



Der Polizeibeauftragte

Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

Präsidenten des Landtags  
Nordrhein-Westfalen  
Herrn André Kuper MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Für die Mitglieder  
des Landtags

LÄNDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
17. WAHLPERIODE

**VORLAGE**  
**17/5264**

Alle Abg

7. Juni 2021

Seite 1 von 1

Aktenzeichen  
(bei Antwort bitte angeben)  
PB

Telefon 0211 871-2391  
Telefax 0211 871-

## Tätigkeitsbericht des Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

zur Information der Mitglieder des Landtags Nordrhein-Westfalen  
übersende ich meinen zweiten Tätigkeitsbericht. Dieser umfasst den  
Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021.

Mit freundlichen Grüßen

Thorsten Hoffmann

Dienstgebäude:  
Friedrichstr. 62-80  
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:  
Fürstenwall 129  
40217 Düsseldorf

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

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



**2. Tätigkeitsbericht**  
**des Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen**

**Berichtszeitraum:**

**1. März 2020 - 28. Februar 2021**

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
1. Zusammenfassung.....	5
2. Der Polizeibeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen .....	7
2.1. Selbstverständnis und Anspruch .....	7
2.2. Aktivitäten im Pandemiejahr .....	8
3. Eingaben an den Polizeibeauftragten: Fortschreibung der Erfassungskriterien und thematische Schwerpunkte.....	10
3.1 Soziales Miteinander .....	11
3.2 Fürsorgepflicht des Dienstherrn.....	13
3.3 Beruflicher Status .....	13
3.4 Arbeitsplatzsituation .....	15
3.5 Gesundheit .....	17
3.6 Weitere Eingaben .....	18
4. Rückblick.....	19
5. Handlungsbedarfe.....	21
6. Ausblick: Die Rolle von Kommunikation, Transparenz und Führung .....	23

Düsseldorf, im Mai 2021

## Vorwort

Mit diesem Tätigkeitsbericht berichte ich nunmehr zum zweiten Mal seit meiner Bestellung zum unabhängigen Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen über die Wahrnehmung meiner Aufgaben und meiner hierdurch gewonnenen Einblicke und Eindrücke.

Als Polizeibeauftragter des Landes Nordrhein-Westfalen bin ich für alle Beschäftigten in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen<sup>1</sup> ein direkter Ansprechpartner<sup>2</sup>, insbesondere bei beruflichen Schwierigkeiten, wie z. B. Mobbing, Diskriminierung, Gewalt, Problemen der inneren Führung oder Fehlgebrauch von Vorgesetztenfunktionen. Hierbei werde ich nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung tätig und bin nicht dem Legalitätsprinzip unterworfen. Außerdem habe ich ein Selbstbefassungsrecht, wenn ich Hinweise, z. B. durch Dritte, aus der Presse oder aus der Organisation Polizei erhalte. Ich versuche mit Mitteln der partnerschaftlichen Kommunikation und Mediation bei innerpolizeilichen Konflikten zu einer Lösung beizutragen. Dies ist mir sehr wichtig, denn eine nachhaltige Konfliktbeilegung ist nur vor Ort durch Mitwirkung aller Beteiligten möglich.

Der vorliegende Bericht ist einerseits ein Instrument zur Information der Abgeordneten des Landtag Nordrhein-Westfalen und der Öffentlichkeit, bietet aber gleichermaßen auch die Möglichkeit, in den Reihen der Kolleginnen und Kollegen in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen für meine Arbeit zu werben und die zum Teil immer noch nur vagen Vorstellungen zu stützen.

Gerade in diesen durch das Coronavirus beherrschten Zeiten ist mir die Darstellung meiner Aufgaben umso wichtiger, denn in den vergangenen Monaten sind persönliche Kontakte und der direkte Austausch vor Ort viel zu kurz gekommen. Hier vermisse ich

---

<sup>1</sup> Mit Ausnahme der in Abteilung 6 im Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen tätigen Polizeibeschäftigten.

<sup>2</sup> Direkter Ansprechpartner bedeutet, dass sich alle Beschäftigten in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen unmittelbar – d. h. ohne Einhaltung des Dienstweges – an mich wenden können – persönlich, telefonisch, schriftlich, per E-Mail und auch anonym.

vor allen Dingen die Kontakte und Gespräche, die sich „nebenbei“ oder zufällig am Rande der offiziellen Termine ergeben.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen an der Bearbeitung der Eingaben beteiligten Kolleginnen und Kollegen – in den verschiedenen Polizeibehörden und im Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen – ganz herzlich für Ihre Kooperation und Unterstützung, trotz der durch das Coronavirus erschwerten Rahmenbedingungen, bedanken.

Mein ganz besonderer Dank gilt aber all denjenigen, die sich an mich gewandt haben. Ich danke Ihnen für Ihr Vertrauen und Ihre Offenheit, aber auch für ihr Verständnis, wenn ich Ihren Hoffnungen und Erwartungen nicht immer gerecht werden konnte!

## 1. Zusammenfassung

Thematischer Schwerpunkt	Eingaben von Beschäftigten 03/2019-02/2020	Eingaben von Beschäftigten 03/2020-02/2021	Veränderung
<b>Soziales Miteinander</b>	14	54	+ 40
<b>Fürsorgepflicht des Dienstherrn</b>	14	23	+ 9
<b>Beruflicher Status</b>	78	76	- 2
<b>Arbeitsplatzsituation</b>	35	32	- 3
<b>Gesundheit</b>	26	38	+ 12
<b>Weitere Eingaben</b>	76	25	- 51
<b>Gesamt</b>	243	248	+ 5

Im zweiten Berichtsjahr<sup>3</sup> wandten sich 248 Beschäftigte der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen an den Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen. Von diesen Eingaben entfielen 71 auf weibliche, 177 auf männliche Personen. Damit ist das Aufkommen der Eingaben im Vergleich mit dem ersten Berichtsjahr (243 Eingaben) nahezu konstant.

