

V-4

AntragstellerInnen: Landesvorstand

Gegenstand: TOP 9: Verschiedenes

Für eine moderne und bürgernahe Polizei NRW

1 Die Polizei hat als Trägerin des staatlichen Gewaltmonopols in unseren Sicherheitsstruktu-
2 ren eine zentrale Bedeutung. Für uns GRÜNE steht fest, dass nur eine gut ausgestattete,
3 motivierte und hoch qualifizierte Polizei ein Garant für Rechtsstaatlichkeit und innere
4 Sicherheit sein kann. Deshalb wollen wir die Polizei in NRW sowohl für gegenwärtige
5 Herausforderungen als auch für zukünftige Anforderungen gut aufstellen. Das berufli-
6 che Selbstverständnis der Polizeibeamtinnen und -beamten, das auf einer rechtsstaatlich-
7 demokratischen Orientierung beruht, unterstützen wir GRÜNE. Mit der Förderung eines
8 Rollenverständnisses innerhalb der Polizei, das den Menschen und den Schutz der Bürger-
9 und Freiheitsrechte in den Mittelpunkt ihrer Dienstleistung stellt, wollen wir Fehlent-
10 wicklungen vorbeugen und das Vertrauen der Bürger*innen in ihre Polizei stärken. Po-
11 lizeibeamt*innen üben die staatliche Gewalt unmittelbar aus, ihre Maßnahmen greifen
12 unumkehrbar in die Grundrechte ein. Dadurch stehen sie nicht nur in besonderer Verant-
13 wortung, sondern auch unter einem enormen gesellschaftlichen und oft auch politischen
14 Druck. Die Betroffenen von Grundrechtseingriffen können die Rechtmäßigkeit polizeili-
15 cher Maßnahmen durch Gerichte überprüfen lassen. Hinzu kommt die parlamentarische
16 Kontrolle des Landtags. Wir sehen den Bedarf ergänzender Instrumente, um mehr Trans-
17parenz und Kontrolle polizeilichen Handelns sicherzustellen und die Polizei bürgernahe
18 aufzustellen.

Für mehr Vertrauen: Individuelle Erkennbarkeit einführen.

20 Polizeibeamt*innen sind Vertreter*innen des Staates und sollen deshalb im Dienst of-
21 fen den Bürger*innen gegenüber treten. Die individuelle Erkennbarkeit durch Namens-
22 schild oder individueller Ziffernfolge fördert eine Kultur der Offenheit und ist ein nicht zu
23 unterschätzendes Symbol für Vertrauen und Deeskalation. Schon heute tragen viele Po-
24 lizeibeamt*innen im Streifendienst freiwillig ihr Namensschild, um für die Bürger*innen
25 ansprechbar zu sein. Beim Einsatz geschlossener Einheiten gibt es hingegen im Konfliktfall
26 häufig Probleme mit der Identifizierung von einzelnen Beamt*innen. Wir GRÜNE erken-
27 nen an, dass es seitens einzelner Polizeibeamt*innen Vorbehalte gegen eine verpflichtende
28 Kennzeichnung gibt und sich viele unter Generalverdacht gestellt sehen oder, durch ih-
29 re Identifizierbarkeit, sogar Angriffe auf ihre Person oder ihre Familien befürchten. Für

30 uns GRÜNE ist der Schutz der Persönlichkeitsrechte von Polizeibeamt*innen ein hohes
31 Gut. Durch die Wahl zwischen individueller Ziffernfolge und Namensschild wollen wir dem
32 persönlichen Schutzbedürfnis der Beamt*innen Rechnung tragen. Darüber hinaus sollte es
33 für Polizeibeamt*innen möglich sein, sowohl ihre Daten, als auch die der im gemeinsamen
34 Haushalt lebenden Personen im Melderegister für Auskünfte Dritter sperren zu lassen. Die
35 Regelungen für diese Auskunftssperren wollen wir wenn nötig anpassen. In NRW haben
36 wir GRÜNE in der rot-grünen Koalitionsvereinbarung erreicht, dass eine individualisierte
37 Kennzeichnung durch die Erweiterung der schon bestehenden Ziffernfolge von Polizeibe-
38 amt*innen in geschlossenen Einheiten zeitnah eingeführt wird. Dies betrachten wir als
39 ersten wichtigen Schritt zu mehr Offenheit und Bürgernähe.

