



HESSISCHER LANDTAG

01. 11. 2022

INA

Berichts Antrag

Fraktion der SPD

Fehler- und Führungskultur in der hessischen Polizei

Der Polizei kommt als Teil der exekutiven Staatsgewalt in der Gesellschaft große Verantwortung zu. Eine konstruktive Fehler- und Führungskultur stellt sich daher als wesentlich für unser Zusammenleben in einem Rechtsstaat dar. Auch für das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei ist deren Fehler- und Führungskultur ein essentieller Bestandteil. Gerade vor dem Hintergrund polizeilicher Skandale, z.B. in Zusammenhang mit dem „NSU 2.0“ und Chats von Polizeibediensteten mit rechtsextremistischen Inhalten muss dieses wieder gestärkt und gefestigt werden.

Deswegen wurde am 18. August 2020 eine unabhängige Experten-Kommission zum Thema „Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft – Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden“ einberufen. Deren Aufgabe bestand darin, mögliche strukturelle Probleme in der hessischen Polizei zu untersuchen, u. a. auch die Fehler- und Führungskultur betreffend. Am 7. Juni 2021 legte die Kommission unter Vorsitz von Prof. Dr. Dres. h.c. Angelika Nußberger ihren Abschlussbericht vor.

Dieser darf nicht in Vergessenheit geraten, sondern muss zur Reform und Verbesserung genutzt werden. Es ist im Interesse der Öffentlichkeit, zu erfahren, in welchem Stadium sich die Umsetzung ein Jahr nach Veröffentlichung des Abschlussberichts befindet.

Die Landesregierung wird ersucht, im Innenausschuss (INA) über folgenden Gegenstand zu berichten:

I. Leitbild der hessischen Polizei

Ein Leitbild, in dem Orientierungspunkte zur Fehler- und Führungskultur verankert sind, wäre für die Polizeibediensteten sehr bedeutsam.

1. Inwiefern wurde das bestehende Leitbild weiterentwickelt und in den polizeilichen Alltag integriert?
2. Wurden sog. Leitbild-Koordinatorinnen und –Koordinatoren installiert, die den Polizeibediensteten das Leitbild als „corporate identity“ vermitteln?
 - a) Falls ja: Wird es mithilfe eines Kriterienkatalogs regelmäßig überprüft?
 - b) Falls nein: Wie wird die Umsetzung des Leitbilds sichergestellt?

II. Verfolgung von Dienstvergehen

Die Mithilfe der Polizeibediensteten ist ein wichtiger Bestandteil bei der Aufklärung dienstrechtsrelevanter Straftaten und einer offenen Fehlerkultur.

3. Warum enthält das hessische Disziplinarrecht in § 16 HDG noch immer keine konkrete Milderungsmöglichkeit für die Bemessung disziplinarischer Ahndung von Polizeibediensteten, die bei der Aufklärung von Straftaten helfen, wie von der Expertenkommission gefordert?
4. Werden statistische Daten und anonymisierte inhaltliche Zusammenfassungen von Disziplinarverfahren veröffentlicht, um die Kommunikation über Fehlverhalten in Richtung der Bevölkerung zu verbessern? Falls nein: Warum nicht?
5. Wird die Anzahl der Verfahren, deren Sachverhalte und verhängte Disziplinarmaßnahmen in einer landesweiten jährlichen Statistik erfasst? Falls nein: Warum nicht?