Zudem erfolgten mit 27 sonstige Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern oder Familienangehörigen von Polizeibeschäftigten etwas mehr Eingaben als im Vorjahr (12).

Manche Eingaben konnten verhältnismäßig schnell und problemlos bearbeitet werden – manchmal reichte sogar schon ein Telefonanruf, um die Lösung eines Problems zu ermöglichen. In einigen Fällen war aber auch eine Bearbeitung und Begleitung über mehrere Monate erforderlich. Manche Fälle erforderten sogar unnötig lange Bearbeitungszeiten, weil die beteiligten Vorgesetzten schlichtweg unzureichend an möglichen Konfliktlösungen mitgewirkt haben oder diese – wie in einem besonders eklatanten Fall – sogar sabotierten.

---

<sup>3</sup> Berichtszeitraum 1. März 2020 - 28. Februar 2021

Alle im Rahmen des Berichtszeitraumes behandelten Eingaben wurden den bereits aus dem ersten Tätigkeitsbericht bewährten Fallgruppen zugeordnet, um Vergleichbarkeit zu ermöglichen.:

- Soziales Miteinander (vgl. Kapitel 3.1),
- Fürsorgepflicht des Dienstherrn (vgl. Kapitel 3.2),
- Beruflicher Status (vgl. Kapitel 3.3),
- Arbeitsplatzsituation (vgl. Kapitel 3.4) und
- Gesundheit (vgl. Kapitel 3.5).

Innerhalb dieser bekannten Fallgruppen kamen teilweise neue Themen hinzu, sodass die inhaltliche Breite der einzelnen Fallgruppen zugenommen hat.

Einige Eingaben waren, wie bereits im ersten Berichtsjahr, thematisch keiner der oben genannten Fallgruppen zuzuordnen (vgl. Kapitel 3.6).

Zusammenfassend und über alle Fallgruppen hinweg, ist festzustellen, dass konstruktive Kommunikation und empathische Führung die entscheidenden Faktoren sind, um angesichts zunehmender polizeilicher Belastungen nicht nur die *Leistungsfähigkeit* der Beschäftigten in der Polizei, sondern auch deren *Leistungsbereitschaft* dauerhaft zu erhalten. Leider führen in der polizeilichen Praxis immer wieder Führungsunzulänglichkeiten bis hin zum Führungsversagen zum Entstehen von wohl vermeidbaren, aber leider oftmals dauerhaften Konflikten.

Die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen muss daher noch mehr Anstrengung darauf verwenden, geeignete Führungskräfte zu finden, zu gewinnen, zu fördern und zu halten. Führungskräfte, die sich den Herausforderungen ihrer verantwortungsvollen Aufgabe stellen – und die hierbei durch die Organisation die erforderliche Unterstützung erhalten.



## 2. Der Polizeibeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen

### 2.1. Selbstverständnis und Anspruch

Der Polizeibeauftragte ist ein für alle Beschäftigten in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen direkter, niederschwellig erreichbarer Ansprechpartner, insbesondere bei beruflichen Schwierigkeiten, wie z. B. Mobbing, Diskriminierung, Gewalt oder anderen Problemen der inneren Führung, belastenden Ereignissen oder Fehlgebrauch von Vorgesetztenfunktionen.

Um der Aufgabe und Funktion gerecht zu werden, ist es notwendig, unbürokratisch und formlos alle Beschäftigten in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen zu erreichen und möglichst vielen von ihnen auch persönlich bekannt zu werden. Deshalb sind – wie bereits im ersten Tätigkeitsbericht beschrieben – Besuche von unterschiedlichsten Dienststellen, Sonderdiensten und Organisationseinheiten mit speziellen Aufgaben Anspruch und Selbstverpflichtung zugleich. Nur hierdurch ist es möglich, sich ein eigenes Bild von den jeweiligen Aufgaben und den damit verbundenen spezifischen Herausforderungen und Belastungen zu verschaffen. Überhaupt ist für eine zielführende Wahrnehmung der Aufgaben des Polizeibeauftragten der regelmäßige Kontakt mit allen Institutionen, Beauftragten und Akteuren im polizeilichen Umfeld unverzichtbar. Nach wie vor schließt das explizit auch den Austausch mit den Nachwuchskräften der Polizei, den Kommissaranwärterinnen und -anwärtern und den Ratsbewerberinnen und -bewerbern, als ein besonders wichtiges Anliegen mit ein.

Gerade dieser wichtige Austausch war im vergangenen Jahr pandemiebedingt leider nur noch sehr eingeschränkt möglich. Aufgrund vieler persönlicher Begegnungen im ersten Tätigkeitsjahr konnte der Austausch in vielen Fällen erfolgreich fortgesetzt werden – wenn auch oftmals nur in Form von Telefon- und Videokonferenzen. Glücklicherweise war aber auch im vergangenen Jahr – für einen kurzen Zeitraum – die eingeschränkte Möglichkeit zu persönlichem Austausch gegeben.

## 2.2. Aktivitäten im Pandemiejahr

Ein Beispiel für die Bedeutung dieses persönlichen Austausches war das sehr interessante und informative Gespräch über die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten mit dem Vorsitzenden des Petitionsausschusses des nordrhein-westfälischen Landtags, Herrn Serdar Yüksel MdL, und dem stellvertretenden Vorsitzenden, Herrn Thomas Schnelle MdL. Häufig wenden sich nämlich auch Angehörige der Polizei mit ihren Anliegen an den Petitionsausschuss– in einigen Fällen parallel zur Eingabe an den Polizeibeauftragten.

