



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

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

VORLAGE
18/1804

Alle Abgeordneten

30. Oktober 2023

Seite 1 von 1

Aktenzeichen

(bei Antwort bitte angeben)

PB

Telefon 0211 871-3325

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 dritten Tätigkeitsbericht. Dieser umfasst diesmal
den Zeitraum vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2023.

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

3. Tätigkeitsbericht
des Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen

1. März 2021 - 28. Februar 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Zusammenfassung	4
2. Aktivitäten des Polizeibeauftragten	6
3. Eingaben an den Polizeibeauftragten	9
3.1. Soziales Miteinander	9
3.2. Fürsorgepflicht des Dienstherrn	11
3.3. Beruflicher Status	13
3.4. Arbeitsplatzsituation	16
3.5. Gesundheit	17
3.6. Weitere Eingaben	19
4. Handlungsbedarfe	20
5. Ausblick	23

Vorwort

Dieser nunmehr dritte Tätigkeitsbericht war – in seiner ursprünglich ein Jahr umfassenden Fassung – bereits im Oktober 2022 abgeschlossen und sollte den Abgeordneten des Landtags Nordrhein-Westfalen noch im Jahr 2022 zugehen. Zum damaligen Zeitpunkt war allerdings unklar, ob und wie es mit der Tätigkeit des Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen – in Folge der Planungen der neuen Landesregierung – weitergehen würde.

Es ist erfreulich, dass die Landesregierung beschlossen hat, dass bis zur Bestellung eines Polizeibeauftragten entsprechend den Anforderungen des bestehenden Koalitionsvertrages zwischen CDU und Bündnis 90/Die Grünen, die Funktion weiterhin in der bisherigen Organisationsform ausgeübt werden kann. Infolge dieser Beschlusslage wurde entschieden, den Berichtszeitraum des dritten Tätigkeitsberichts des Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen auf zwei Jahre auszudehnen.

Ein kurzer Rückblick:

Im Februar 2019 wurde der erste Polizeibeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen durch die damalige Landesregierung bestellt. Im Hinblick auf seine Funktion und seine Aufgaben standen damals viele Fragen im Raum.

In den ersten Monaten nach der Bestellung wurden insbesondere zwei Fragen intensiv und kontrovers erörtert. Zum einen, ob eine solche neu zu schaffende Funktion überhaupt erforderlich wäre und welchen konkreten Nutzen diese haben könnte. Zum anderen, ob die Anbindung eines unabhängigen Polizeibeauftragten beim Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen sinnvoll wäre.

Skepsis und Bedenken bestanden vor allen Dingen bei den Polizeigewerkschaften, Personalvertretungen und den sozialen Ansprechpartnerinnen und -partnern der Polizei. Im Laufe der Zeit hat sich die Zusammenarbeit mit allen institutionellen Partnerinnen und Partnern nicht nur eingespielt, sondern auch bewährt. Hierzu gehören, neben den bereits genannten, die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen, aber auch die Polizeiseelsorgerinnen und

-seelsorger. Im Rahmen einer nunmehr gewachsenen vertrauensvollen Zusammenarbeit wurden nicht nur gemeinsame Schnittstellen definiert, sondern es ist festzustellen, dass wir uns durch einen regelmäßigen Austausch und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben unterstützen.

Anfänglich bestand zudem vielfach die Sorge, dass die Möglichkeit, sich auch anonym an den Polizeibeauftragten wenden zu können, Beschäftigte zu Verleumdungen und Diffamierungen verführen könnte. Führungskräfte hatten Sorge, dass man sich beim Polizeibeauftragten „beschweren“, oder Vorgesetzte „anschwärzen“ könnte. Überhaupt bestand eine spürbare Unsicherheit, da nunmehr polizeiliche Konflikte nicht organisationsintern behandelt, sondern transparent und offen dargelegt werden sollten.

Aufgrund der nunmehr landesweiten Erfahrungen mit Führungskräften auf allen Ebenen stellt sich die Frage, woher damals diese Befürchtungen kamen? Zudem gab es in den ganzen Jahren so gut wie keine anonymen Eingaben. Auch wenn es sehr emotionale Eingaben, unterschiedliche Wahrnehmungen und Bewertungen von Sachverhalten gab, so kam es zu keinem einzigen Fall, der die im Vorfeld geäußerten Befürchtungen hätte bestätigen können.

Seit Amtsantritt des Polizeibeauftragten hat sich die Welt allerdings verändert. Welche Herausforderungen sich hierdurch für jeden ergeben würden, war bis dahin nicht vorstellbar. Als die Weltgesundheitsorganisation (WHO) am 11. März 2020 den Ausbruch des Coronavirus als Pandemie einstuft, war allen klar, dass das Jahr 2020 nicht so verlaufen würde, wie geplant.

Das galt auch für das darauffolgende Jahr 2021. Selbst als die pandemiebedingten Einschränkungen im Jahr 2022 langsam endeten, wurde die von allen erhoffte und ersehnte Rückkehr in ein gewohntes, alltägliches Leben am 24. Februar 2022 mit dem Beginn des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine jäh unterbrochen.

Alle Bürgerinnen und Bürger – privat wie beruflich – müssen sich den zukünftigen Herausforderungen stellen. Aber eines ist sicher: Die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, mit mehr als 58.000 Beschäftigten¹, ist gut aufgestellt und wird ihren polizeilichen Herausforderungen auch zukünftig gerecht werden.

¹ Stichtag 01.10.2023, Polizeivollzugs- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, Regierungsbeschäftigte sowie Kommissar- und Regierungsinspektoranwärterinnen und -anwärter.

1. Zusammenfassung

Thematischer Schwerpunkt	Eingaben von Beschäftigten			
	03/2019 - 02/2020	03/2020 - 02/2021	03/2021 - 02/2022	03/2022 - 02/2023
Soziales Miteinander	14	54	58	43
Fürsorgepflicht des Dienstherrn	14	23	42	21
Beruflicher Status	78	76	74	46
Arbeitsplatzsituation	35	32	38	34
Gesundheit	26	38	33	12
Weitere Eingaben	76	25	4	6
Gesamt	243	248	249	162

Im dritten, nunmehr zwei Jahre umfassenden Berichtszeitraum² wandten sich im ersten Jahr des Berichtszeitraums 249 Beschäftigte der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen an den Polizeibeauftragten, davon 83 weibliche, 165 männliche Personen sowie eine anonyme Person. Die Anzahl der Eingaben war somit relativ konstant im Vergleich zu den vergangenen Berichtsjahren.