40 **Gegen die Mauer des Schweigens: Fehlerkultur ermöglichen.**

41 Wie alle Menschen machen auch Polizeibeamt*innen in ihrem Beruf Fehler. Doch die
42 Möglichkeiten eventuelle Fehlentwicklungen und problematisches Verhalten innerhalb der
43 Polizei frühzeitig zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken, sind begrenzt. Wenn Polizei-
44 beamt*innen z.B. bei nicht zulässigen Übergriffen ihrer Kolleg*innen anwesend sind, dabei
45 aber nicht unmittelbar dagegen vorgehen, sind sie rechtlich eben nicht nur Zeug*innen
46 dieser Handlung, sondern machen sich selbst strafbar wegen unterlassener Hilfeleistung
47 und wegen Strafvereitelung im Amt. Jede zeitliche Verzögerung des Eingreifens, aus wel-
48 chem Grund auch immer, führt also sofort zur eigenen Strafbarkeit. Gespräche mit der
49 / dem betroffenen Kolleg*in oder anderen Mitarbeiter*innen sind nicht vorgesehen bzw.
50 führen zu einer strafbewehrten Verzögerung der Anzeigepflicht bzw. des Einschreitens.
51 Die Konsequenz daraus ist: Entweder die Polizeibeamt*innen verhalten sich vom ersten
52 Moment an absolut korrekt, indem sie unmittelbar eingreifen und die Angelegenheit so-
53 fort anzeigen oder sie verschweigen die Sache, um sich nicht selbst einer strafrechtlichen
54 Verfolgung aussetzen zu müssen. Das Dilemma, welches aus gebotenen Handeln und
55 Fehlverhalten entsteht, blockiert die Entwicklung einer reflektierten Fehlerkultur bei der
56 Polizei. Dieser Effekt, der zur viel zitierten „Mauer des Schweigens“ führt, tritt nicht
57 nur bei folgenschweren Körperverletzungen durch Polizeibeamt*innen auf. Selbst kleinere
58 Verfehlungen und ungerechtfertigte Maßnahmen, die manchmal aufgrund von rechtlichen
59 Unsicherheiten, Überforderungen oder Nachlässigkeiten entstehen, werden im Falle von
60 Beschwerden häufig „zurechtgebogen“ oder anderweitig gedeckt. Wir wollen erreichen,
61 dass Fehlverhalten im Einzelfall erkannt und benannt werden kann, kritisch aufgearbeitet
62 wird und dass danach die richtigen Konsequenzen daraus gezogen werden. Ein standar-
63 disiertes Beschwerdemanagement und die Kontrollfunktion einer / eines unabhängigen
64 Polizeibeauftragten stellen gute Möglichkeiten dar, dies zu gewährleisten. Für die Bear-
65 beitung von Beschwerden oder Eingaben von Betroffenen polizeilicher Maßnahmen, gab
66 es lange Zeit kein standardisiertes Verfahren. Mit der Einführung eines dezentralen Be-
67 schwerdemanagements in den Polizeibehörden durch die rot-grüne Landesregierung sind
68 einheitliche Standards und Handlungsvorgaben gegeben, welche eine sachgerechte Bear-
69 beitung von Eingaben und Beschwerden gewährleisten sollen. Ein zentrales Beschwerde-
70 management sowie ein elektronisches Beschwerderegister, sind derzeit in Planung. Wir
71 GRÜNE setzen uns dafür ein, dass das Beschwerdemanagement auf Landesebene weiter-
72 entwickelt wird, um neben einer objektiven Einzelfallbearbeitung frühzeitig strukturell
73 bedingte Fehlentwicklungen erkennen und bearbeiten zu können. Perspektivisch kann

74 ein*e Polizeibeauftragte*r, eine Ombudsperson bzw. neutrale Schiedsstelle auf Landes-
75 ebene – unabhängig vom Innenministerium und gewählt vom Parlament – für Fragen, Be-
76 schwerden und Eingaben von Polizeibediensteten und Bürger*innen eine Ergänzung sein,
77 um mehr Transparenz und Bürgernähe herzustellen. Eine solche Stelle könnte auch als
78 Schlichtungsstelle zwischen Polizeibeamt*innen und Bürger*innen fungieren und so einen
79 Täter-Opfer-Ausgleich ermöglichen. Zumal sich die meisten Vorwürfe gegenüber Polizei-
80 beamt*innen z.B. auf Unfreundlichkeiten, auf als überzogen empfundene aber gesetzlich
81 gerechtfertigte Maßnahmen oder auf unrechtmäßige aber folgenlose Zwangshandlungen in
82 Stresssituationen beziehen. Die Zuständigkeiten der Personalräte und der Gleichstellungs-
83 beauftragten bleiben selbstverständlich unberührt und eine Einflussnahme auf Disziplin-
84 armaßnahmen oder strafrechtliche Ermittlungen müsste ausgeschlossen werden. Durch
85 Dokumentation und regelmäßige Berichterstattung über alle Aktivitäten einer / eines Po-
86 lizeibeauftragten bzw. einer Ombudsperson wollen wir GRÜNE erreichen, dass sowohl das
87 Innenministerium, die Polizeiführung als auch das Parlament einen umfassenden Blick
88 auf den polizeilichen Alltag und innerpolizeiliche Vorkommnisse und Fehlentwicklungen
89 erhalten. Wenn Polizeibeamt*innen im Verdacht stehen, im Dienst Straftaten begangen
90 zu haben, werden die Ermittlungen durch Kolleginnen und Kollegen derselben Behörde
91 durchgeführt. Durch eine Neuregelung der Ermittlungszuständigkeiten wollen wir errei-
92 chen, dass strafrechtliche Ermittlungen gegen Polizeibeamt*innen durch andere, vorher
93 festgelegte Polizeibehörden erfolgen, um neutrale Ermittlungen zu gewährleisten und be-
94 reits dem Anschein von Interessenskonflikten entgegenzuwirken.