Am 15. Oktober 2020 wurde die Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ eingerichtet und Herrn Reichel-Offermann als Sonderbeauftragten deren Leitung übertragen. Der Sonderbeauftragte und sein Team haben den Auftrag, innerhalb eines Jahres ein erweitertes Lagebild sowie ein Handlungskonzept zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen bei der Polizei Nordrhein-Westfalen zu erarbeiten. Das Thema „Rechtsextremismus in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen“, der Umgang innerhalb der Polizei mit diesem Thema und vor allen Dingen die dienstliche, politische und öffentliche Diskussion hierüber hat die Beschäftigten in der Polizei sehr berührt und teilweise auch persönlich verletzt. Daher wurde in enger Abstimmung zwischen dem Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen und dem Sonderbeauftragten der Stabsstelle sowie Führungskräften vor Ort versucht, dazu beizutragen, dieses sensible und emotionale Thema zu versachlichen und zu helfen, einen angemessenen Umgang mit dieser Materie im polizeilichen Alltag zu verankern. Die Rolle des Polizeibeauftragten verstand sich dabei insbesondere darauf, vor Ort dazu beizutragen, dass sich kein allgemeines Klima des Argwohns und des Misstrauens entwickelt.

Weitere Möglichkeiten zum persönlichen Austausch ergaben sich – trotz corona-bedingter Einschränkungen – im Zusammenhang mit einigen Großereignissen und den damit zusammenhängenden polizeilichen Einsätzen: In Bochum und Witten konnten beispielsweise Einsätze im Rahmen der Bekämpfung der Clankriminalität begleitet werden. Hier war erlebbar, wie belastend diese Einsätze und Maßnahmen sind – nicht nur für die eingesetzten Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, sondern für alle Beteiligten vor Ort. Und es darf nicht vergessen werden, dass die polizeilichen

Einsatzmaßnahmen (Kontrollaktionen) im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Clankriminalität trotz Corona-Pandemie ein Schwerpunkt der polizeilichen Arbeit in Nordrhein-Westfalen blieben.

Ein Termin der ganz anderen Art war ein Besuch der Hundestaffel in Bonn. Hier war hautnah kennenzulernen, was die Hundeführerinnen und -führer und Ihre Hunde als Team leisten und vor allen Dingen, wieviel gemeinsames Training – und Hingabe – hierfür erforderlich sind.

Das „richtige“ sportliche Training ist für die langfristige Sicherung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in vielen Organisationseinheiten der Polizei, wie z. B. in der Bereitschaftspolizei und den Sondereinsatzkräften, unverzichtbar. Durch eine langjährige Kooperation mit der Deutschen Sporthochschule Köln ist sichergestellt, dass dieses Training aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht. Dies ermöglicht nicht nur optimale Trainingserfolge, sondern stellt auch einen Schutz vor Verletzungen und körperlichen Beeinträchtigungen dar. Daher hat der Polizeibeauftragte mit großer Freude im Berichtszeitraum auch eine Einladung des Landesamtes für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen (LAFP NRW) nach Selm angenommen und dort vor Ort einen Tag lang die Aus- und Fortbildung der Bereitschaftspolizei und der Sondereinsatzkräfte begleitet.

### 3. Eingaben an den Polizeibeauftragten: Fortschreibung der Erfassungskriterien und thematische Schwerpunkte

Im Berichtszeitraum erhielt der Polizeibeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen **248 Eingaben**, davon entfielen 71 auf weibliche, 177 auf männliche Personen. Alle Eingaben wurden – anders als im Vorjahr – zum Berichtszeitpunkt abschließend bearbeitet. Damit bleibt das Aufkommen der Eingaben im Vergleich zum ersten Berichtsjahr (243 Eingaben) nahezu konstant (44 von weiblichen und 198 von männlichen Personen, eine von einer diversen Person).

Außerdem sind mit 27 sonstige Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern oder Familienangehörigen von Polizeibesetzten etwas mehr Zuschriften eingegangen als im Vorjahr (12). Trotz fehlender Zuständigkeit wurden auch diese Eingaben an die zuständigen Ansprechpartnerinnen und -partner vermittelt.

Die meisten im Rahmen des Berichtszeitraumes behandelten Eingaben wurden den bereits aus dem ersten Tätigkeitsbericht bekannten Fallgruppen zugeordnet, um eine systematische Kontinuität zu erwirken:

- Soziales Miteinander (vgl. Kapitel 3.1),
- Fürsorgepflicht des Dienstherrn (vgl. Kapitel 3.2),
- Beruflicher Status (vgl. Kapitel 3.3),
- Arbeitsplatzsituation (vgl. Kapitel 3.4) und
- Gesundheit (vgl. Kapitel 3.5).

Innerhalb dieser bekannten Fallgruppen kamen allerdings teilweise neue Themen auf, sodass die inhaltliche Breite der einzelnen Fallgruppen zunimmt. Oftmals zeigt sich im Rahmen der Bearbeitung einer Eingabe, dass der eigentliche Anlass von in der Eingabe dargestellten Anlass differiert. Ebenso häufig wurde deutlich, dass das in der Eingabe dargestellte Problem nur die Oberfläche von darunterliegenden, vielschichtigen Problemen war. Eingaben werden daher – wie auch im vergangenen Jahr – systematisch nach ihrem tatsächlichen inhaltlichen Schwerpunkt erfasst. Allerdings ist eine eindeutige Zuordnung nicht immer möglich, sodass einige Eingaben thematisch keiner der oben genannten Fallgruppen zugeordnet wurden (vgl. Kapitel 3.6).