Im zweiten Jahr des Berichtszeitraums waren es demgegenüber 162 Beschäftigte, davon 36 weibliche und 126 männliche Personen. Der deutliche Rückgang der Eingaben steht vermutlich im Zusammenhang mit der vergangenen Landtagswahl und dem aktuellen Koalitionsvertrag zwischen CDU und Bündnis 90/Die Grünen, da bei vielen Beschäftigten in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, wie auch bei institutionellen Ansprechpartnerinnen und -partnern, eine große Ungewissheit bestand, wie es mit dem von der vorherigen Landesregierung bestellten Polizeibeauftragten weitergehen würde.

Der Anteil der Polizeivollzugsbeamtinnen in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen beträgt rd. 30%, der Verwaltungsbeamtinnen rd. 58% und der weiblichen Regierungsbeschäftigten rd. 51%³. Damit entspricht die Anzahl der Eingaben von weiblichen Beschäftigten im ersten Jahr des Berichtszeitraums in etwa ihrem Anteil an

² Berichtszeitraum 1. März 2021 - 28. Februar 2023

³ Stichtag: 01.10.2023

den Gesamtbeschäftigten. Im zweiten Jahr ist dagegen der Anteil der Eingaben weiblicher Beschäftigter deutlich zurückgegangen.

Zudem wandten sich auch Familienangehörige von Polizeibeschäftigten und in besonderen Einzelfällen auch Bürgerinnen und Bürger an den Polizeibeauftragten. Auch diese Eingaben, im ersten Jahr des Berichtszeitraums 23, im zweiten 18, hatten in vielen Fällen einen inhaltlichen Bezug zur Polizei. Es ging beispielsweise um mögliches Fehlverhalten von Polizeibeschäftigten, Ansprechpartner für LSBTIQ*-Personen in der Polizei, Umgang mit dem Vorwurf des Rechtsextremismus in der Polizei, aber auch um eine Anfrage für ein Schülerpraktikum oder um eine nicht bezahlte Rechnung einer Polizeibehörde.

Wenngleich der Polizeibeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen für diese Petenten nicht zuständig ist, wurden diese Eingaben dennoch insoweit bearbeitet, dass die jeweils zuständigen Ansprechpartnerinnen und -partner vermittelt wurden – und manchmal wurde den Petenten auch nur zugehört.

Alle im Rahmen des Berichtszeitraumes behandelten Eingaben wurden – auch im Sinne der Vergleichbarkeit mit den vorherigen Berichtszeiträumen – wieder den bisher verwendeten Fallgruppen zugeordnet⁴:

- Soziales Miteinander (vgl. Kapitel 3.1),
- Fürsorgepflicht des Dienstherrn (vgl. Kapitel 3.2),
- Beruflicher Status (vgl. Kapitel 3.3),
- Arbeitsplatzsituation (vgl. Kapitel 3.4),
- Gesundheit (vgl. Kapitel 3.5) und
- Weitere Eingaben (vgl. Kapitel 3.6).

Die Eingaben wurden – ebenfalls wie in den vergangenen Berichtsjahren – systematisch nach ihrem inhaltlichen Schwerpunkt erfasst. Wie schon in den Vorjahren, ergab sich nicht immer eine eindeutige Zuordnung, da den Eingaben vielfach mehrere miteinander zusammenhängende Umstände zu Grunde lagen. Zudem zeigte sich im Rahmen der Bearbeitung einer Eingabe oftmals, dass die dargestellten Probleme lediglich der Auslöser für die Eingabe waren und sich dahinter vielschichtige, zum Teil über Jahre andauernde Konflikte, verbargen.

⁴ Vgl. 2. Tätigkeitsbericht des Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen

2. Aktivitäten des Polizeibeauftragten

Dieser Tätigkeitsbericht ist der dritte Bericht, der über die Wahrnehmung der Aufgaben des Polizeibeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen Rechenschaft ablegt. Auch in den vergangenen Jahren war ein Schwerpunkt der Tätigkeit – gemeinsam mit den Beschäftigten der Stabsstelle – die Bearbeitung der eingehenden Eingaben. Teilweise traten durch die Bearbeitung der Eingaben vielschichtige komplexe Probleme zutage. Daher ist der Polizeibeauftragte nicht nur ein direkter Ansprechpartner für alle Beschäftigten in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen⁵, sondern hat auch ein Selbstbefassungsrecht.

In diesem Rahmen fanden in diesem Berichtszeitraum – anfangs immer noch eingeschränkt durch die erforderlichen Corona-Schutzregelungen – wieder unterschiedliche Aktivitäten statt.

Seit 2021 konnte wieder die zentrale Vereidigungsfeier der Kommissar- und Regierungsinspektoranwärterinnen und -anwärter stattfinden. Es ist immer wieder beeindruckend, was dieser Tag für alle, auch für Eltern, Geschwister, Freundinnen und Freunde, bedeutet.

Der regelmäßige Austausch mit den Polizeianwärterinnen und -anwärtern, ihren Ausbilderinnen und Ausbildern, wie auch ihren Trainerinnen und Trainern, wurde an ihren Ausbildungsstandorten fortgeführt. Diese Termine sind deshalb wichtig, da in der Ausbildung nicht nur die fachlichen, sondern auch die menschlichen und ethischen Grundlagen für die spätere Berufsausübung gelegt werden. Es gilt alles zu tun, um sicherzustellen, dass die freiheitlich demokratischen Werte in der Polizei tagtäglich und auch unter schwierigen Bedingungen tatsächlich gelebt werden.

Es war zum Glück auch wieder möglich, im Rahmen von Tagungen, sowohl auf Landes- wie auf behördlicher Ebene, mit den unterschiedlichsten polizeilichen Akteuren aktuelle Themen und Entwicklungen in der Polizei zu diskutieren und gemeinsam nach Lösungsansätzen zu suchen.

