

V- 4 Für eine moderne und bürgernahe Polizei NRW

Antragssteller*in: Landesvorstand

Gegenstand: Verschiedenes

Anmerkungen: Beschluss

V-4 Für eine moderne und bürgernahe Polizei NRW

1 Wir GRÜNE setzen uns seit Gründung unserer Partei mit dem Handeln, den Aufgaben und der
2 Situation der Polizei auseinander, oft auch kritisch, aber stets mit dem Verständnis, dass die
3 Polizei als Trägerin des staatlichen Gewaltmonopols in unseren Sicherheitsstrukturen eine
4 zentrale Bedeutung hat. Auch wenn diese Auseinandersetzung manchmal als Gegeneinander
5 wahrgenommen oder so instrumentalisiert wurde, steht für uns GRÜNE fest, dass eine gut
6 ausgestattete, motivierte und hoch qualifizierte Polizei ein Garant für Rechtsstaatlichkeit ist und
7 innere Sicherheit stärkt.

8 . Deshalb wollen wir die Polizei in NRW sowohl für gegenwärtige Herausforderungen als auch
9 für zukünftige Anforderungen gut aufstellen. Das berufliche Selbstverständnis der
10 Polizeibeamtinnen und -beamten, das auf einer rechtsstaatlich-demokratischen Orientierung
11 beruht, unterstützen wir GRÜNE. Mit der Förderung eines Rollenverständnisses innerhalb der
12 Polizei, das den Menschen und den Schutz der Bürger- und Freiheitsrechte in den Mittelpunkt
13 ihrer Dienstleistung stellt, wollen wir Fehlentwicklungen vorbeugen und das Vertrauen der
14 Bürger*innen in ihre Polizei stärken. Polizeibeamt*innen üben die staatliche Gewalt unmittelbar
15 aus, ihre Maßnahmen greifen unumkehrbar in die Grundrechte ein. Dadurch stehen sie nicht nur
16 in besonderer Verantwortung, sondern auch unter einem enormen gesellschaftlichen und oft auch
17 politischen Druck. Die Betroffenen von Grundrechtseingriffen können die Rechtmäßigkeit
18 polizeilicher Maßnahmen durch Gerichte überprüfen lassen. Hinzu kommt die parlamentarische
19 Kontrolle des Landtags. Wir sehen den Bedarf ergänzender Instrumente, um mehr Transparenz
20 und Kontrolle polizeilichen Handelns sicherzustellen und die Polizei bürgernahe aufzustellen.

21 **Für mehr Vertrauen: Individuelle Erkennbarkeit einführen.**

22 Polizeibeamt*innen sind Vertreter*innen des Staates und sollen deshalb im Dienst offen den
23 Bürger*innen gegenüber treten. Die individuelle Erkennbarkeit durch Namensschild oder
24 individueller Ziffernfolge fördert eine Kultur der Offenheit und ist ein nicht zu unterschätzendes
25 Symbol für Vertrauen und Deeskalation. Schon heute tragen viele Polizeibeamt*innen im
26 Streifendienst freiwillig ihr Namensschild, um für die Bürger*innen ansprechbar zu sein. Beim
27 Einsatz geschlossener Einheiten gibt es hingegen im Konfliktfall häufig Probleme mit der
28 Identifizierung von einzelnen Beamt*innen. Wir GRÜNE erkennen an, dass es seitens einzelner
29 Polizeibeamt*innen Vorbehalte gegen eine verpflichtende Kennzeichnung gibt und sich viele

V-4 Für eine moderne und bürgernahe Polizei NRW

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

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

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

V-4 Für eine moderne und bürgernahe Polizei NRW

78 Polizeibeamt*innen und Bürger*innen fungieren und so einen Täter-Opfer-Ausgleich
79 ermöglichen. Diese Vorwürfe können dann geprüft werden und innerhalb der Polizei
80 Verbesserungen hin zur Vermeidung und wirkungsvollen Aufarbeitung von Konfliktfällen
81 bewirken und damit zu einer stärkeren rechtsstaatlichen Kultur beitragen. Die Zuständigkeiten
82 der Personalräte und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben selbstverständlich unberührt und
83 eine Einflussnahme auf Disziplinarmaßnahmen oder strafrechtliche Ermittlungen müsste
84 ausgeschlossen werden. Durch Dokumentation und regelmäßige Berichterstattung über alle
85 Aktivitäten einer / eines Polizeibeauftragten bzw. einer Ombudsperson wollen wir GRÜNE
86 erreichen, dass sowohl das Innenministerium, die Polizeiführung als auch das Parlament einen
87 umfassenden Blick auf den polizeilichen Alltag und innerpolizeiliche Vorkommnisse und
88 Fehlentwicklungen erhalten. Wenn Polizeibeamt*innen im Verdacht stehen, im Dienst Straftaten
89 begangen zu haben, werden die Ermittlungen durch Kolleginnen und Kollegen derselben
90 Behörde durchgeführt. Durch eine Neuregelung der Ermittlungszuständigkeiten wollen wir
91 erreichen, dass strafrechtliche Ermittlungen gegen Polizeibeamt*innen durch andere, vorher
92 festgelegte Polizeibehörden erfolgen, um neutrale Ermittlungen zu gewährleisten und bereits
93 dem Anschein von Interessenskonflikten entgegenzuwirken.