95 **Auf die richtigen Grundlagen kommt es an: Aus- und Fortbildung** 96 **weiter verbessern.**

97 In der Ausbildung von Polizeibeamt*innen hat sich in den letzten Jahren qualitativ ei-
98 ne Menge getan. Durch den Beschluss der zweigeteilten Laufbahn der ersten rot-grünen
99 Landesregierung in NRW erfolgt die Einstiegsqualifikation seit mehr als 10 Jahren aus-
100 schließlich über ein Fachhochschulstudium mit integrierten fachpraktischen Anteilen. In
101 der theoretischen Ausbildung wird nicht nur großer Wert auf umfangreiche Kenntnisse
102 im Straf-, Polizeirecht und in Kriminalistik gelegt. Auch Staats- und Verfassungsrecht,
103 Soziologie, Psychologie, Ethik und politische Wissenschaften sind fester Bestandteil des
104 Studiums. Im Mittelpunkt stehen dabei die Anwendung der Kenntnisse in der polizei-
105 lichen Praxis und die Rechtssicherheit im Einsatz. Durch eine intensivere Vermittlung
106 von persönlichkeitsbildenden Inhalten im Sinne einer Menschenrechtsbildung wollen wir
107 das bürgerrechtlich orientierte Berufsbild der Polizei stärken. Eigenverantwortung im Um-
108 gang mit Gesetzen, aber auch Eigenverantwortung im Umgang mit Anordnungen und der
109 sich daraus ergebenden Remonstrationspflicht sind wichtige Grundvoraussetzungen für
110 Polizeibeamt*innen, die selbstbewusst ihre Arbeit in den Dienst der Gesellschaft stellen.
111 Alltagsrassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind ein gesellschaftliches
112 Problem und kein polizeispezifisches. Dabei ist auch die Polizei, wie auch jede andere Be-
113 rufsgruppe, als Spiegelbild der Gesellschaft selbst nicht vor rassistischen Tendenzen und
114 diskriminierendem Verhalten geschützt. Deshalb halten wir GRÜNE es für dringend erforder-
115 lich, dass Polizeibeamt*innen, neben interkulturellen Kompetenzen, auch notwendige
116 Kenntnisse über die vielfältigen Erscheinungsformen von gruppenbezogener Menschen-

117 feindlichkeit vermittelt werden und sie sich in ihrer Ausbildung sowie in Fortbildungen
118 mit den Ursachen und Auswirkungen von Ungleichwertigkeitsvorstellungen auseinander-
119 setzen und auch mögliches Fehlverhalten von Kolleg*innen besser erkennen können.

120 **Gegen den Korpsgeist für mehr Teamgeist: Höchstverweildauer** 121 **einführen.**

122 In manchen Dienststellen sind die physischen und psychischen Anforderungen besonders
123 hoch. Dies betrifft in der Regel Spezialeinheiten, Einsatzhundertschaften und Fachdienst-
124 stellen. Um die individuelle Belastung zu senken, soll für bestimmte Dienststellen eine
125 Höchstverweildauer eingeführt werden. Damit soll nicht nur negativen strukturellen Ent-
126 wicklungen, wie etwa der Bildung von Korpsgeist, entgegengewirkt werden, sondern auch
127 den Zielen der Personalentwicklung und dem Prinzip der Fürsorge Rechnung getragen wer-
128 den. In einer gründlichen Analyse sollten die Dienststellen identifiziert werden, bei denen
129 eine Höchstverweildauer unter den genannten Aspekten sinnvoll ist. Wenn es notwen-
130 dig ist, um das erforderliche Fachwissen in den Dienststellen auf Dauer zu erhalten, sollen
131 Führungskräfte davon ausgenommen werden. Eine Höchstverweildauer darf allerdings der
132 Spezialisierung von Polizeibeamt*innen und Fachkarrieren nicht im Wege stehen.