III. Weiterentwicklung der Fehlerkultur in der Polizei

6. Welche konkreten Ansätze gibt es, um die Fehlerkultur in der Polizei zu verbessern?
7. Inwiefern wurde die Quantität der Fortbildungsangebote in diesem Bereich gestärkt?
8. Sind Fortbildungen für die Bediensteten mittlerweile verpflichtend?
 - a) Falls ja: In welchem Umfang?
 - b) Falls nein: Wie wird die Fortbildung in qualitativer und quantitativer Hinsicht gewährleistet?
9. Wie groß ist der Anteil dezentralisierter Fortbildungsmöglichkeiten?
 - a) Ist das Bestreben der Landesregierung, diesen Anteil auszuweiten? Falls ja: Wann und wie?
10. Welche Angebote gibt es in der Ausbildung der Polizeibediensteten zur Entwicklung einer Fehlerkultur?
11. Wurde eine Bedarfserhebung im Hinblick auf den Bedarf an psychosozialer Unterstützung und Supervision durchgeführt?
 - a) Falls ja: Mit welchem Ergebnis?
12. Wurden in diesem Rahmen ergänzend zu den bestehenden Angeboten eine regelmäßige Supervision sowie Präventionskuren für besonders belastete Mitarbeiter geschaffen?
 - a) Falls nein: In welchem Stadium befindet sich die Ausschreibung in diesem Moment?
13. Werden die sozialen Netzwerke für eine proaktive Öffentlichkeitsarbeit in Krisensituationen von den Polizeipräsidien mittlerweile verstärkt genutzt?
14. Wie wird eine unabhängige Kontrolle der Tätigkeit der Polizei sichergestellt, die nicht auf interne Kontrollmechanismen beschränkt ist?
15. Warum wurden die Lücken und Widersprüche im „Gesetz über die unabhängige Bürger- und Polizeibeauftragte oder den unabhängigen Bürger- und Polizeibeauftragten des Landes Hessen“, die die Expertenkommission bemängelt, noch nicht beseitigt und die Regelung zu anonymen Meldungen und zur Wahrung der Vertraulichkeit noch nicht geändert? (vgl. S. 101 f. des Kommissionsberichts)

IV. Stellung des ersten Führungsamtes im Hinblick auf die Führungskultur

Die Dienstgruppenleiter arbeiten täglich mit den Bediensteten zusammen und sollten ihre Mitarbeiter für eine erfolgreiche Zusammenarbeit genau kennen und einschätzen können. Ihnen kommt daher im Hinblick auf die Fehler- und Führungskultur eine herausgehobene Bedeutung zu.

16. Inwiefern gibt es spezifische Angebote für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgruppenleitern und Bediensteten, z.B. Zeit für Führungsarbeit und Reflexion oder regelmäßige und offene Gespräche?
17. Wie gehen die Dienstgruppenleiter mit Hinweisen und Meldungen von Fehlverhalten innerhalb des Teams um? Verfügen sie über einen Handlungsleitfaden?
18. Werden Dienstgruppenleiter besonders entlastet, um ihre Aufgabe der Teamleitung und Einsatznachbereitung wirksam wahrnehmen zu können?
 - a) Falls ja: Welche Maßnahmen wurde ergriffen?
 - b) Falls nein: Wie wird die Qualität der Arbeit der Dienstgruppenleiter in dieser Hinsicht sichergestellt?
 - c) Kann die Entlastung der Dienstgruppenleiter je nach Revier flexibel angepasst werden, z.B. in Brennpunktrevieren?
19. Wie wird sichergestellt, dass der „Korpsgeist“ der Polizei nicht dahingehend uminterpretiert wird, dass Polizeibedienstete das Fehlverhalten ihrer Kollegen nicht melden?
20. In welchem Verfahren werden die Dienstgruppenleiter ausgewählt und wie werden sie auf ihre Aufgabe spezifisch vorbereitet?

21. Wurde die fehlende Anbindung der Dienstgruppenleiter an Führungszirkel der Polizei hergestellt?
- a) Falls ja: Inwiefern?
 - b) Falls nein; Wie wird die Kenntnis von strategischen Behördenthemen sichergestellt?

V. Interne Kommunikation

Interne Transparenz ist wesentlich für eine offene Fehler- und Führungskultur.

22. Wie werden Informationen an die Bediensteten mithilfe interner Kommunikationsformen sichergestellt?
23. In welcher Form werden interne Kommunikationsformen reflektiert und evaluiert?
24. Wird für den Informationsaustausch der Polizeibediensteten untereinander flächendeckend Hard- und Software zur Verfügung gestellt?
- a) In welchem Umfang sind alle hessischen Polizeiangehörigen mit mobilen Kommunikationsgeräten ausgestattet? (Bitte nach Präsidien aufschlüsseln.)

Wiesbaden, 1. November 2022

Der Fraktionsvorsitzende:
Günter Rudolph