Auch im Rahmen dieser Besuche soll dazu beigetragen werden, dass der immer wieder postulierte offene und wertschätzende Umgang – gerade auch in schwierigen

⁵ Direkter Ansprechpartner bedeutet, dass sich alle Beschäftigten in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen – mit Ausnahme der in Abteilung 6 im Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen tätigen Polizeibeschäftigten – unmittelbar, d. h. ohne Einhaltung des Dienstweges, an den Polizeibeauftragten wenden können – persönlich, telefonisch, schriftlich, per E-Mail und auch anonym.

beruflichen oder persönlichen Situationen – tatsächlich gelebt wird, ohne Angst vor beruflichen Nachteilen oder Sanktionen. An dieser Stelle soll – sowohl im Interesse aller Beteiligten sowie der Organisation selbst – ausdrücklich dafür geworben werden.

Dieser Bericht wird anhand ausgewählter bearbeiteter Fälle deutlich machen, dass jede und jeder in der Polizei, jeden Tag, durch das eigene Verhalten einen Beitrag für ein respektvolles Miteinander und ein vertrauensvolles Klima leisten kann.

Vielfältige Einblicke in die Organisation „Polizei“ werden durch Besuche vor Ort möglich. Einige dieser Besuche sollen an dieser Stelle herausgehoben werden. Es gab beispielsweise die Gelegenheit, das Training der Spezialeinheiten auf ihrem Trainingsgelände im Sauerland zu begleiten und den Trainingsparcours zu erkunden. Auch hier zeigte sich nicht nur die Professionalität der Spezialeinheiten, sondern auch, wie wichtig und sinnvoll eine Zusammenarbeit mit externen Partnern ist. Die langjährige Zusammenarbeit mit der Sporthochschule Köln und ihrer anerkannten wissenschaftlichen Expertise ist sicherlich auch ein Erfolgsfaktor für die Leistungsfähigkeit der Spezialeinheiten.

Außerdem soll auf einen Besuch bei der sogenannten Körperschmuckkommission beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten (LAFP) verwiesen werden. Dieser Besuch erfolgte vor dem Hintergrund, dass ein in Aussicht stehender Länderwechsel aus einem anderen Bundesland nach Nordrhein-Westfalen in einzelnen Fällen – für die betroffenen Länderwechsler und -wechslerinnen völlig überraschend – aufgrund ihrer Tätowierungen scheitern kann. Vielfach entsteht hierbei bei den Betroffenen der Eindruck von Willkür. Daher wurde versucht – und zwar nicht nur bezogen auf den jeweiligen Einzelfall –, zu verstehen, wie diese Kommission zu ihren Urteilen kommt. Dabei wurde deutlich: Grundlage der Arbeit der Kommission ist die aktuelle Rechtsprechung zu diesem Thema und nicht etwa persönliche ästhetische Urteile der Kommissionsmitglieder. Ebenso wurde klar, dass die Kommission sich ihre Entscheidungen nicht leichtmacht. Sie ist sich sehr bewusst, welche Konsequenzen für die Betroffenen mit ihrem Urteil verbunden sind.

Ein Termin ganz anderer Art war der Besuch auf Marktplätzen auf einen „coffee with a cop“. Dabei handelt es sich um ein niederschwelliges Angebot der Polizei, um mit den Bürgerinnen und Bürgern in ein Gespräch zu kommen. Eine großartige Idee, die sicherlich bei vielen Menschen nicht nur gut angekommen ist, sondern auch bei vielen für positives Erstaunen gesorgt hat.

Ebenso wurden Einladungen als Einsatzbeobachter wahrgenommen. Nicht nur, weil sich in diesem Rahmen oftmals ein spontaner Austausch mit Polizeibeschäftigten ergibt, sondern auch, weil hierbei immer wieder deutlich wird, mit welcher Professionalität und welchem Aufwand Beschäftigte im Hintergrund diese Einsätze vorbereiten, begleiten und nachbereiten. Hierzu gehört auch, dass Einsätze nicht immer nach Plan verlaufen. Aber auch hier bedeutet professioneller Umgang Analyse und Aufarbeitung – frei von persönlichen Schuldzuweisungen oder Angriffen.

Allen Beschäftigten in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen stehen in belastenden Situationen nicht nur der Polizeibeauftragte, sondern umfangreiche, bedarfsorientierte Unterstützungsangebote zur Verfügung. Das Signal muss sein, dass es nicht mehr als Zeichen von Schwäche angesehen wird, sich in schwierigen Situationen Unterstützung zu suchen, sondern als Form professionellen Umgangs mit belastenden Situationen.

3. Eingaben an den Polizeibeauftragten

3.1. Soziales Miteinander

Diese Fallgruppe mit 58 originären Eingaben⁶ im ersten Jahr des Berichtszeitraums und 43 im zweiten Jahr, umfasst in diesem Berichtszeitraum schwerpunktmäßig folgende Themen und Sachverhalte:

- Konflikte in hierarchischen Beziehungen,
- Konflikte auf kollegialer Ebene,
- Vorwurf des Mobbings⁷,
- Empfinden mangelnder Wertschätzung und Respekts,
- Umgang mit fachlichen Verbesserungsvorschlägen sowie
- Nicht nachvollziehbare dienstliche oder fachliche Entscheidungen

Die Themen „Umgang mit fachlichen Verbesserungsvorschlägen“ und „nicht nachvollziehbare dienstliche oder fachliche Entscheidungen von Vorgesetzten, Behörden oder des Ministeriums“ könnten als Unterfall eines Konfliktes in hierarchischen Beziehungen angesehen werden. Sie wurden dennoch explizit aufgeführt, um deutlich zu machen, dass in fast allen dieser Fälle mangelnde Transparenz und unzureichende Kommunikation durch Vorgesetzte oder übergeordnete Behörden das eigentliche Problem war.

Eingaben wegen Konflikten mit Vorgesetzten sind gemeinsam mit dem Vorwurf des Mobbings die „Spitzenreiter“ dieser Fallgruppe im ersten Jahr des Berichtszeitraums. Demgegenüber gibt es im zweiten Jahr des Berichtszeitraums eine eher gleichmäßige Verteilung auf alle oben aufgeführten Themen.

Hierbei ist anzumerken, dass der Vorwurf des Mobbings in vielen Fällen unspezifisch im Zusammenhang mit Konfliktsituationen erhoben wird. In manchen Fällen bereits dann, wenn eine von Vorgesetzten getroffene Entscheidung nicht akzeptiert werden kann oder eine Beurteilung nicht den Erwartungen entspricht.

⁶ Im Vergleich zu 54 Eingaben im 2. Berichtszeitraum.

⁷ 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. Kolode, Christa: Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung, Wien, 1999, S. 22).