133 **Demographische Entwicklung strukturell abfedern.**

134 In den nächsten Jahren werden bis zu 2.000 Polizeibeamt*innen pro Jahr pensioniert.
135 Hinzu kommt noch eine große Anzahl kranker oder nur eingeschränkt dienstfähiger Be-
136 amt*innen. Die rot-grüne Landesregierung hält an der Erhöhung von 1.100 auf 1.400
137 Neueinstellungen pro Jahr fest. Mit dem Haushalt 2013 haben wir es sogar geschafft,
138 die Abbrecherquote mit 77 weiteren Neueinstellungen zu kompensieren. Damit sind die
139 vorhandenen Ausbildungskapazitäten bereits erschöpft. Dennoch werden in etwa 3 bis 4
140 Jahren erstmals mehr Polizeibeamt*innen in den Ruhestand gehen als Neue in den Poli-
141 zeidienst eintreten. Ohne geeignete Gegenmaßnahmen, wie einem behördlichen Gesund-
142 heitsmanagement und einer Aufgabenkritik, z.B. bezüglich der polizeilichen Begleitung
143 von Großraum- und Schwertransporten, wird der jetzt schon vorhandene Personalmangel
144 in den operativen Dienststellen zunehmen. Wir GRÜNE wollen verhindern, dass Schutz
145 nur noch etwas für diejenigen ist, die es sich leisten können, indem immer mehr private
146 Firmen Sicherheitsaufgaben wahrnehmen. Öffentliche Sicherheit gehört in professionelle
147 und staatliche Hände. Eine private Wachpolizei oder eine „Polizei light“ lehnen wir ab.
148 Für uns GRÜNE ist der beste Garant für innere Sicherheit, für eine Senkung der Krimina-
149 litätsraten und für eine Stärkung des Sicherheitsgefühls der Bürgerinnen und Bürger eine
150 angemessene Polizeipräsenz vor Ort. Den Ausbau der Videoüberwachung im öffentlichen
151 Raum lehnen wir ab und setzen stattdessen auf eine Stärkung präventiv ausgerichteter
152 sozialraumorientierter Polizeiarbeit, mit der bei Konflikten frühzeitig und niederschwellig
153 interveniert werden kann. Daher müssen wir die Strukturen der Polizei NRW mit ihren
154 über 40.000 Beamt*innen und Beschäftigten in 47 Kreispolizeibehörden und 3 Landesbe-
155 hörden auf mögliche Effizienzeffekte hin überprüfen. Durch eine Strukturreform wollen wir
156 die Anzahl der Polizeibehörden verringern, damit jede Behörde alle wesentlichen Polizei-
157 aufgaben eigenständig wahrnehmen kann. Der Abbau von zersplitterten Zuständigkeiten

158 und eine effiziente Aufbau- und Ablauforganisation soll Synergieeffekte erzielen, die per-
159 spektivisch zur operativen Verstärkung der Polizei genutzt werden können. Auch sollte
160 untersucht werden, ob wirklich jede Aufgabe innerhalb einer Polizeibehörde zwangsläuf-
161 fig auch von Polizeibeamt*innen wahrgenommen werden muss oder ob für die Arbeit
162 auf bestimmten Dienststellen nicht Verwaltungsbeamt*innen (z.B. auch dauerhaft dienst-
163 unfähige Polizeibeamt*innen nach erfolgreichem Laufbahnwechsel) oder Angestellte mit
164 entsprechender Ausbildung besser oder mindestens genauso gut geeignet sind. Auch die
165 vielerorts in den Behörden praktizierten starren Schichtdienstmodelle behindern einen ef-
166 fizienten Personaleinsatz und grenzen z.B. Mütter und Väter in Teilzeit oder Beamt*innen
167 in besonderen Lebensumständen von der normalen Dienstverrichtung aus. Beamt*innen,
168 die aus unterschiedlichen Gründen keinen starren Schichtdienst versehen können, drän-
169 gen zunehmend in Gleitzeitstellen im Innendienst oder fallen durch Beurlaubung oder
170 niedrige Teilzeitmodelle weitgehend aus. Wir wollen die Möglichkeiten der flexiblen Ar-
171 beitszeitgestaltung, z.B. durch schichtübergreifende Dienstmodelle und Zeitkonten, auch
172 für Beamt*innen im Wach- und Wechseldienst ausweiten. Wir GRÜNE sind davon über-
173 zeugt: Die Strukturen der Polizei NRW müssen im Hinblick auf mehr Transparenz sowie
174 angesichts der demographischen Entwicklung überprüft und weiterentwickelt werden. Im
175 Interesse der Bürger*innen und der Polizeibeamt*innen, die Tag für Tag für unsere Sicher-
176 heit sorgen, dabei selbst Gewalt ausgesetzt sind und ihre Gesundheit riskieren, setzen wir
177 uns für effiziente Strukturen und eine sachgerechte Personalverteilung ein, um die Polizei
178 in NRW auch für die Zukunft gut aufzustellen.

AntragstellerInnen

Landesvorstand