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

96 In der Ausbildung von Polizeibeamt*innen hat sich in den letzten Jahren qualitativ eine Menge
97 getan. Durch den Beschluss der zweigeteilten Laufbahn der ersten rot-grünen Landesregierung in
98 NRW erfolgt die Einstiegsqualifikation seit mehr als 10 Jahren ausschließlich über ein
99 Fachhochschulstudium mit integrierten fachpraktischen Anteilen. In der theoretischen
100 Ausbildung wird nicht nur großer Wert auf umfangreiche Kenntnisse im Straf-, Polizeirecht und
101 in Kriminalistik gelegt. Auch Staats- und Verfassungsrecht, Soziologie, Psychologie, Ethik und
102 politische Wissenschaften sind fester Bestandteil des Studiums. Im Mittelpunkt stehen dabei die
103 Anwendung der Kenntnisse in der polizeilichen Praxis und die Rechtssicherheit im Einsatz.
104 Durch eine intensivere Vermittlung von persönlichkeitsbildenden Inhalten im Sinne einer
105 Menschenrechtsbildung wollen wir das bürgerrechtlich orientierte Berufsbild der Polizei stärken.
106 Eigenverantwortung im Umgang mit Gesetzen, aber auch Eigenverantwortung im Umgang mit
107 Anordnungen und der sich daraus ergebenden Remonstrationspflicht sind wichtige
108 Grundvoraussetzungen für Polizeibeamt*innen, die selbstbewusst ihre Arbeit in den Dienst der
109 Gesellschaft stellen. Alltagsrassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind ein
110 gesellschaftliches Problem und finden sich daher auch bei der Polizei wieder. Durch ihre
111 besonderen Machtbefugnisse besteht die Gefahr, dass rassistische Tendenzen und
112 diskriminierendes Verhalten zu institutionalisierten Grundrechtseingriffen führen. Deshalb
113 halten wir GRÜNE es für dringend erforderlich, dass Polizeibeamt*innen, neben interkulturellen
114 Kompetenzen, auch notwendige Kenntnisse über die vielfältigen Erscheinungsformen von
115 gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit vermittelt werden und sie sich in ihrer Ausbildung
116 sowie in Fortbildungen mit den Ursachen und Auswirkungen von
117 Ungleichwertigkeitsvorstellungen auseinandersetzen und auch mögliches Fehlverhalten von
118 Kolleg*innen besser erkennen können. Eine ständige Fortbildung im Bereich der Einsatzmittel
119 und deren möglichen gesundheitlichen Auswirkungen muss ebenfalls fest verankert sein.
120 Insbesondere der Einsatz von Pfefferspray führt immer wieder zu Verletzungen sowohl bei
121 Demonstrant*innen als auch bei den Polizist*innen selbst. Hier ist es eine stärkere Kontrolle und
122 eine an die Einsatzlage angepasste Sensibilisierung der Polizist*innen geboten. Pfefferspray darf
123 nur eingesetzt werden, wenn es unter Wahrung des

124 Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit das mildeste zur Verfügung stehende Mittel ist.