Neben den oben aufgeführten originären Eingaben wegen des Empfindens mangelnder Wertschätzung und mangelnden Respekts, wird dieses Empfinden häufig auch im Zusammenhang mit ganz unterschiedlichen Problemstellungen vorgebracht und ist ebenso in vielen Gesprächen latent spürbar. Dieses Empfinden führt regelmäßig zur Emotionalisierung von Sachfragen und erschwert damit nicht nur eine rationale, zielorientierte Auseinandersetzung und damit die Möglichkeit einer Einigung oder eines Ausgleichs, sondern schließt oftmals jegliche Gesprächsbereitschaft aus.

Vielfach wenden sich Beschäftigte mit unkompliziert erscheinenden Anliegen an den Polizeibeauftragten, wie z. B. Fragen der Abrechnung von Mehrdienststunden oder der Gewährung von Zulagen. Selbst mit diesen unproblematisch erscheinenden Anliegen wenden sich die Betroffenen nicht an ihre direkten Vorgesetzten oder die zuständigen Stellen in ihren Behörden. Diese aus Sicht des Polizeibeauftragten einfach und schnell zu bearbeitenden Fälle – Nachfrage im fachlich zuständigen Referat, mündliche oder schriftliche Antwort, anschließend Information der Beschäftigten – deuten daher auf ein anderes und möglicherweise schwerwiegenderes Problem hin. Diese Fälle zeigen nicht nur das mangelnde Vertrauen dieser Beschäftigten in ihre Vorgesetzten, sondern auch in einzelne Organisationseinheiten und in einigen Fällen in die Gesamtorganisation, also die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen.

Auf Grundlage des Vertrauensvorschlusses gegenüber dem Polizeibeauftragten, der von Seiten der Beschäftigten von Anfang an bestand, ist eines der ersten Ziele, verloren gegangenes Vertrauen durch einen offenen, transparenten und vor allen Dingen wertschätzenden – Hierarchieebenen übergreifenden – Umgang wiederherzustellen.

Nicht nur die zahlreichen Eingaben wegen Konflikten mit Vorgesetzten, sondern auch die in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten gemachten Erfahrungen auf allen Führungsebenen, zeigen mehr als deutlich, welchen wichtigen Stellenwert „gute“ Vorgesetzte und welche fatalen Folgen „schlechte“ Vorgesetzte, über ihren engeren Wirkungskreis hinaus, für die Gesamtorganisation haben. Daher ist neben Transparenz, Offenheit und wertschätzendem Umgang auch „gute“ Führung ein entscheidender Erfolgsfaktor, um die Leistungsfähigkeit der Polizei dauerhaft sicherzustellen.

Dies hat die Polizei Nordrhein-Westfalen erkannt und mit einer Landesarbeitsgruppe, die mittlerweile ihre Arbeit beendet hat, eine zeitgemäße Führungsstrategie entwickelt.

In diesem Rahmen werden aber nicht nur Anforderungen und Erwartungen an Führungskräfte formuliert, sondern hierbei werden die Führungskräfte durch die Organisation begleitet und unterstützt.

3.2. Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Diese Fallgruppe mit 42 originären Eingaben⁸ im ersten und 18 im zweiten Jahr des Berichtszeitraums umfasst schwerpunktmäßig folgende Themen und Sachverhalte:

- Gestaltung von Veränderungsprozessen,
- Überlastung einzelner Organisationseinheiten,
- Umsetzung gegen den Willen der Betroffenen,
- Zahlung von Pauschalen und Zulagen,
- Ablehnung von beantragten Kuraufenthalten sowie
- Vorübergehende Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten.

Auch die oben aufgeführten Eingaben im Zusammenhang mit organisatorischen Veränderungen und der Überlastung einzelner Organisationseinheiten zeigen deutlich, welche zentrale Bedeutung den direkten Vorgesetzten und damit der mittleren Führungsebene, also den Dienstgruppen- und Kommissariatsleiterinnen und -leitern und ihren Vertreterinnen und Vertretern, zukommt. Diese Führungsebene steht in regelmäßigem Kontakt und engem Austausch mit den Beschäftigten vor Ort. Daher kommt Führungskräften nicht nur im beruflichen Alltag, sondern insbesondere im Zusammenhang mit Veränderungsprozessen, eine entscheidende Rolle zu.

Die Beschäftigten, die sich an den Polizeibeauftragten gewandt haben, hatten aber häufig nicht den Eindruck, dass ihre Situation von ihren direkten Vorgesetzten gesehen oder beachtet wurde. Sie vermissten zudem häufig Anerkennung und Lob für ihre Tätigkeit und empfanden dies oftmals als persönliche Ablehnung.

Der Vorschlag, über die geschilderten Probleme zunächst mit dem direkten Vorgesetzten zu sprechen und abzuwarten, wie dieser reagieren würde, wurde in einigen Fällen mit der Begründung auf empfundene persönliche Antipathien abgelehnt. Daher erfuhren die Vorgesetzten oder die zuständigen Ansprechpartnerinnen und -

⁸ Im Vergleich zu 23 Eingaben im 2. Berichtszeitraum.

partner in den Behörden erstmals durch den Polizeibeauftragten von möglicherweise bestehenden Problemen.

Wie so häufig, stand mangelndes Vertrauen und fehlende Kooperationsbereitschaft einem offenen Austausch und damit einer gemeinsamen Lösung anstehender Probleme entgegen. Durch die Einbindung des Polizeibeauftragten konnte in diesen Fällen „der Boden bereitet“ und eine zielorientierte Problemlösung begleitet werden.

Mangelnde Transparenz und damit mangelnde Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen, wie z. B. im Falle von Umsetzungen gegen den Willen der Betroffenen, führten häufig dazu, dass diese Entscheidungen als willkürlich angesehen und daher nicht akzeptiert wurden. In einigen Fällen führte dies zu persönlichen Verletzungen und Kränkungen, die einen Nährboden für neue Konflikte bildeten.

In anderen Fällen waren Gespräche allerdings auch schwierig, da nur den eigenen persönlichen Beurteilungen oder Interessen Vorrang eingeräumt wurden und damit keine Offenheit – geschweige denn Akzeptanz – für abweichende Entscheidungen vorhanden war.