Im Folgenden werden die wesentlichen Themen der Eingaben in den einzelnen Fallgruppen dargestellt und zum Teil exemplarisch kommentiert und bewertet, um Handlungsbedarfe oder erste Erfolge zu benennen. Hierdurch soll ein möglichst authentisches Bild der geleisteten Arbeit und meiner Erfahrungen vermittelt werden.

### 3.1 Soziales Miteinander

Diese Fallgruppe mit 54 originären Eingaben<sup>4</sup> umfasst unter anderem folgende Themen und Sachverhalte:

- Empfinden mangelnder Wertschätzung und Respekts,
- Empfinden mangelnder Anerkennung,
- Konflikte in hierarchischen Beziehungen,
- Vorwurf des Mobbing<sup>5</sup>,
- Umgang mit fachlichen Verbesserungsvorschlägen,
- Direktionsübergreifende Konflikte,
- Konflikte auf kollegialer Ebene sowie
- Vorwurf der sexuellen Belästigung.

Neben den oben angegebenen originären Eingaben wegen des Empfindens mangelnder Anerkennung oder mangelnder Wertschätzung und Respekts, sind Eingaben, die diese Themen mit umfassen, die absoluten „Spitzenreiter“. Diese sind oftmals die eigentliche Ursache, dass alltägliche Konflikte im Berufsalltag eskalieren. Auch bei den Eingaben, die den folgenden Fallgruppen zugeordnet werden, schwingen diese Themen immer mit. Es sollte in Erinnerung gerufen werden, dass Wertschätzung, Anerkennung und Achtung zu den Grundbedürfnissen des Menschen zählen, genauso wie unsere körperlichen Grundbedürfnisse Essen, Trinken und Schlafen.

---

<sup>4</sup> Im Vorjahr: 14 originären Eingaben.

<sup>5</sup> Der Begriff Mobbing beschreibt eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz, bei der das Kräfteverhältnis zu Ungunsten einer Partei verschoben ist. diese Konfliktpartei ist systematischen feindseligen Angriffen ausgesetzt, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, häufig auftreten und zu maßgeblichen individuellen und betrieblichen Störungen führt. (Vgl. Kolodej, Christa: Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Wien, 1999, S. 22)

Im Zusammenhang mit der Bearbeitung der oben genannten Eingaben wurde der Eindruck gewonnen, dass eine Konfliktlösung häufig lediglich auf einer formalen Ebene gesucht wird und Führungskräften auf allen Ebenen oftmals die Bereitschaft oder der Mut fehlen, Konflikte offensiv anzugehen, anstatt diese zu bagatellisieren oder zu versuchen, sie zu ignorieren. Dieses Verhalten, verbunden mit fehlender Empathie auf beiden Seiten, führt bei den Betroffenen zu weiteren Kränkungen und Verletzungen. Diese Kränkungen und Verletzungen wirken lange nach und bilden häufig einen Nährboden für neue Konflikte.

Führungskräften ist oftmals nicht bewusst und sie sind es vielfach auch nicht gewohnt, dass ihr konkretes Führungsverhalten hinterfragt wird oder dass sie getroffene Entscheidungen einem Dritten gegenüber nachvollziehbar darstellen müssen. Trotz anfänglich bestehender Vorbehalte auch gegenüber dem Polizeibeauftragten erkennen mittlerweile doch die meisten, dass nur Transparenz und eine offene Kommunikation eine nachhaltige Konfliktlösung ermöglichen.

Gerade im Zusammenhang mit Vorwürfen der sexuellen Belästigung oder des Mobbing würde durch eine formal korrekte Bewältigung des Konflikts – in der Regel eine Strafanzeige, die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens und die Umsetzung beteiligter Personen – keine nachhaltige Konfliktlösung erfolgen. Darauf muss besonders geachtet werden.

Das Thema Umgang mit fachlichen Verbesserungsvorschlägen stellt streng genommen einen Unterfall eines Konfliktes in hierarchischen Beziehungen dar. Wegen der hohen Anzahl der Eingaben (15), die dieses thematisiert haben, sollen diese Eingaben hier explizit benannt werden. Die zugrundeliegenden Sachverhalte sind nicht identisch. Im Kern geht es aber immer darum, dass Beschäftigte in der Polizei aufgrund ihrer beruflichen Praxis, ihrer Erfahrungen und ihrer spezifischen Zusatzqualifikationen, Ideen entwickeln, wie beispielsweise spezielle Trainingseinheiten oder die Weiterentwicklung oder Verbesserung von Einsatzmitteln. Diese Vorschläge haben es auf dem Dienstweg vielfach nur bis zum direkten Vorgesetzten „geschafft“. Durch die Weitergabe der dem Polizeibeauftragten vorgelegten und von dort weitergeleiteten Konzeptionen und Vorschläge wurde damit nicht nur den Beschäftigten endlich Anerkennung für ihre fachliche Kompetenz und ihren Einsatz zu teil, letztlich wurde die Arbeit der Polizei dadurch verbessert.

### 3.2 Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Diese Fallgruppe mit originär 23 Eingaben<sup>6</sup> umfasst unter anderem folgende Themen und Sachverhalte:

- Ansprüche bzw. Genehmigung von Kuren/ Sonderkuren,
- Ausgleichzahlungen für die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten,
- Zahlung von Pauschalen / Zulagen,
- Schmerzensgeldansprüche,
- Gestaltung von Veränderungsprozessen,
- Dienstunfallfürsorge sowie
- Zulässige Inhalte von Personalakten.