V-4 Für eine moderne und bürgernahe Polizei NRW

125 **Gegen den Korpsgeist für mehr Teamgeist: Höchstverweildauer einführen.**

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

137 **Demographische Entwicklung strukturell abfedern.**

138 In den nächsten Jahren werden bis zu 2.000 Polizeibeamt*innen pro Jahr pensioniert. Hinzu
139 kommt noch eine große Anzahl kranker oder nur eingeschränkt dienstfähiger Beamt*innen. Die
140 rot-grüne Landesregierung hält an der Erhöhung von 1.100 auf 1.400 Neueinstellungen pro Jahr
141 fest. Mit dem Haushalt 2013 haben wir es sogar geschafft, die Abbrecherquote mit 77 weiteren
142 Neueinstellungen zu kompensieren. Damit sind die vorhandenen Ausbildungskapazitäten bereits
143 erschöpft. Dennoch werden in etwa 3 bis 4 Jahren erstmals mehr Polizeibeamt*innen in den
144 Ruhestand gehen als Neue in den Polizeidienst eintreten. Ohne geeignete Gegenmaßnahmen, wie
145 einem behördlichen Gesundheitsmanagement und einer Aufgabenkritik, z.B. bezüglich der
146 polizeilichen Begleitung von Großraum- und Schwertransporten, wird der jetzt schon
147 vorhandene Personalmangel in den operativen Dienststellen zunehmen. Wir GRÜNE wollen
148 verhindern, dass Schutz nur noch etwas für diejenigen ist, die es sich leisten können, indem
149 immer mehr private Firmen Sicherheitsaufgaben wahrnehmen. Öffentliche Sicherheit gehört in
150 professionelle und staatliche Hände. Eine private Wachpolizei oder eine „Polizei light“ lehnen
151 wir ab. Für uns GRÜNE ist der beste Garant für innere Sicherheit, für eine Senkung der
152 Kriminalitätsraten und für eine Stärkung des Sicherheitsgefühls der Bürgerinnen und Bürger eine
153 angemessene Polizeipräsenz vor Ort. Den Ausbau der Videoüberwachung im öffentlichen Raum
154 lehnen wir ab und setzen stattdessen auf eine Stärkung präventiv ausgerichteter
155 sozialraumorientierter Polizeiarbeit, mit der bei Konflikten frühzeitig und niederschwellig
156 interveniert werden kann. Daher müssen wir die Strukturen der Polizei NRW mit ihren über
157 40.000 Beamt*innen und Beschäftigten in 47 Kreispolizeibehörden und 3 Landesbehörden auf
158 mögliche Effizienzeffekte hin überprüfen. Durch eine Strukturreform wollen wir die Anzahl der
159 Polizeibehörden verringern, damit jede Behörde alle wesentlichen Polizeiaufgaben eigenständig
160 wahrnehmen kann. Der Abbau von zersplitterten Zuständigkeiten und eine effiziente Aufbau-
161 und Ablauforganisation soll Synergieeffekte erzielen, die perspektivisch zur operativen
162 Verstärkung der Polizei genutzt werden können. Auch sollte untersucht werden, ob wirklich jede
163 Aufgabe innerhalb einer Polizeibehörde zwangsläufig auch von Polizeibeamt*innen
164 wahrgenommen werden muss oder ob für die Arbeit auf bestimmten Dienststellen nicht
165 Verwaltungsbeamt*innen (z.B. auch dauerhaft dienstunfähige Polizeibeamt*innen nach
166 erfolgreichem Laufbahnwechsel) oder Angestellte mit entsprechender Ausbildung besser oder
167 mindestens genauso gut geeignet sind. Auch die vielerorts in den Behörden praktizierten starren
168 Schichtdienstmodelle behindern einen effizienten Personaleinsatz und grenzen z.B. Mütter und
169 Väter in Teilzeit oder Beamt*innen in besonderen Lebensumständen von der normalen
170 Dienstverrichtung aus. Beamt*innen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen starren
171 Schichtdienst versehen können, drängen zunehmend in Gleitzeitstellen im Innendienst oder

V-4 Für eine moderne und bürgernahe Polizei NRW

172 fallen durch Beurlaubung oder niedrige Teilzeitmodelle weitgehend aus. Wir wollen die
173 Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, z.B. durch schichtübergreifende
174 Dienstmodelle und Zeitkonten, auch für Beamt*innen im Wach- und Wechseldienst ausweiten.
175 Wir GRÜNE sind davon überzeugt: Die Strukturen der Polizei NRW müssen im Hinblick auf
176 mehr Transparenz sowie angesichts der demographischen Entwicklung überprüft und
177 weiterentwickelt werden. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in NRW (älter,
178 weniger und vielfältiger) ist es wichtig, dass die interkulturelle Aufstellung und Öffnung der
179 Polizei weiterentwickelt und als Qualitätsmerkmal einer bürgernahen Polizei verankert wird. Im
180 Interesse der Bürger*innen und der Polizeibeamt*innen, die Tag für Tag für unsere Sicherheit
181 sorgen, dabei selbst Gewalt ausgesetzt sind und ihre Gesundheit riskieren, setzen wir uns für
182 effiziente Strukturen und eine sachgerechte Personalverteilung ein, um die Polizei in NRW auch
183 für die Zukunft gut aufzustellen.