Die Zahlung von Pauschalen und Zulagen bzw. fehlende Ansprüche auf diese und damit einhergehend das Gefühl mangelnder Wertschätzung, machen unverändert einen großen Anteil an den Eingaben dieser Fallgruppe aus. Zehn Eingaben im ersten Jahr des Berichtszeitraums betrafen alleine die sog. Kipozulage⁹.

Das derzeit bestehende Zulagensystem gem. der Erschwerniszulagenverordnung führt bei vielen Beschäftigten, die keinen Anspruch auf Zulagen haben, zu einem gewissen Unmut und Unzufriedenheit, da sie das Gefühl haben, dass ihre Tätigkeiten entweder nicht entsprechend anerkannt und bewertet würden oder schlichtweg nicht wichtig wären. Daher ist die Frage durchaus berechtigt, ob der durch die Zahlung einer Zulage beabsichtigte Ausgleich besonderer Belastungen nicht zielführender in nicht-monetärer Form erfolgen könnte, z. B. durch regelmäßige unterstützende Angebote oder andere Entlastungen.

Beschäftigte, die vorübergehend mit der Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit betraut wurden, verbinden hiermit oft unausgesprochene Erwartungen im Hinblick auf ihre weitere berufliche Entwicklung. Treten diese nicht ein, wird dies oftmals als

⁹ Gem. § 22 b Erschwerniszulagenverordnung erhalten Beschäftigte eine monatliche Zulage in Höhe von 300 Euro, die im Bereich der Sachbearbeitung von sexuellem Missbrauch von Kindern und Kinderpornografie in der Bewertung oder Auswertung visueller, auditiver oder audiovisueller Daten eingesetzt sind.

„ungerecht“ empfunden. Besteht in einer solchen Situation bereits eine diffuse Unzufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung, verstärkt sich diese und spitzt sich manchmal zu.

3.3. Beruflicher Status

Diese Fallgruppe mit originär 74 Eingaben¹⁰ im ersten und 46 im zweiten Jahr des Berichtszeitraums umfasst insbesondere folgende Themen und Sachverhalte:

- Unbefriedigende Beförderungs- und Entwicklungsperspektiven,
- Länderübergreifende Versetzungsverfahren,
- Versetzungswünsche aus persönlichen Gründen,
- Art und Weise der Durchführung von Disziplinarverfahren,
- Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege,
- Zulässigkeit/Genehmigung von Nebentätigkeiten,
- Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen,
- Probleme im Rahmen der Ausbildung,
- Beendigung des Beamtenverhältnisses,
- Beendigung des Beamtenverhältnisses während der Ausbildung sowie
- Situation des mittleren Dienstes.

Wie im vergangenen Berichtsjahr gehören auch im ersten Jahr des Berichtszeitraums zu den „Spitzenreitern“ dieser Fallgruppe Eingaben im Zusammenhang mit unbefriedigenden Beförderungs- und Entwicklungsperspektiven. Gegenüber 26 des letzten, sind es in diesem Berichtsjahr immer noch 11. Wahrscheinlich ist davon auszugehen, dass nach der im Jahr 2023 anstehenden Beurteilungsrunde diese Fallzahlen ansteigen werden. Demgegenüber gibt es auch in dieser Fallgruppe im 2. Jahr des Berichtszeitraums keine ausgeprägten „Spitzenreiter“.

Im Rahmen der Bearbeitung der Eingaben wegen unbefriedigender Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten entstand manchmal aber auch der Eindruck, dass eine defizitorientierte Sicht vorliegt – anstatt in Möglichkeiten zu denken – auch im Hinblick auf die nötige Eigeninitiative.

¹⁰ im Vergleich zu 76 Eingaben im 2. Berichtsjahr

Sofern mit den direkten Vorgesetzten ein offener Austausch nicht möglich erscheint oder ist, besteht häufig Unsicherheit, wer für berufliche Entwicklungen oder Neuorientierungen der „richtige“ Gesprächspartner sein könnte.

Die eingerichtete Landesarbeitsgruppe Personalentwicklung wird daher auch dazu beitragen, dass berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und damit verbundene Beförderungsmöglichkeiten einschließlich hierfür erforderlicher Qualifikationen transparent und damit planbar werden. Aber auch dann sind die direkten Vorgesetzten gefragt, da sie sich mit ihren Beschäftigten offen und ehrlich über deren Stärken, Schwächen und Entwicklungspotentiale austauschen müssen. Zudem müssen auch die Beschäftigten sachliche Kritik an ihrer Aufgabenerfüllung annehmen und hinterfragen können und nicht schlichtweg ablehnen.

In einigen Fällen wurde den Vorgesetzten grundsätzlich die mangelnde Bereitschaft unterstellt, offen und klar mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reden oder „nur Ihre eigene Karriere im Sinn zu haben“. In einer hierarchisch strukturierten Organisation wie der Polizei ist es zudem nicht verwunderlich, dass gerade Beschäftigte im mittleren Dienst sich vielfach nicht als wichtig für die Organisation empfinden können und eine berufliche Weiterentwicklung für sich ausgeschlossen haben.

Fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten führen aber auf Dauer zu einer diffusen Unzufriedenheit und bilden damit den Nährboden für zukünftige Konflikte.

Eine Reihe von Eingaben von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten erreichten den Polizeibeauftragten wegen länderübergreifenden Versetzungsverfahren. Für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die in ein anderes Bundesland wechseln wollen, gibt es ein zwischen den Bundesländern abgestimmtes Verfahren. Bestehen für einen Versetzungswunsch keine zwingenden persönlichen Gründe (sog. Härtefall), ist ein Tauschpartner erforderlich. Je nach Bundesland bestehen in diesen Fällen teilweise jahrelange Wartezeiten. Ein Wechsel von Hessen nach Nordrhein-Westfalen ist beispielsweise in den nächsten Jahren faktisch ausgeschlossen.

Aber auch ohne Vorliegen eines Härtefalles bestehen aus Sicht der Betroffenen natürlich wichtige Gründe für ihren beabsichtigten Wechsel. Auf Dauer führt dies vielfach zu hohen körperlichen und psychischen Belastungen, z. B. durch sehr lange Fahrzeiten oder längere familiäre Abwesenheiten.