Auffällig in dieser Fallgruppe ist, dass Eingaben im Zusammenhang mit der *Dienstunfallfürsorge*, die im ersten Tätigkeitsbericht einen Schwerpunkt bildeten, stark zurückgegangen sind. Es handelt sich nunmehr nur noch um drei Eingaben. Gegebenenfalls ist das damit zu erklären, dass sich hier bereits erste Erfolge der mit diesem Thema befassten landesweiten Arbeitsgruppe zeigen. Nach der flächendeckenden Etablierung der geplanten sogenannten Dienstunfalllotsen werden sich die Beschäftigten zukünftig besser beraten und aufgehoben fühlen.

### 3.3 Beruflicher Status

Diese Fallgruppe mit originär 76 Eingaben<sup>7</sup> umfasst unter anderem folgende Themen und Sachverhalte:

- Unbefriedigende Beförderungs- und Entwicklungsperspektiven,
- Länderübergreifendes Versetzungsverfahren,
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit,
- Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege,
- Bewerbung/Einstellung in den Polizeidienst,
- Umgang mit suspendierten Polizeivollzugsbeamten,
- Beendigung des Beamtenverhältnisses während der Ausbildung sowie

---

<sup>6</sup> Im Vorjahr: 14 originären Eingaben.

<sup>7</sup> Im Vorjahr: 78 originären Eingaben.

- Beendigung des Beamtenverhältnisses.

Negativer „Spitzenreiter“ dieser Gruppe mit 26 Eingaben sind die Eingaben wegen unbefriedigender Beförderungs- und Entwicklungsperspektiven. Vielfach ist hierbei aufgefallen, dass nach erfolglosen Bewerbungen den Beschäftigten weder nachvollziehbar die Ablehnungsgründe dargestellt wurden noch Alternativen aufgezeigt oder gemeinsam gesucht wurden. Dies führte vielfach zu einem Gefühl der persönlichen Kränkung, mangelnder Wertschätzung und der ungerechten Behandlung. Da es in Bewerbungsverfahren regelmäßig Bewerberinnen und Bewerber gibt, die nicht ausgewählt werden, sollten sich diese nicht als Verliererinnen und Verlierer fühlen. Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten werden so schließlich nicht gefördert.

Ein weiterer Schwerpunkt der Eingaben: Viele Beschäftigte in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen wollten ihre Lebensarbeitszeit verlängern, was ihnen aber verwehrt wurde (8). In einigen dieser Fälle wurden keine von den Betroffenen nachvollziehbaren Ablehnungsgründe genannt. Dies hatte zur Folge, dass die ablehnende Entscheidung nicht angenommen, geschweige denn akzeptiert werden konnte.

Viele Eingaben in diesem Jahr standen im Kontext mit länderübergreifenden Versetzungsverfahren (7). Für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die in ein anderes Bundesland wechseln wollen, gibt es ein zwischen den Bundesländern abgestimmtes Verfahren. Hierbei gibt es grundsätzlich zwei Alternativen: Entweder die Versetzung in ein anderes Bundesland wird aus zwingenden persönlichen Gründen begehrt (sog. Härtefall) oder es bedarf eines „Tauschpartners“. Im zweiten Fall entstehen allerdings zum Teil jahrelange Wartezeiten, da die Interessenten für einen Länderwechsel sukzessive versetzt werden. In der Praxis führt dies dazu, dass ein Wechsel zum Beispiel aus Hessen nach Nordrhein-Westfalen in den nächsten Jahren faktisch ausgeschlossen ist, wenn es sich nicht um einen Härtefall handelt. Aber auch in diesen Fällen gibt es aus der persönlichen Sicht der Betroffenen natürlich wichtige Gründe. Dies führt vielfach zu einer hohen körperlichen und psychischen Belastung. Selbst wenn eine „Tauschpartnerin“ oder ein „Tauschpartner“ gefunden wurde, kann die beabsichtigte Versetzung noch wegen des Nichterfüllens der nordrhein-westfälischen Eignungsvoraussetzungen scheitern.



Wenngleich die bestehenden Regelungen für einen Ländertausch nachvollziehbar dargestellt und erklärt werden können, bleibt dennoch die Frage, ob angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen nicht auch für Landesbeamtinnen und -beamte eine größere Flexibilität möglich sein sollte.

Die Konsequenzen einer *Beendigung des Beamtenverhältnisses* während der Ausbildung wurden einigen Anwärtern erst bewusst, nachdem sie aus verschiedenen Gründen ihre Ausbildung beendet hatten. Dieser Personenkreis liegt naturgemäß außerhalb der Zielgruppe des Polizeibeauftragten, dennoch wurde versucht, die Petenten zu begleiten und zu einer Neuorientierung zu ermutigen. In einigen Fällen ist es mehr als bedauerlich, dass die Betroffenen im Vorfeld ihrer Entscheidung keinen Kontakt mit Ausbildern oder Ausbildungsleitern aufgenommen hatten.

#### 3.4 Arbeitsplatzsituation

Diese Fallgruppe mit originär 32 Eingaben<sup>8</sup> umfasst unter anderem folgende Themen und Sachverhalte:

- Auszahlung / Verfall von Mehrdienststunden,
- Telearbeit,
- Arbeitsüberlastung in einzelnen Aufgabenbereichen oder im Zusammenhang, mit sogenannten „Besonderen Aufbauorganisationen“ (BAO),
- Ausstattung mit Dienst- und Funktionskleidung,
- Neuorganisation von Organisationseinheiten,
- Ausgestaltung des Schichtdienstes / Arbeitszeiten,
- Mängel polizeilicher Liegenschaften,
- Ausstattung von Büros und Freizeiträumen,
- Ausstattung mit Einsatzmitteln,
- Sogenannte Rüstzeiten,
- Mangel an Bereitschaftsärzten sowie
- Einführung ViVA.

