sich zu einem flächendeckenden Problem bei der Polizei zu entwickeln. Die interne Kommunikation über die vielen Hierarchieebenen und zwischen diesen funktioniert häufig schlecht.

... Führungskräfte sind von diesen Konflikten nicht ausgenommen. Zwangsläufig sind sie es, die durch die Wahrung der Dienst- und Fachaufsicht zwar die Qualität und Quantität der polizeilichen Arbeit überwachen sollen, die aber in Konfliktsituationen immer öfter selbst Anlass zur Kritik geben. „

Die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) sieht in dem Ansatz der hessischen SPD eine gute Möglichkeit, vorgenannte Konflikte besser als bisher insbesondere dort zu lösen, wo bisherige Problemlösungsinstanzen schon deshalb nicht ausreichend zu handeln vermögen, weil sie selbst Teil des Apparates sind, in dem sich Kommunikations- und/oder Führungsdefizite, häufig über lange Zeit, entwickelt haben.

Deshalb begrüßt die DPoIG, unter dem Vorbehalt einer besseren Wortwahl als „Polizeibeauftragter“, den vorliegenden Gesetzentwurf, denn auch und gerade in Zeiten zunehmender Belastung der Polizei wird zu erwarten sein, dass sich interne Konflikte noch stärker als bisher entwickeln, die Gesundheit der Beschäftigten und die Arbeitsergebnisse der Organisation weiter belasten.

Deshalb ist es richtig und zielführend, durch eine unabhängige Institution, wie sie im Gesetzentwurf der SPD-Fraktion beschrieben ist, den Versuch zu unternehmen, einen Beitrag für eine Optimierung der Organisationskultur der Polizei Hessen zu leisten.

Die DPoIG hält es für sinnvoll, das Gesetz zunächst zu befristen und im Lichte der gewonnenen Erfahrungen neu zu entscheiden.

Berlin, Oktober 2010



DPoIG

DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Landesverband Hessen

Landesgeschäftsstelle

Otto-Hesse-Straße 19 / T3

64293 Darmstadt

Telefon (06151) 27 94 500

Telefax (06151) 27 94 502

kontakt@dpolg-hessen.de

www.dpolg-hessen.de

Steuer-Nr. 07 224 0101 5

Finanzamt Darmstadt

DPoIG Landesverband Hessen, Otto-Hesse-Str. 19/T3, 64293 Darmstadt

Hessischer Landtag
Innenausschuss
Herrn Vorsitzenden
Horst Klee, MdL
Schlossplatz 1 – 3

65183 Wiesbaden

GS/MS

12.10.2010

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz über die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für die hessische Polizei beim Hessischen Landtag (LandespolizeibeauftragtenG)

-Drucks. 18/2322-

sowie

zum Antrag der Fraktion der SPD betreffend die Geschäftsordnung des Hessischen Landtags

-Drucks. 18/2359-

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Klee,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir verweisen auf die Stellungnahme des Bundesvorsitzenden der DPoIG, Herrn Rainer Wendt und nehmen ergänzend wie folgt Stellung:

Die DPoIG Hessen steht dem Gesetzentwurf befürwortend gegenüber.

In jüngster Zeit wurde in den Medien von Mobbingfällen in der Polizei berichtet, ja es wurde sogar die Behauptung aufgestellt, in der hessischen Polizei gebe es eine regelrechte Mobbingstruktur und die Führungskräfte seien nicht als Folge einer Bestenauslese in ihre Funktion gekommen, sondern weil sie in ausgeprägter Weise bereit seien, „nach unten zu treten und nach oben zu buckeln...“ (sinngemäß).

Fälle, von denen in den Medien berichtet wurde, gab bzw. gibt es in der hessischen Polizei. Allerdings sind sie nicht generell dem Phänomen ‚Mobbing‘ zuzurechnen. Sie sind vor allem nicht flächendeckend und wiederkehrend in den Behörden und Dienststellen zum System erklärt worden.

Es sind Fälle dabei, in denen Führungsfehler gemacht wurden, in denen vorschnell und unsensibel agiert wurde.

Insgesamt helfen solche pauschalen Behauptungen den Opfern nicht. Jedoch schaden sie dem Ansehen der hessischen Polizei erheblich.

Die meisten Vorgesetzten in der hessischen Polizei bemühen sich sehr um die Belange ihrer Mitarbeiter und zeigen ein hohes Maß an sozialer Kompetenz.

Ihr Gestaltungsspielraum ist aber durch Sachzwänge und vorgegebene Rahmenbedingungen eingeschränkt.