Selbst wenn eine Tauschpartnerin oder Tauschpartner gefunden wurde, kann die beabsichtigte Versetzung noch scheitern, z. B. wegen mangelnder körperlicher Eignung. Insbesondere für lebensältere Beschäftigte, die einen Länderwechsel anstreben, kann die erneute medizinische Eignungsprüfung eine nicht zu überwindende Hürde darstellen. Dies ist verständlicherweise aus Sicht von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die regelmäßig ohne Einschränkungen oder krankheitsbedingte Ausfälle ihren Dienst versehen haben und versehen, ebensowenig zu verstehen, wie ein Scheitern an der Unterschreitung der erforderlichen Mindestgröße.

Aus Sicht der Organisation Polizei ist ein zwischen allen Ländern abgestimmtes Versetzungsverfahren sicherlich unverzichtbar. Angesichts wandelnder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen stellt sich aber dennoch die Frage, ob nicht auch für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte etwas mehr Flexibilität ermöglicht werden könnte. Insbesondere im Hinblick auf die körperliche Eignung lebensälterer Länderwechsler sollte Nordrhein-Westfalen – wie bei der Mindestgröße bereits ermöglicht – etwas flexiblere Maßstäbe ansetzen – vor allem in solchen Fällen, in denen der berufliche Werdegang keine Auffälligkeiten vorweist.

Grundsätzlich ist in Anbetracht des polizeilichen Alltags die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für viele Beschäftigte in der Polizei eine große Herausforderung und manchmal auch eine große Belastung. Der kontinuierliche gesellschaftliche Wandel erfordert auch von der Organisation der Polizei mehr Akzeptanz für hieraus resultierende familiäre Anforderungen und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Manchmal verändert sich das alltägliche Leben nicht nur anders als geplant, sondern auch ziemlich abrupt, wie z. B. bei plötzlich auftretenden Pflegefällen im familiären Umfeld. Gerade in unserer alternden Gesellschaft stellt sich daher auch für die Polizei die Frage, wie ihre Beschäftigten in solchen Lebenslagen noch besser unterstützt werden können.

Langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass eine Unterstützung der Beschäftigten auch in ihren familiären Belangen nicht nur im Interesse der Beschäftigten liegt, sondern dass dies durch eine verbesserte Nutzung der zur Verfügung stehenden Personalressourcen auch im eigenen Interesse der Organisation erfolgt.

3.4 Arbeitsplatzsituation

Diese Fallgruppe mit originär 38 Eingaben¹¹ im ersten und 34 im zweiten Jahr des Berichtszeitraums umfasst insbesondere folgende Themen und Sachverhalte:

- Ausstattung von Regierungsbeschäftigten,
- Eingruppierung von Regierungsbeschäftigten,
- Zusammenarbeit unterschiedlicher Beschäftigtengruppen,
- Ausstattung mit Dienst- und Funktionskleidung,
- Fortbildungsmaßnahmen,
- Mängel polizeilicher Liegenschaften sowie
- Abrechnung von Mehrdienststunden.

Durch das Maßnahmenpaket der Landesregierung zur Stärkung der Inneren Sicherheit wurden zur Entlastung des Polizeivollzugspersonals ab dem Jahr 2018 jährlich 500 zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten für Regierungsbeschäftigte geschaffen. Bislang sind daher rd. 2500 Regierungsbeschäftigte zusätzlich im polizeilichen Bereich tätig. Daher ist es nicht ganz überraschend, dass ihre Eingliederung in die Organisation nicht immer störungs- und konfliktfrei erfolgen konnte. Eingaben von Regierungsbeschäftigten bildeten nicht nur einen Schwerpunkt im Berichtszeitraum, sondern waren zudem in ihrer Bearbeitung sehr zeitaufwändig und bislang nicht immer erfolgreich. Dies wurde von allen Beteiligten als sehr unbefriedigend empfunden. Insbesondere Regierungsbeschäftigte, die in ihrer täglichen Arbeit in Teams gemeinsam mit Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten ihre Aufgaben wahrnehmen, fühlen sich zunehmend als „Beschäftigte zweiter Wahl“.

Mittlerweile zeichnet sich zwar eine Lösung ab, aber dennoch ist festzustellen, dass dieser Prozess nicht nur aus Sicht der neuen Kolleginnen und Kollegen viel zu zäh und langsam erfolgt – auch wenn es hierfür nachvollziehbare Gründe gibt.

Bereits die grundsätzliche Frage, welche Aufgabenbereiche in der Polizei, die bislang von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten wahrgenommen wurden, von den neu eingestellten bzw. noch einzustellenden Regierungsbeschäftigten wahrgenommen werden könnten bzw. sollten, führte zu intensiven, teilweise immer noch anhaltenden Diskussionen in der Organisation. Ebenso mussten zentrale Fragen, wie die

¹¹ Im Vergleich zu 32 Eingaben im 2. Berichtszeitraum.

erforderliche Ausstattung mit Dienst- und Funktionskleidung, Erkennbarkeit der Zugehörigkeit zur Polizei, Einarbeitung neuer Regierungsbeschäftigter und erforderlicher Fortbildungsbedarf, geklärt werden. Eine unterschiedliche Eingruppierung Regierungsbeschäftigter mit vergleichbaren Tätigkeiten in unterschiedlichen Kreispolizeibehörden verstärkte den bereits bestehenden Unmut. Man kann somit im Interesse der Gesamtorganisation nur hoffen, dass diese „Startschwierigkeiten“ nicht dazu führen, dass neu eingestellte Regierungsbeschäftigte enttäuscht die Organisation verlassen.

Ebenso führte eine unterschiedliche Genehmigungspraxis verschiedener örtlicher Behörden im Hinblick auf ein konkretes Seminar des zentralen Fortbildungsangebotes der Polizei¹² zu großem Unmut.

Im Vergleich zu den zwei vorangegangenen Jahren ist auffällig, dass Eingaben im Zusammenhang mit Telearbeit oder Homeoffice stark zurückgegangen sind. Lediglich eine Eingabe im ersten Jahr des Berichtszeitraums bezog sich auf diese Problemstellung. Verantwortlich hierfür sind sicherlich die positiven Erfahrungen mit Telearbeit und Homeoffice während der Pandemiezeiten. Sicherlich wird die anstehende Digitalisierung der gesamten öffentlichen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen diese Entwicklung im Interesse aller fortführen.

3.5 Gesundheit

Diese Fallgruppe mit originär 33 Eingaben¹³ im ersten und 12 im zweiten Jahr des Berichtszeitraums umfasst insbesondere folgende Themen und Sachverhalte:

- Coronavirus: Infektions- und Arbeitsschutz,
- Wiedereingliederungen sowie
- Entscheidungen oder Maßnahmen des polizeiärztlichen Dienstes.