---

<sup>8</sup> Im Vorjahr: 35 originären Eingaben.

Vergleicht man die oben angegebenen Themen der Eingaben in dieser Fallgruppe wird deutlich, dass sich die Themen gegenüber dem ersten Berichtsjahr nicht grundsätzlich verändert haben. Schwerpunkt der Eingaben ist die Ausstattung mit Dienst- und Funktionskleidung (11). Hierbei geht es unter anderem um die Ausstattung von Kradfahrern, Pressesprechern und Regierungsbeschäftigten. In den meisten dieser Fälle konnte mit den zuständigen Stellen eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden.

Nicht nur die originären Eingaben mit dem thematischen Schwerpunkt Telearbeit in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen (5) zeigen, dass dieses Thema die Beschäftigten gerade vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie beschäftigt. Dieses Thema steht naturgemäß auch im Zusammenhang mit Eingaben zu den Themen Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege, Auswirkungen des Coronavirus auf die Ausgestaltung des polizeilichen Alltags sowie mangelnder Wertschätzung aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen.

Telearbeit ist immer noch nicht überall in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen etabliert. Vielfach bestehen weiterhin grundsätzliche Vorbehalte und Bedenken. Dabei bleibt natürlich unstrittig, dass an oberster Stelle die Funktionsfähigkeit der Polizei stehen muss. Genauso unstrittig ist es auch, dass nicht alle polizeilichen Aufgaben in Telearbeit wahrgenommen werden können. Die Gespräche, die in diesem Zusammenhang geführt wurden, haben aber gezeigt, dass viele Führungskräfte immer noch Präsenz und persönliche Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort erwarten. Anstelle einer pragmatischen Suche nach individuellen Lösungen entsprechend der jeweiligen Rahmenbedingungen, wird ohne Reflektion über eigene Einstellungen und Werte über dieses Thema gestritten und geurteilt. Haltungen und Positionen sind vielfach unverrückbar und nicht hinterfragbar. Das erscheint nicht zeitgemäß. Leider werden oftmals nicht die Vorteile einer stärkeren Nutzung von Telearbeit für die Organisation der Polizei wahrgenommen. Teilzeitbeschäftigte könnten zum Beispiel durch eine stärkere Nutzung der Telearbeit ihre wöchentlichen Arbeitsstunden aufstocken, Menschen mit (vorübergehenden oder dauerhaften) gesundheitlichen Beeinträchtigungen könnte die Wahrnehmung ihrer beruflichen Aufgaben erleichtert und damit langfristig sichergestellt werden.

Telearbeit ist in den Polizeibehörden nicht einheitlich ausgestaltet, beispielsweise werden formale Kriterien<sup>9</sup> für deren Vergabe in den einzelnen Behörden unterschiedlich gewichtet. Eine Begründung hierfür fehlt vielfach. Dass dies bei den direkt Betroffenen zu Unverständnis und mangelnder Akzeptanz führt, kann nicht überraschen. Vielleicht wäre hier ein einheitlicherer Umgang mit formalen Vergabekriterien hilfreich. Eine grundsätzlich ablehnende Haltung von Telearbeit macht es Vorgesetzten allerdings auch leichter, einen Antrag mit Verweis hierauf abzulehnen. Es ist schwieriger, einen Antrag wegen Bedenken hinsichtlich Eignung oder mangelnder Zuverlässigkeit abzulehnen und dieses in einem Gespräch zu vertreten und zu begründen.

Vielleicht führt die verstärkte Nutzung der Telearbeit in diesen durch das Coronavirus bestimmten Zeiten dazu, dass Vorbehalte und Skepsis zumindest teilweise aufweichen. Dies wäre wünschenswert.

Im Gegensatz zum letzten Berichtszeitraum gingen die Eingaben und Hinweise im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Vorgangsbearbeitungs- und Auskunftssystems der Polizei in Nordrhein-Westfalen („ViVA“) deutlich zurück (2). Diese wurden in eingespielter Art und Weise durch den zuständigen Projektleiter geklärt.

### 3.5 Gesundheit

Diese Fallgruppe mit originär 38 Eingaben<sup>10</sup> umfasst unter anderem folgende Themen und Sachverhalte:

- Coronavirus: Infektions- und Arbeitsschutz,
- Verfahren zur Feststellung der Polizeidiensttauglichkeit sowie
- Entscheidungen und Maßnahmen des polizeiärztlichen Dienstes.

29 der insgesamt 38 Eingaben, die dieser Fallgruppe zugeordnet wurden, hatten einen direkten Bezug zur Corona-Pandemie, was in diesen Zeiten sicher nicht verwundert. Auch bei diesen Fällen wurde vielfach deutlich, dass eine diffuse Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation und Perspektive besteht. Dies führte dann schon einmal

---

<sup>9</sup> Anzahl der Kinder, Entfernung zum Wohnort, pflegebedürftige Angehörige etc.

<sup>10</sup> Im Vorjahr: 26 originäre Eingaben.

dazu, dass im Einzelfall fehlende Seifenspender ein grundsätzliches Problem darstellten, dass vor Ort alleine nicht gelöst werden konnte. Es zeigte sich: Vielfach konnten Einzelentscheidungen im Zusammenhang mit der Pandemie nicht akzeptiert werden, da diese nicht mit eigenen persönlichen Vorstellungen übereinstimmten.