Die zunehmende Arbeitsverdichtung, die Personalknappheit, die rasant sich verändernden Erscheinungsformen von Kriminalität, die daraus resultierenden Veränderungen der Organisationsstrukturen und nicht zuletzt die massiv ansteigende Gewaltbereitschaft gegenüber der Polizei führen zu einer enorm gestiegenen physischen und psychischen Belastung unserer Kolleginnen und Kollegen.

Interne „Störfaktoren“ wie fehlende Dienstpostenbewertungen und Beurteilungsrichtlinien, mangelnde Karrierechancen, hohe Fluktuation bei den Führungskräften und vielerorts scheinbar zum Selbstzweck ernannte Personalentwicklungskonzepte lassen die für eine zufriedene Dienstausbübung dringend notwendige Verlässlichkeit, Vergleichbarkeit und Planbarkeit vermissen.

Für die Vorgesetzten rückt die Bedeutung des statistischen Vergleichs der Arbeitsergebnisse mit benachbarten Organisationseinheiten immer mehr in den Vordergrund.

Alle müssen an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr funktionieren.

Und so bleibt immer weniger Raum für kooperative Führung, sie gerät auch deshalb ins Hintertreffen, weil die Zeit fehlt.

Die Kolleginnen und Kollegen und auch die Führungskräfte stoßen an ihre Belastungsgrenzen. Das führt auch dazu, dass Konflikte im Vorgesetzten-Nachgeordneten-Verhältnis häufiger auftreten, aber nicht in der notwendigen Weise aufgearbeitet werden.

Und so werden Konflikte häufiger als fehlende Wertschätzung und damit als Beschädigung der persönlichen Integrität empfunden. In vielen Fällen, in denen sich nachher heraus stellt, dass eingeleitete dienstrechtliche Maßnahmen gegen Mitarbeiter unbegründet waren, fehlt es an der voll umfänglichen Rehabilitation.

Aber vor allem der von der obersten Etage der hessischen Polizeiführung mitunter vorgelebte und auf die gesamte Organisation ausstrahlende Führungsstil muss verändert, konstruktiv-kritische ‚Geister‘ müssen wieder zugelassen werden!

Remonstration im besten Sinne des hessischen Beamtengesetzes muss wieder gelebt werden.

Und es muss respektiert werden, dass jede Einsatzbereitschaft irgendwann erschöpft ist!

Leider haben in Einzelfällen die organisationsinternen Anlaufstellen versagt, wenn Kolleginnen und Kollegen sich hilfesuchend an sie gewandt haben. Mitunter mussten sie das auch, denn die hierarchische Einbindung, gesetzliche Strafverfolgungspflichten oder fehlende Zuständigkeiten bzw. Einflussmöglichkeiten haben hier die Möglichkeiten eingeschränkt.

Deshalb halten wir die Einrichtung einer Anlaufstelle außerhalb der Polizeihierarchie für sinnvoll und notwendig.

-3-

Ob eine solche Anlaufstelle gleich zu Beginn mit der im Gesetzentwurf vorgesehenen Personalausstattung versehen werden muss, können wir nicht einschätzen. Das könnte aber mit einer ohnehin sinnvollen und erforderlichen Evaluation festgestellt werden.

Abschließend weisen wir noch darauf hin, dass eine solche Anlaufstelle von Beginn an darauf achten muss, dass sie nicht missbraucht oder instrumentalisiert wird.

Zum Antrag betreffend die Geschäftsordnung des Hessischen Landtags haben wir keine Einwände.

Mit freundlichen Grüßen



(Heini Schmitt)
Landesvorsitzender

Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen

Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen
Viktoriastraße 19 · 65189 Wiesbaden

An den
Vorsitzenden des
Innenausschusses im Hessischen Landtag
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

Viktoriastraße 19
65189 Wiesbaden
Telefon 0611 - 3 60 08-0
Telefax 0611 - 3 60 08 20
E-mail: komm.kath.bischoefe.hessen@t-online.de

EINGEGANGEN

29. Sep. 2010

HESSISCHER LANDTAG

28. September 2010
Az. 7.2.10.3. Fi / fe

**Stellungnahme zur mündlichen Anhörung im Innenausschuss zum
Gesetzentwurf Drucksache 18/2322 sowie dem Antrag Drucksache 18/2359
Ihr Schreiben vom 30. Juni 2010 / Aktenzeichen: I A 2.6**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

mit o. g. Schreiben haben Sie sich an Herrn Landespolizeidekan Alfred Heil, Katholische Polizeiseelsorge Hessen, gewandt und um Stellungnahme gebeten. Das Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen vertritt u. a. auch die Belange der Polizeiseelsorge in Hessen beim Hessischen Landtag, sodass wir mit nachfolgender Stellungnahme auf Ihre Anfrage antworten möchten:

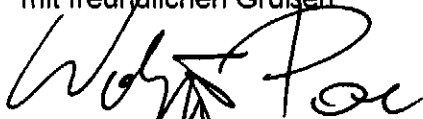
Große organisatorische Zusammenschlüsse, zu denen auch die Polizei zählt, stehen immer in der Gefahr, aus sich heraus nicht ausreichend auf interne Schwierigkeiten reagieren zu können. Daher ist es grundsätzlich richtig, mit besonderer Sensibilität auf mögliche Probleme zu reagieren. Ob hierzu die Einführung eines Landesbeauftragten zwingend notwendig ist, erscheint uns jedoch fraglich. Es ist zwar grundsätzlich begrüßenswert, wenn außerhalb des polizeilichen Beamtenapparates Personen und Institutionen die Möglichkeit zur Ansprache, Kontrolle und Interessenvertretung bieten. Insbesondere die Außenperspektive kann helfen, mögliche Missstände zu benennen. Eine solche Tätigkeit könnte auch durch die Einführung eines Landesbeauftragten für die hessische Polizei wahrgenommen werden, der öffentlichkeitswirksam und durch entsprechende Rückbindung an die parlamentarischen Gremien grobe Missstände benennen könnte. Dennoch ist durch die Schaffung einer solchen Stelle nicht gewährleistet, ob zukünftig auf Fehlentwicklungen besser reagiert werden könnte.

Bereits gegenwärtig bestehen erprobte Anlaufstellen, die den Polizistinnen und Polizisten im Dienst des Landes Hessen Hilfestellungen bei Schwierigkeiten bieten. Beispielhaft sei auf die gewählten Vertreter des Personalrats, die Gewerkschaftsvertreter, die Personalberater sowie insbesondere auch auf die Seelsorgerinnen und Seelsorger der Kirchen verwiesen. Auch stehen Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte und Mobbingbeauftragte zur Verfügung, die das vielfältige Beratungsangebot erweitern. Darüber hinaus bestehen Angebote des sozialpsychologischen Dienstes sowie des Kriseninterventionszentrums. In ihrer bisherigen Arbeit haben diese Angebote die Bediensteten auf vielfältige Weise unterstützt und auch gegenüber politischen Organen auf Probleme aufmerksam gemacht. Auch im Hinblick auf die Verletzung von Grundrechten oder Prinzipien der inneren Führung bieten die bisherigen Hilfsdienste Möglichkeiten zur Abhilfe, die zwar teilweise hinter den vorgesehenen Kompetenzen des Landesbeauftragten zurückbleiben, jedoch nicht minder wirksam sein müssen. Im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit der jeweiligen Einzelfälle und erforderlichen Hilfen bei dienstlichen, sozialen oder persönlichen Problemen ist nicht zu erwarten, dass ein Landesbeauftragter schneller oder kompetenter Unterstützung für die 18.000 Bediensteten im Polizeidienst bieten könnte. Ob die mit der Einführung des Landesbeauftragten verbundenen hohen Personalkosten (insgesamt ein Volumen von geschätzt € 200.000,00 jährlich) angesichts der vorgesehenen Tätigkeit gerechtfertigt sind, erscheint fraglich. Möglicherweise lassen sich Effizienzsteigerungen viel eher durch die Schulung von Führungskräften und Unterstützung der bestehenden Beratungsdienste erzielen.

Wir regen daher an, vor der Einführung eines Landespolizeibeauftragten zunächst zu prüfen, ob die bestehenden Hilfsangebote unzureichend sind und ob diese möglicherweise ohne die Einführung einer neuen, mit erheblichen Kosten verbundenen Personalstruktur zu verbessern sind.

Wir hoffen, Ihnen mit unserer Stellungnahme eine Anregung für Ihre Beratungen geben zu können und verbleiben

mit freundlichen Grüßen



Dr. Wolfgang Pax
Leiter des Kommissariats

**Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz über die Landesbeauftragte
oder den Landesbeauftragten für die hessische Polizei beim Hessischen
Landtag
sowie
zum Antrag der Fraktion der SPD betreffend die Geschäftsordnung des
Hessischen Landtags
Drucksache 18/2322 u. 18/2359**

Stellungnahme der Evangelischen Kirchen in Hessen

Mit Interesse nehmen die evangelischen Kirchen in Hessen die Initiative der SPD-Fraktion zur Kenntnis, eine Landesbeauftragte oder einen Landesbeauftragten für die hessische Polizei einzusetzen. Polizeibeamtinnen/Polizeibeamten und ihren Angehörigen soll damit die Möglichkeit eröffnet werden, sich in beruflichen Schwierigkeiten unabhängig von Dienstrang und Dienstweg direkt an eine neutrale Stelle wenden zu können.

Die Evangelische Kirche weiß um Notwendigkeit und Chancen solch externer Unterstützung. Seit 60 Jahren steht sie der Polizei in Hessen mit Beratung und berufsethischem Unterricht zur Seite. Die Begleitung durch Polizeipfarrerinnen und Polizeipfarrer in dienstlichen und persönlichen Konfliktlagen findet meist im geschützten Raum der Seelsorge statt. Das stiftet Vertrauen und Entlastung, ist in seinen praktischen Auswirkungen durch die kirchliche Schweigepflicht aber auch begrenzt. Der vorliegende Vorschlag bewegt sich auf einer politischen Ebene, die einen anderen Wirkungsgrad verspricht, in seiner Umsetzung aber auch Fragen aufwirft.

Das Amt einer/eines parlamentarischen Landesbeauftragten wäre ein markantes Zeichen politischer Anerkennung für die Polizei, würdigte sie in ihrer besonderen Verantwortung für die Sicherheit, das rechtliche Klima und den inneren Frieden unserer Gesellschaft. Die Belastungen und Gefahren, welche die Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols mit sich bringen, rechtfertigen besonderen Beistand und motivieren auch die Kirche zu ihrem polizeiseelsorglichen Engagement. Überdies wäre der Zugang des Parlaments zur Polizei und ihren Fragestellungen durch einen solchen Kontakt direkter gewährleistet.

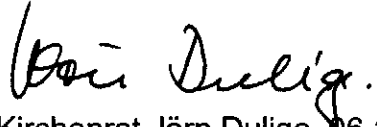
Kontrolle ist zweifellos eine der vornehmsten Aufgaben der Legislative und grunddemokratisch. Es wäre allerdings misslich, wenn die Initiative vor allem den Eindruck hinterließe, die Polizei hätte diese besonders nötig. „Führungskultur“ ist in allen Unternehmen ein wichtiges Thema und in den letzten Jahren auch in anderen Verwaltungen kritisch kommentiert worden. Für die Polizei kommt erschwerend hinzu, dass sie stark politischen Vorgaben ausgesetzt ist.

Zur Unterstützung ihrer Bediensteten hat die Polizei in den vergangenen Jahren die psycho-soziale Betreuung in den eigenen Reihen stark ausgebaut. Personalberaterinnen und -berater stehen in allen Präsidien zur Verfügung, der polizeipsychologische Dienst wurde verstärkt. Der Personalrat kümmert sich aus eigenem Recht um die polizeilichen Belange. Bei Konflikten sind bisweilen alle eingeschaltet und können die Situation oft befrieden. Sicher nicht in allen Fällen. Eine neutrale Stelle außerhalb mit entsprechenden Befugnissen könnte noch andere Impulse setzen, ohne damit dem Dilemma zwischen Vertraulichkeit und wirksamem Eintreten (§§7-9 des Gesetzentwurfs) gänzlich enthoben zu sein. Oft wird heute der Faktor „Zeit“ zur größten Last. Komplizierte Verfahren ziehen sich, bis alles geklärt und jeder einbezogen worden ist, so in die Länge, dass sich Betroffene bisweilen nur noch die Beschleunigung ihres Verfahrens wünschen. Auch dies ist bei der Vermehrung von Instanzen zu berücksichtigen.

Das Amt einer/eines Landesbeauftragten für die hessische Polizei bedürfte im hohen Maße parteipolitischer Unabhängigkeit. Nur so kann die intendierte Neutralität glaubhaft gewährleistet werden. Eine gute Kenntnis polizeilicher Belange und Zwänge ist dabei ebenso wichtig, wie eine gesunde Distanz zu den Behörden. Ihr/sein „fremder Blick“ könnte im Konflikt für beide Seiten hilfreich werden. Persönlichkeit und Integrität sind ebenso wichtige Voraussetzungen - auch um sich allen Instrumentalisierungsversuchen zu widersetzen.

Weiterhin wäre eine besondere Kompetenz in ethischen Fragen von Gewicht. Es ist zu fragen, ob neben Ansprechbarkeit und Kontrollfunktion die Anregung und Begleitung innerpolizeilicher Bildungsprozesse nicht auch zu den Aufgaben/Aufträgen dieses Amtes gehören müssten. In dem Zusammenhang wäre auch das Recht auf eine eigene Öffentlichkeitsarbeit der/des Landesbeauftragten zu

diskutieren. „Kooperativer Führungsstil“, „Mobbing“, „Leitbild“ u. a. sind Themen, die die Polizei vor allem selbst immer wieder aufgreifen, bearbeiten und vorantreiben muss. Die Selbstklärungskräfte der Polizei sind hier entscheidend und nicht allein durch Kontrolle zu mobilisieren. Sie anzuregen und zu stärken kann aber durchaus auch die Sache Außenstehender sein.



Kirchenrat Jörn Dulige, 06.10.2010