Auch im ersten Jahr des Berichtszeitraums prägte das Coronavirus die Eingaben dieser Fallgruppe. 25 Eingaben hatten hierzu einen mehr oder minder direkten Bezug.

¹² „Aktiv in den Ruhestand“.

¹³ Im Vergleich zu 38 Eingaben im 2. Berichtszeitraum.

Die Eingaben thematisierten unter anderem die Umsetzung der Corona-Regelungen in verschiedenen Behörden, bei Lehrveranstaltungen, den Umgang mit Angehörigen von Risikogruppen, die Impfreihenfolge oder unterschiedliche Regelungen der Polizeibehörden zur Betreuung von Kindern. Im zweiten Jahr des Berichtszeitraums wurde dieses Thema eher im Zusammenhang mit Folgewirkungen (Long und Post-Covid) – insbesondere für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte – angesprochen.

Probleme im Zusammenhang mit Wiedereingliederungsmaßnahmen zeigten wiederum sehr deutlich, dass das eigentliche Problem oft in mangelndem Vertrauen gegenüber den direkten Vorgesetzten, den Ansprechpartnern innerhalb der Behörde oder gegenüber der Gesamtorganisation der Polizei begründet war. Bei Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten kommt hierbei oftmals eine nicht gänzlich unbegründete Angst vor einer Polizeidienstuntauglichkeit hinzu, insbesondere bei lebensälteren oder wiederholt erkrankten Menschen.

Den Polizeiärztinnen und -ärzten kommt im Leben der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten – von der Einstellung bis zur Pensionierung – eine zentrale Rolle zu. Ihre medizinischen Entscheidungen sind Grundlage nicht nur beruflicher, sondern auch persönlicher und familiärer Weichenstellungen. Hierbei stellen naturgemäß die sog. PDU-Verfahren¹⁴ für alle Beteiligten eine große Herausforderung dar. Dass der polizeiärztliche Dienst NRW nunmehr die PDU-Verfahren in den Fokus nimmt und zukünftig PDU-Verfahren im Idealfall in zwölf Wochen durchgeführt werden sollen, wird zu einer spürbaren Entlastung nicht nur der betroffenen Beamtinnen und Beamten führen.

Eingaben wegen konkreter polizeiärztlicher Entscheidungen oder Maßnahmen kritisierten vielfach auch grundsätzlich Struktur und Organisation des polizeiärztlichen Dienstes der Polizei Nordrhein-Westfalen. Da dies in den vergangenen Berichtsjahren regelmäßig ein Thema war, scheint eine systematische Überprüfung und Fortentwicklung der bestehenden Strukturen überfällig.

¹⁴ Landeseinheitliches Verfahren zur Feststellung der Polizeidienstfähigkeit gem. § 26 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 115 des Landesbeamtengesetzes bei Vorliegen von Verwendungseinschränkungen sowie aufgrund einer dauerhaften Erkrankung; Runderlass des Ministeriums für Inneres und Kommunales vom 22. Mai 2017.

3.6. Weitere Eingaben

In dieser Kategorie werden die Eingaben von Beschäftigten der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen erfasst, die thematisch keiner der oben genannten Fallgruppen zuzuordnen sind bzw. nicht zugeordnet wurden. Für den aktuellen Berichtszeitraum sind dies für das erste Jahr vier und für das zweite Jahr sechs Eingaben und damit wesentlich weniger als in den Vorjahren. In einer dieser Eingaben wurde die nach Auffassung des Petenten mangelnde Wertschätzung polizeilicher Aufgabenwahrnehmung durch die Justiz bemängelt. In einer weiteren wurde kritisiert, dass die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen keine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Daneben ging es um Probleme im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Ordnungsamt und einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr.

4. Handlungsbedarfe

➤ **Veränderungsprozesse gemeinsam gestalten**

Auch die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen wird sich angesichts eines kontinuierlichen gesellschaftlichen Wandels weiter verändern müssen. Die Initiierung und Gestaltung erforderlicher Veränderungsprozesse kann aber nur mit den Beschäftigten, mit den Menschen vor Ort, erfolgen. Hierbei kommt den Führungskräften auf allen Ebenen eine besondere Bedeutung zu.

Aber auch im polizeilichen Alltag kommt den Führungskräften eine entscheidende Rolle zu. Daher stand dieses Thema spätestens nach der Vorstellung der Ergebnisse der landesweiten Arbeitsgruppe „Führung“ in allen Polizeibehörden auf der Tagesordnung. In den vergangenen Monaten fanden auf allen Ebenen Führungstagungen unterschiedlichster Art und Weise statt. Der Austausch mit Führungsverantwortlichen über ihre Aufgabe zeigt, dass Konsens besteht, dass fürsorgende Führung und offene, transparente Kommunikation die entscheidenden Erfolgsfaktoren sind, um dauerhaft die Leistungsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Polizei sicherzustellen. Die Führungskräfte scheinen hierzu bereit zu sein. Ob es tagtäglich immer gelingen kann, ist eine andere Frage.

➤ **Akzeptanz von Vielfalt stärken**

Die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen ist zwar kein Spiegelbild der Gesellschaft, aber sie ist Teil dieser Gesellschaft und kann sich gesellschaftlichen Veränderungen nicht verweigern. Mitunter bedarf es hierfür einiger Zeit. Aber eine Organisation mit mehr als 58.000 Beschäftigten¹⁵ kann sich diesem Wandel nicht entziehen.

Betrachtet man beispielsweise die Entwicklung der Bewerbungen und Einstellungen von Personen mit Migrationshintergrund, wird deutlich, dass sich Polizei verändert hat und weiter verändern wird. Und das ist nicht nur gut für die Organisation, sondern für alle Bürgerinnen und Bürger in Nordrhein-Westfalen.

In den letzten Jahren verfügt regelmäßig ca. ein Viertel der Bewerberinnen und Bewerber über einen Migrationshintergrund. Zu Personen mit Migrationshintergrund

¹⁵ Einschließlich aller in Ausbildung befindlicher Beschäftigten.

zählen im Polizeibereich alle Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit, Deutsche ausländischer Herkunft oder die ehemals eine andere Staatsangehörigkeit hatten (Eingebürgerte), ausländische Eltern oder einen ausländischen Elternteil haben oder Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler sind.