Verfahren zur Feststellung der Polizeidienstfähigkeit sind vielfach mit großer Unsicherheit und Ängsten verbunden. Die betroffenen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten empfinden einen im Raum stehenden Laufbahnwechsel als Verlust ihres persönlichen Selbstverständnisses und Bedrohung ihrer „polizeilichen Identität“. Nach einem erfolgreichen Laufbahnwechsel auch ohne Uniform polizeiliche Aufgaben zu erfüllen, fällt ihnen schwer. In vielen Gesprächen in diesem Zusammenhang ist immer wieder vermittelt worden, dass das Berufsbild Polizistin bzw. Polizist mehr als nur ein Job ist. Es wäre außerordentlich zu bedauern, wenn diese Beschäftigten nach ihrem erfolgreich absolvierten Laufbahnwechsel in ihren neuen beruflichen Verwendungen das Gefühl hätten, sie wären „zweite Wahl“. Es bleibt daher eine Herausforderung für die gesamte Organisation, diesen Menschen zu zeigen, wie wichtig sie für die Polizei sind – als Beschäftigte, die sowohl Polizei als auch Verwaltung kennen.

### 3.6 Weitere Eingaben

Weitere 25 Eingaben betrafen vielfältigste Themen, wie zum Beispiel

- die Frage, ob es neben dem Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen weitere Polizeibeauftragte in den Kreispolizeibehörden vor Ort geben könnte,
- Prüfungsangst vor erforderlichen Wiederholungsprüfungen und
- die Zulässigkeit der Nutzung behördlicher Steckdosen für private Elektroautos.

## 4. Rückblick

Am 11. März 2020 stufte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) den Ausbruch des Coronavirus als Pandemie<sup>11</sup> ein. Spätestens ab diesem Zeitpunkt war allen klar, dass das Jahr 2020 nicht so verlaufen würde, wie geplant. Wie sehr dieses Virus das Leben der Menschen in Nordrhein-Westfalen, Deutschland und weltweit beeinflussen und verändern würde und welche zusätzlichen Herausforderungen sich hierdurch für die Polizei ergeben würden, war zum damaligen Zeitpunkt nicht vorstellbar.

Trotzdem muss „die Polizei“ funktionieren – und sie hat funktioniert. Aufgrund der pandemischen Lage waren die Maßnahmen der Polizei im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr insgesamt leicht rückläufig<sup>12</sup>. Dennoch stellten nicht nur polizeiliche Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Virus und seinen gesellschaftlichen Folgen<sup>13</sup>, sondern auch die in Nordrhein-Westfalen festgelegten und trotz des Coronavirus kontinuierlich fortgeführten polizeilichen Schwerpunkte, wie die Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern und Jugendlichen, der Clankriminalität oder des Cybercrime, hohe Anforderungen an die physische und psychische Belastbarkeit der Kolleginnen und Kollegen. Zudem empfanden viele von ihnen die teilweise als tendenziös wahrgenommene mediale Berichterstattung über rechtsextremistische und rassistische Tendenzen in der Polizei als zusätzliche Belastung und fühlten sich immer wieder – auch in ihrem persönlichen Umfeld – pauschalen Vorwürfen und Schuldzuweisungen ausgesetzt.

Im Gegensatz zum ersten Berichtszeitraum stand nicht mehr der Aufbau und die Organisation der Geschäftsstelle sowie die Gestaltung der Arbeitsprozesse und -abläufe im Fokus. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen wurden die internen Arbeitsprozesse und -abläufe überprüft und fortentwickelt.

Aufgrund der Pandemie war es nicht möglich, alles umzusetzen, was für das zweite Berichtsjahr geplant war. Dennoch war auch im vergangenen Jahr ein Schwerpunkt der Tätigkeit des Polizeibeauftragten und seiner Mitarbeiterinnen die Bearbeitung der eingehenden Eingaben – und somit der Kontakt und der Austausch mit den Menschen

---

<sup>11</sup> Eine Pandemie ist laut WHO ein weltweiter Ausbruch einer neuen Krankheit.

<sup>12</sup> 2020 erfolgten ca. 4,7 Mio. polizeilicher Einsätze gegenüber ca. 4,8 Mio. Einsätze im Jahr 2019.

<sup>13</sup> z. B. die Durchsetzung der Coronaregelungen und der Umgang mit Demonstrationen der Corona-Leugner und sogenannter Querdenker

und das Bemühen, ihren unterschiedlichen Anliegen gerecht zu werden und ihnen zu helfen.

Dabei wurden die Beteiligten im Zusammenhang mit den eingehenden Eingaben in allen Gesprächen immer wieder über Aufgabe und Funktion des Polizeibeauftragten aufgeklärt: Zuhören, Fragen stellen und – das ist ganz entscheidend – eine Begegnung mit den Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe. Der Polizeibeauftragte löst keine Konflikte. Der Konflikt muss von den Beteiligten vor Ort gelöst werden; der Polizeibeauftragte kann hierfür lediglich „den Boden bereiten“ und den Prozess und die Beteiligten im Hintergrund begleiten.

Bei der Bearbeitung der Eingaben ist es daher unerlässlich, eine Balance zwischen Abstand und Nähe zu finden. Dies erfordert für einen immer noch andauernden Lernprozess, bei dem auch zukünftig eine professionelle Begleitung notwendig bleibt.

## 5. Handlungsbedarfe

Das Leben ist vielfältig und wie vielfältig es auch in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen ist, macht die Bandbreite der Eingaben deutlich. Hierbei gab es Anliegen, die unbürokratisch relativ schnell und einfach gelöst werden konnten. Einige Anliegen konnten alleine deshalb gelöst werden, weil diese Anliegen erstmals formuliert und gegenüber den Betroffenen vorgebracht wurden.

Es ist schon verwunderlich, dass dem Polizeibeauftragten gegenüber geäußerte Anliegen oftmals nicht einmal dem direkten Vorgesetzten vorgetragen worden waren. Offenbar werden trotz regelmäßig durchzuführender institutionalisierter und zu dokumentierender Mitarbeitergespräche wesentliche Aspekte des Miteinanders häufig ausgeklammert. Ein Grund, der in diesem Zusammenhang häufig genannt wurde, ist die Angst vieler Beschäftigten vor einer Behinderung der beruflichen Weiterentwicklung oder einer negativen Beurteilung im Zusammenhang mit dem Ansprechen kritischer Themen oder dem Äußern von Kritik.

Es ist irritierend, dass in Einzelfällen durch die Behördenleitung oder einzelne Führungskräfte versucht wurde, die Verfasser von Eingaben an den Polizeibeauftragten zu identifizieren – teils unter Androhung von Konsequenzen. Diese Form mangelhafter Kommunikation bis hin zu einer sanktionierenden Art und Weise des Umgangs mit Anregungen oder Kritik an Führungskräften, macht Handlungsbedarf deutlich.

**Wertschätzende Kommunikation muss in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen weiter gestärkt und gelebt werden.**

Letztlich wurde aber mit Hilfe vieler motivierter und kooperativer Menschen in der Polizei in zahlreichen Fällen einzelfallgerechte Lösungen gefunden. Darüber hinaus führten einige Eingaben dazu, dass sich die jeweiligen Fachreferate<sup>14</sup> oder Fachdezernate<sup>15</sup> mit den zugrundeliegenden Fragestellungen noch einmal aus einem neuen Blickwinkel näher befasst haben. Hierbei ist im Hinblick auf die polizeiliche Aufgabenwahrnehmung deutlich geworden, dass mehr Transparenz nach innen zwingend erforderlich ist. Viele Erlasse und Verfügungen sind aus Sicht der

---

<sup>14</sup> Im Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen

<sup>15</sup> In den Landesoberbehörden der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen

Betroffenen, das heißt derjenigen, die getroffene Regelungen in ihrem polizeilichen Alltag umsetzen und leben sollen, nicht nachvollziehbar. Hier könnten adressatengerechtere und dennoch juristisch einwandfreie Formulierungen Abhilfe schaffen.

**Die Polizei in Nordrhein-Westfalen muss die Bemühungen intensivieren, mit dem nachvollziehbaren und legitimen Bedürfnis nach Transparenz umzugehen – sowohl nach innen wie auch nach außen.**

Einige Fälle haben letztlich sehr nachdenklich gemacht: Dies sind vor allem die Fälle, bei denen Beschäftigte über einen sehr langen Zeitraum – und mit fachlicher Unterstützung durch die Hauptschwerbehindertenvertreterin, Psychologen oder Mitglieder des PSU-Teams – begleitet wurden oder noch werden. Insbesondere, weil in einigen dieser Fälle noch nicht abzusehen ist, ob den betroffenen Menschen geholfen werden kann.

**Fürsorgende Führung muss auf allen Ebenen im polizeilichen Alltag eine Selbstverständlichkeit werden.**



## 6. Ausblick: Die Rolle von Kommunikation, Transparenz und Führung

Das Leben in seiner Vielfalt muss angenommen und gestaltet werden. Das stellt, wie jeden von uns, auch die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen vor große Herausforderungen.

In Nordrhein-Westfalen existiert eine leistungsfähige, bürgerorientierte und professionelle Polizei. Eine Polizei, die den Bürgerinnen und Bürgern hilft und sie unterstützt, die aber auch kontrolliert und Regeln durchsetzen muss. Eine effektive polizeiliche Aufgabenwahrnehmung bedarf daher unbedingt des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger. Alle Beschäftigten in der Polizei – jede und jeder an ihrem oder seinem Platz, in ihrer oder seiner Funktion mit den entsprechenden Aufgaben – tragen hierfür tagtäglich Verantwortung.

Um diesem Anspruch dauerhaft gerecht werden zu können, brauchen wir einen respektvollen Umgang miteinander und Kooperation auf allen und über alle Ebenen. Auch Führung muss kooperativer werden. Voraussetzung für Kooperation ist allerdings Kooperationsbereitschaft. Hierfür bedarf es Vertrauen. Vertrauen kann aber nur entstehen, wenn sowohl die Führungskraft als auch die Organisation offen und *transparent* kommuniziert. Denn nur so werden Entscheidungen für alle nachvollziehbar und dann – hoffentlich – nicht mehr so häufig als willkürlich empfunden. Es sollte auch selbstverständlich sein, dass diejenigen, die von einer Entscheidung betroffen sind, grundsätzlich an der Entscheidung beteiligt werden. Dies fördert ebenfalls das Verständnis für Entscheidungen. Wenn sich dann noch die Fehlerkultur konsequent dahingehend verbessert, dass erkannte Fehler produktiv und konstruktiv genutzt werden, ist die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen auf einem guten Weg.

Es wird deutlich: Führung und Kommunikation sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren, um langfristig die Leistungsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Polizei auf hohem Niveau sicherzustellen. Die Arbeit der Landesarbeitsgruppe zum Thema „Führung“ hat somit eine besondere Bedeutung. Alleine die Einrichtung dieser Arbeitsgruppe und die hierdurch initiierte Auseinandersetzung mit dem Thema „Führung“ zeigen aber schon, dass die Polizei in Nordrhein-Westfalen nicht die Augen vor Problemen verschließt und diese ignoriert, sondern versucht, angemessen auf

diese zu reagieren. Die spannende Frage bleibt: Was wird sich zukünftig im polizeilichen Alltag tatsächlich ändern?