Das ist eine erfreuliche Entwicklung, auch wenn derzeit nach Beendigung des Auswahlverfahrens nur ca. 15 % von ihnen eingestellt werden konnten. Oftmals scheitern ihre Bewerbungen an unzureichenden sprachlichen Kompetenzen, da im Rahmen des Auswahlverfahrens explizit schriftliche und mündliche Kommunikationsfähigkeit geprüft werden.

Während der Tätigkeit in den vergangenen Jahren kam es zu einzelnen Eingaben von homosexuellen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten oder Kommissaranwärterinnen und -anwärtern. In diesen Eingaben ging es primär nicht um Ausgrenzung oder Diskriminierung wegen ihrer sexuellen Orientierung. Dennoch war dies meiner Wahrnehmung nach unterschwellig durchaus ein Thema. Aber fest steht: Die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen ist offen für alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexueller Identität.

Vielfältiger ist die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen auch durch die verstärkte Einstellung von Regierungsbeschäftigten geworden. Regierungsbeschäftigte unterschiedlichster Fachrichtungen und beruflicher Erfahrungen sind unverzichtbar für eine professionelle Wahrnehmung polizeilicher Aufgaben. Darüber hinaus sind sie auch Garant für eine offene, in der Gesellschaft verankerte bürgerorientierte Polizei.

➤ **Fokus auf das Wohl der Gesamtorganisation lenken**

Im ersten Tätigkeitsbericht des Polizeibeauftragten wurde dargestellt, dass ihn behörden- oder organisationsinterne Schreiben an ihre eigenen Beschäftigten irritiert hätten. Der „Ton“ dieser Schreiben wurde als nicht angemessen wahrgenommen, ebenso befremdete manchmal jegliches Fehlen von Empathie für die Situation der Adressaten dieser Schreiben. Manchmal irritieren allerdings auch Erlasse des Ministeriums des Innern an seine nachgeordneten Behörden und hierdurch ausgelöste Diskussionen. Oftmals fehlte Verständnis für eine unterschiedliche Wahrnehmung und Beurteilung von Sachverhalten, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven ergaben. Mehr Vertrauen, Transparenz und Offenheit auch in der behördenübergreifenden Zusammenarbeit, würde sicherlich nicht nur allen Beteiligten ihre Aufgabenwahrnehmung erleichtern, sondern wäre sichtbarer Ausdruck einer gemeinsamen Werteorientierung. Darüber hinaus wäre eine verbesserte Zusammenarbeit über alle polizeilichen Aufgabenbereiche und ein Abbau oftmals vorhandener Bereichsegoismen im Interesse der Gesamtorganisation – und ihrer Beschäftigten – wünschenswert.

5. Ausblick

Es hat sich gezeigt, dass alleine der Existenz eines Polizeibeauftragten eine Präventivfunktion zukommt. Da sich jede Beschäftigte und jeder Beschäftigte in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen ohne Einhaltung des Dienstweges an den Beauftragten wenden können, wird die Organisation grundsätzlich transparenter.

Der Polizeibeauftragte hat ein Selbstbefassungsrecht. Dies ermöglicht ihm, über den konkreten Einzelfall hinaus auf allen Ebenen zu intervenieren und scheinbare Gewissheiten zu hinterfragen. Dieses Selbstbefassungsrecht ermöglicht es auch, unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen zu sammeln, zusammenzuführen und aus dem Blickwinkel eines Außenstehenden zu prüfen und zu hinterfragen. Insbesondere „unpopuläre“ Themen können so gestärkt werden.

Nicht nur Führungskräfte müssen sich darauf einstellen, dass ein Dritter organisationsinternes polizeiliches Handeln oder konkretes Führungsverhalten hinterfragt. Strategien der Ignorierung und der Bagatellisierung vorhandener Konflikte werden hierdurch zwar nicht verhindert, erscheinen aber auf Dauer immer weniger als Erfolgsstrategien - ebenso wie eine Tabuisierung von „unangenehmen“ Themen, wie z.B. Suchtproblematiken oder sexuelle Belästigung.

Es reicht nicht aus, dass die Organisation der Polizei, durch ein Angebot von Fortbildungsmaßnahmen, Informationsveranstaltungen, einschlägigen Handlungshilfen etc. in verschiedenen Handlungsfeldern aktiv wird, wenn die hiermit angestrebten Verhaltensweisen in der Organisation nicht gelebt werden und dies scheinbar folgenlos hingenommen wird. Ebenso wie die regelmäßige Durchführung von Mitarbeitergesprächen und Führungsfeedbacks noch nicht „gute Führung“ gewährleisten.

Die mit den Jahren gewachsene Wertschätzung und Anerkennung des Polizeibeauftragten ist sicherlich zu einem großen Teil der Anbindung an das Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen und damit auch an seine Polizeiabteilung zu verdanken. Erforderliche Änderungsprozesse und erst recht ein nachhaltiger Wandel der Polizeikultur kann nur mit der Organisation und nicht gegen sie erreicht werden.

Zudem wäre es ohne diese Anbindung mit den zur Verfügung stehenden Beschäftigten¹⁶ nicht möglich gewesen, die übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Dies stellte sicher, dass diese Aufgaben nicht nur effizient, sondern im Hinblick auf die Initiierung erforderlicher Veränderungsprozesse auch effektiv wahrgenommen werden konnten.

Hierbei wäre es angesichts immer wieder einmal aufkommender Zweifel im Hinblick auf die Unabhängigkeit des Polizeibeauftragten, hilfreich gewesen, wenn diese durch eine gesetzliche Grundlage auch formal festgeschrieben worden wäre.

Damit auch zukünftig sichergestellt ist, dass ein Polizeibeauftragter seine Funktion und seine Aufgaben unabhängig und in eigener Verantwortung wahrnehmen kann, sollten seine Aufgaben, Rechte und Befugnisse daher gesetzlich normiert werden. Ebenso sollte eine regelmäßige Evaluierung mit professioneller Begleitung verbindlich vorgegeben werden.

¹⁶ Eine Beschäftigte für die Geschäftsstelle und eine Beschäftigte für Büroleitung, Bearbeitung der Eingaben und alle weiteren anfallenden Aufgaben. Unverzichtbare Unterstützung erhielten diese zeitweise durch Abordnungen, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten.