



Bericht des Menschenrechtsbeirates

**Menschenrechte in der Aus- und Fortbildung
der Sicherheitsexekutive**

2005

Inhaltsverzeichnis

I. Aufgabenstellung und Ziel der Arbeitsgruppe	4
II. Internationale Standards und Empfehlungen in Bezug auf menschenrechtliche Aspekte in der Ausbildung der Exekutive	5
II.1 Internationale Standards und Good Practices	5
II.2 Bisherige Empfehlungen des MRB zu den Schulungen in der Sicherheitsexekutive und deren Umsetzung	6
III. Allgemeine Grundlagen und Struktur der Grundausbildung und Fortbildung in der Sicherheitsexekutive	13
III.1 Die Sicherheitsakademie	13
III.2 Die Grundausbildung	15
III.3 Die Berufsbegleitende Fortbildung	18
III.4 Die LehrerInnenausbildung	21
IV. Menschenrechtsbildung im Bereich der Sicherheitsexekutive	23
IV.1 Zielvorstellungen	23
IV.2 Umsetzung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts in der Grundausbildung	27
IV.3 Umsetzung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts in der zentralen Fortbildung	33
IV.4 Umsetzung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts in der LehrerInnenausbildung	40
V. Die Rolle des MRB in der Menschenrechtsbildung der Sicherheitsexekutive	43
VI. Zusammenfassung	46
Erstellung des Berichts	49

I. AUFGABENSTELLUNG UND ZIEL DER ARBEITSGRUPPE

Der MRB hat im Rahmen der von ihm behandelten Problembereiche wiederholt Empfehlungen zum Thema Schulungen in der Sicherheitsexekutive abgegeben. Schon auf Grund der Stellung des Beirates als Kontroll- und Beratungsorgan, das neben dem Aufzeigen von menschenrechtlich relevanten strukturellen Defiziten auch Verbesserungsvorschläge in Form von Empfehlungen erstattet und die Maßnahmen zur Umsetzung dieser Empfehlungen begleitet, wird klar, dass dem Bereich der Menschenrechtsbildung eine wesentliche Bedeutung zukommt. Der MRB hat Schulungen, als Maßnahmen die auf Prävention und Nachhaltigkeit ausgerichtet sind an verschiedener Stelle thematisiert. Im Rahmen der Analyse der strukturellen Gegebenheiten der Polizeitätigkeit aus menschenrechtlicher Sicht und der Wahrnehmung von Missständen und Übergriffen grundsätzlich nicht als isolierte Einzelvorkommnisse sondern als symptomatische Äußerungen, deren Ursachen im System liegen, reihen sich die Empfehlungen zu den Schulungen in der Sicherheitsexekutive gleichsam als Querschnittsmaterie in die seitens des Beirates bearbeiteten Themenbereiche ein. Eine **Gesamtanalyse der menschenrechtlichen Schulungen** in der Sicherheitsexekutive wurde jedoch bisher nicht vorgenommen, was nun durch die vom Beirat eingesetzte Arbeitsgruppe (AG) Menschenrechtsbildung vorgenommen und in dem vorliegenden Bericht zusammen geführt wird.

Ziel des Berichtes der AG Menschenrechtsbildung ist es daher, auf der **Basis** einer **Ist-Stand Erhebung** der menschenrechtlichen Schulungen in der Sicherheitsexekutive, den **Stellenwert der Menschenrechte im Bereich der Aus- und Fortbildung** einerseits und **innerhalb der Gesamtorganisation** andererseits zu erfassen. Dies erfolgt vor allem unter Heranziehung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts und dessen Umsetzung in der Grundausbildung, Fortbildung und LehrerInnenausbildung. Weiters muss auch die Frage gestellt werden, in wie weit Menschenrechte durch Schulungsmaßnahmen in der Organisation implementiert werden können und welche Rolle die Organisationskultur bei der Schaffung der entsprechenden Rahmenbedingungen dabei spielt. Auf den Bereich der Organisationskultur als Faktor, der die Implementierung der Menschenrechte beeinflusst, kann im Rahmen des Mandats der AG nur hingewiesen werden; eine eingehende Analyse hätte durch eine eigene Arbeitsgruppe zu erfolgen. Nicht in diesem Bericht thematisiert wird die Aus- und Fortbildung auf Behördenebene und der Bediensteten in der Verwaltung. Es sei nur darauf hingewiesen, dass im Sinne eines gesamtheitlichen Ansatzes der Menschenrechtsbildung und dem entsprechenden Zusammenwirken der unterschiedlichen Ebenen in Erledigung der Aufgaben des Innenressorts, eine Bewusstseinsbildung auf dieser Ebene für ebenso wichtig anzusehen ist, wie für den Bereich der Sicherheitsexekutive.

Schließlich soll – im Sinne einer Weiterentwicklung der eigenen Arbeitsweise - die **Rolle des Beirates** im Bereich der Menschenrechtsbildung der Exekutive beleuchtet werden. Einerseits stellt sich die Frage einer aktiveren Beteiligung des MRB im Menschenrechtsbildungsbereich für menschenrechtliche Fragen betreffend die Arbeit der Exekutive. Andererseits geht es um die unterrichtsgerechte Aufbereitung beiratsrelevanter Materie für die BeamtInnen, da mit der bloßen Erstattung von Empfehlungen ohne eine entsprechende Vermittlung der Inhalte und Hintergründe, für die AnwenderInnen manches abstrakt und unverständlich bleibt.

II. INTERNATIONALE STANDARDS UND EMPFEHLUNGEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTLICHE ASPEKTE IN DER AUSBILDUNG DER EXEKUTIVE

II.1 Internationale Standards und Good Practices

Die Vertragsstaaten zur **UN-Antifolterkonvention** sind gem. Art. 10 verpflichtet, das Verbot der Folter und der unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung als vollgültigen Bestandteil in die Ausbildung von Staatsorganen aufzunehmen, die mit Festnahmen, Haft oder sonst einer Form der Freiheitsentziehung von Personen zu tun haben.

Art. 19 und 20 der **UN- Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials** unterstreicht die Notwendigkeit der Aufnahme des Themas Menschenrechte und Ethik im Rahmen der Aus- und Fortbildung sowie Möglichkeiten der friedlichen Streitbeilegung, Konfliktmanagement und Verhandlungstechnik. In Bezug auf Schusswaffentraining sind neben der exakten Handhabung der Feuerwaffen auch die Grenzen des Einsatzes dieser sowie Handlungsalternativen aufzuzeigen.

Der **European Code of Police Ethics** des Europarates legt in Bezug auf die Ausbildung der Polizei fest, dass diese auf den Grundwerten der Demokratie, der Rechtsstaatlichkeit und dem Schutz der Menschenrechte beruhen soll und im Einklang mit den Zielen der Polizei zu entwickeln ist.¹ Weiters sollen praktische Ausbildungsmaßnahmen zum Einsatz von Gewalt und zu den Grenzen, die sich durch die anerkannten Menschenrechtsgrundsätze, insbesondere der EMRK und der daraus abgeleitenden Rechtsprechung ergeben auf allen Ebenen der polizeilichen Aus- und Fortbildung vorgesehen werden.² Berücksichtigt werden soll außerdem das Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.³

In Bezug auf die Zugangsvoraussetzungen wird angeführt, dass auf Kriterien wie fundiertes Urteilsvermögen, Kommunikationsfertigkeit, Verständnis von sozialen, kulturellen und kommunalen Themen bei der Einstellung Wert gelegt werden sollte.⁴

Die **European Prison Rules** des Europarates sehen regelmäßige Menschenrechtstrainings für BeamtInnen vor, die in Haftanstalten ihren Dienst versehen. Vor allem sollen diese BeamtInnen auf schwierige Situationen vorbereitet werden, mit denen sie im Rahmen der Anhaltesituation konfrontiert werden könnten.⁵

Das **CPT** misst der ausreichenden Aus- und Fortbildung des Gesetzesvollzugspersonals eine große Bedeutung zu. Nach den Erfahrungen des CPT gibt es keine bessere Garantie gegen einen Verstoß nach Art. 3 EMRK als gut ausgebildete BeamtInnen. In der Ausbildung von BeamtInnen, die mit Personen im Freiheitsentzug zu tun haben, sollte zwischenmenschliche und interkulturelle Kommunikation unter Beachtung der Menschenwürde besondere Berücksichtigung finden. Weiters

¹ Art. 26

² Art 29

³ Art.30

⁴ Art. 23

⁵ Teil III.

wird empfohlen, Menschenrechtskonzepte möglichst in die praktische Ausbildung über den Umgang mit Hochrisikosituationen wie etwa die Festnahme oder Vernehmung zu integrieren, da dies sich als weit wirksamer erwiesen habe als separate Menschenrechtskurse.⁶ Im Rahmen seines letzten Besuchs in Österreich im April 2004 hat das CPT in Bezug auf die Ausbildung des PAZ Personals kritisiert, dass diesen keine Spezialschulungen zur Verfügung stehen, die sie auf den Umgang mit Personen in der Anhaltesituation vorbereiten. Außerdem wurde angeregt, Schulungsmaßnahmen im Bereich der Verhör –und Untersuchungsmethoden unter dem menschenrechtlichen Gesichtspunkt zu verstärken. Dabei sollen auch ExpertInnen als TrainerInnen eingesetzt werden, die nicht der Sicherheitsexekutive angehören.

Amnesty international hat Elemente von Trainings für Organe des Staates erarbeitet, die als „Good Practice“ verstanden werden.⁷ Darin wird vor allem die Herstellung des praktischen Bezugs zum Arbeitsbereich unterstrichen. Methodische Ansätze sollten auf Interaktion und Hereinnahme der eigenen Erfahrungen der BeamtInnen beruhen, sowie ein Follow-up enthalten. Empfohlen wird auch, menschenrechtliche Trainingsbausteine als integralen Bestandteil der Arbeit vorzusehen.

Der Europarat lancierte 1997 bis 2000 das europaweite Programm „**Polizei und Menschenrechte**“ zur Stärkung von Standards für die Polizeiarbeit im Kontext der Menschenrechte. Im Rahmen dieses Programms wurde auch ein Leitfaden entwickelt, der PolizistInnen eine Basis zur Orientierung bieten soll, inwieweit Polizeipraktiken den der EMRK zu Grunde liegenden Normen und allgemeinen demokratischen Werten entsprechen. An Hand von verschiedenen Komponenten wie Personal, Ausbildung, Managementpraxis, Operative Polizeiarbeit, Organisationsstruktur und Rechenschaft kann mittels Kriterien der Stellenwert, den Menschenrechte innerhalb der Organisation aufweisen, ermittelt werden. In Bezug auf die Ausbildung wird das Ziel ausgegeben, den Polizeibeamten /die Polizeibeamtin zu befähigen, eine effiziente, wirksame und ethisch einwandfreie Polizeiarbeit für die Gemeinschaft zu leisten. Dies sollte durch die Verbindung von theoretischer und praktischer Menschenrechtsbildung erfolgen.

Eine Weiterführung erfuhr dieses Programm unter dem Titel „**Police und Human Rights beyond 2000.**“ Dabei wird ein europaweites Netzwerk der MenschenrechtskoordinatorInnen zum Zwecke der Vernetzung der Entwicklungen auf diesem Gebiet aufgebaut. Im Zuge der im April dieses Jahres statt gefundenen Konferenz wurde vor allem die Rolle der Polizei zum Schutze der Menschenrechte sowie die Notwendigkeit hervorgehoben, eine Kultur innerhalb der Organisation zu stärken, in der Menschenrechte gewährleistet und eingehalten werden.

II. 2 Bisherige Empfehlungen des MRB zu den Schulungen in der Sicherheitsexekutive und deren Umsetzung durch das BM.I

Die Empfehlungen zu den Schulungen in der Sicherheitsexekutive reihen sich gleichsam als Querschnittsmaterie in die seitens des Beirates bearbeiteten Problemkreise ein. Im Rahmen der Aufarbeitung unterschiedlicher Themen wie Problemabschiebungen, Information von

⁶ Die Standards des CPT – Inhaltliche Abschnitte der Jahrsberichte des CPT, 2004.

⁷ AI's 12 Point Guide for Good Practice in the Training and Education of Government Officials (ACT 30/001/1998)

Angehaltenen, Minderjährige in Schubhaft, medizinische Versorgung von Angehaltenen etc. wurden Verbesserungsmaßnahmen im Hinblick auf die einschlägigen Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen vorgeschlagen. Betrachtungen zum Gesamtkonzept der Menschenrechtsbildung in der Sicherheitsexekutive fanden sich bisher nicht. Die Empfehlungen des MRB in diesem Bereich zielen auf punktuelle Maßnahmen und Spezialschulungen ab, die - mit Ausnahme der Empfehlungen zum Sprachgebrauch der Sicherheitsexekutive und zum Einsatztraining - nicht in die zentrale Aus- und Fortbildung fallen.

- **Empfehlungen zu Schulungen für AbschiebebeamtInnen**

Der MRB befasste sich gleich nach seiner Einsetzung mit der Durchführung von sog. „Problemabschiebungen“, die wegen der Intensität des Eingriffs in die Menschenrechte der abzuschiebenden Person besondere **Anforderungen an die BegleitbeamtInnen** stellen. Insbesondere der tragische Tod von Marcus Omofuma hat veranschaulicht, dass ein spezifisches permanentes Training der BeamtInnen betreffend den Umgang mit Personen, die mit Zwang abgeschoben werden müssen, unerlässlich ist. Die zu vermittelnden Kenntnisse über die Rechte der abzuschiebenden Person sowie der Befugnisse der BeamtInnen, das Wissen über die Situation und Handlungsmöglichkeiten im Zielland, Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeit sowie Deeskalationsstrategien, Sprachkenntnisse zur Verbesserung der Kommunikationsmöglichkeiten mit der abzuschiebenden Person und einschlägige medizinische Kenntnisse sollen dabei die BeamtInnen in der Verhältnismäßigkeit ihrer Handlungen unterstützen.

Mit Erlass des BM.I vom 1. Juni 1999 (Richtlinien für die Organisation und Durchführung von Abschiebungen auf dem Luftwege – Linienflüge) wurde festgelegt, dass ausschließlich entsprechend ausgebildete BeamtInnen für Abschiebungen auf dem Luftweg einzusetzen sind.

Im Jahr 2000 und 2001 wurden in **Folgeschulungen für AbschiebebeamtInnen** einschlägige rechtliche Grundlagen, psychologische Aspekte, Konfliktmanagement, Erste-Hilfe Ausbildung, verhältnismäßiger Einsatz der Anwendung einsatzbezogener Körperkraft, spezielles Englisch sowie Emergency-Trainings vermittelt. Als TrainerInnen wurden dabei ExpertInnen aus den verschiedenen Bereichen eingesetzt, im Sinne der Einbindung von sog. gemischten Teams wurden auch ressortexterne ExpertInnen herangezogen. Mitgliedern des Beirates stand die Teilnahme an diesen Schulungen offen, wovon in der Vergangenheit auch öfters Gebrauch gemacht wurde. Zur Vertiefung der einsatzrelevanten Rechtsmaterie wurde die einschlägige Judikatur der UVS, VfGH, VwGH und des EGMR in Fallbeispielen präsentiert, um die Inhalte der Entscheidungen in anschaulicher Form darzustellen.

Mit einer Unterbrechung in den Jahren 2002 und 2003 werden diese Schulungen wiederkehrend durchgeführt. Der MRB wurde entsprechend der Empfehlungen in diese Schulungen eingebunden.

- **Empfehlungen zu Schulungen für PAZ Bedienstete**

Der MRB hat ausgehend von verschiedenen Themen, Schulungen für Bedienstete des PAZ angeregt, da sich im Zusammenhang mit der Anhaltung von Personen in PAZ viele menschenrechtlich relevante Problemlagen ergeben.

Zunächst wurde angeregt, im Rahmen eines regelmäßigen PAZ **Kommandanten Treffens** einen Erfahrungsaustausch zum Aufbau der davor nicht bestandenen Kommunikation zwischen den einzelnen PAZ zu etablieren. Auf diesem Wege sollten die oft sehr unterschiedlichen Praktiken zur Lösung der ähnlich gelagerten Probleme diskutiert und nach Möglichkeit „best practices“ übernommen werden. Auch der Erfahrungsaustausch im Hinblick auf die Einführung von offenen Stationen soll dazu dienen, etwaige ungerechtfertigte diesbezügliche Vorbehalte abzubauen. Nach einer einjährigen Pause auf Grund der geänderten Geschäftseinteilung im BM.I, wird das PAZ Kommandanten Treffen seit Mai 2004 regelmäßig abgehalten und von den Beteiligten mit großem Interesse aufgenommen.

Ebenso wie das CPT betonte der MRB im Zusammenhang mit der Problematik der Anhaltung von **Minderjährigen in Schubhaft** verstärkt die Bedeutung entsprechender Schulungen für **SicherheitswachebeamtlInnen**.

Nach Beobachtungen der Kommissionen und dem Bericht der Arbeitsgruppe "Zukunft der Schubhaft" entspricht keines der PAZ einem international normierten und empfohlenem Unterbringungsstandard für Minderjährige (siehe Einrichtung der Haftzellen, die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und sich auch außerhalb der Zelle zu bewegen, Sport- und Bildungsangebote). Mit der Schaffung von speziellen Einrichtungen für Minderjährige (Clearingstellen) wurde die Problematik der Anhaltung von Jugendlichen in einer altersgerechten Umgebung entschärft aber nicht gänzlich gelöst; weiterhin werden Minderjährige auch in PAZ angehalten, weshalb auch ein spezielles Training von WachebeamtlInnen für den Umgang mit Minderjährigen nach wie vor erforderlich ist. Minderjährige Schubhäftlinge bedürfen einer besonderen Betreuung durch das Wachpersonal, daher sollten diese MitarbeiterInnen sorgfältig ausgewählt werden und in der Lage sein auf die besonderen Bedürfnisse Minderjähriger einzugehen, junge Leute zu führen und zu motivieren.

Angesichts der hohen Anzahl der in PAZ angehaltenen Schubhäftlingen, stellt die Aufsicht dieser Angehaltenen wegen möglicher Sprachbarrieren, des Kontaktes mit Menschen unterschiedlichster ethnischer und kultureller Herkunft und der daraus allenfalls entstehenden Missverständnisse für das Wachpersonal eine besondere Herausforderung dar. Mit Hilfe von spezifischen Kenntnissen der **interkulturellen Kommunikation und Konfliktlösungsfähigkeiten** könnten mögliche Konflikte zwischen dem Wachpersonal und Schubhäftlingen vermieden oder auch deeskaliert werden. Fortbildungsmaßnahmen für PAZ BeamtlInnen wurden mit Ende 2004 nach regionalen Bedürfnissen neu konzipiert und mit der Durchführung begonnen. Dem Beirat erscheint es darüber hinaus wesentlich, dass ausreichend gut ausgebildetes Wachpersonal in den PAZ eingesetzt wird, da das Verhältnis der Anzahl der Schubhäftlinge und des Wachpersonals Auswirkungen auf die Qualität der Anhaltung hat.

- **Empfehlungen zu Verbesserung der Kooperation von Sicherheitswache, Schubhaftbetreuung, SanitäterInnen und AmtsärztInnen**

Der MRB hat an verschiedener Stelle betont, dass die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen im Rahmen der Anhaltung maßgeblichen Akteure wesentlich für einen menschenwürdigen Ablauf der Anhaltung ist. Da bislang Treffern der einzelnen Gruppen (z.B. Schubhaftbetreuung) abgehalten wurden, erging der Vorschlag, insbesondere zum Austausch über menschenrechtlich relevante Probleme, die nur in Zusammenarbeit gelöst werden können, gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen oder Tagungen abzuhalten.

Die **Kommunikation und Vernetzung** zwischen allen mit der Behandlung von Minderjährigen im fremdenrechtlichen Verfahren befassten **Behörden, Dienststellen, nichtsstaatlichen Organisationen** sowie Trägern von **speziellen Einrichtungen für unbegleitete Minderjährige** ist Grundlage für ebenso rasche wie kompetente Entscheidungsprozesse im Einzelfall. Besondere Bedeutung misst der Menschenrechtsbeirat daher der Schaffung eines gemeinschaftlichen Angebots an Schulung und Erfahrungsaustausch aller mit minderjährigen Fremden befassten Stellen bei.

Regelmäßige **Schulungen sollen den ReferentInnen im fremden- und im asylrechtlichen Verfahren, den SicherheitswachebeamtInnen in den Polizeianhaltezentren, aber auch externen Kooperationspartnern** (insbesondere Jugendwohlfahrtsträger, Kinder- und Jugendanwaltschaft, Schubhaftbetreuung, Clearingstellen) spezifische Kenntnisse im Umgang mit minderjährigen Fremden vermitteln, beispielsweise betreffend die altersspezifische Psychologie und Kommunikation, die Möglichkeiten der Altersabschätzung, die rechtliche Stellung von Minderjährigen, die Möglichkeiten der Familienzusammenführung und die Situation Minderjähriger in typischen Herkunftsländern. Regelmäßige Foren für einen regionalen und bundesweiten Erfahrungsaustausch sollten diese Maßnahmen zur ständigen Verbesserung der Entscheidungsabläufe ergänzen.

Einen wichtigen Kooperationsbereich stellt die Zusammenarbeit von **AmtsärztInnen, Betreuungseinrichtungen und BeamtInnen** dar. Insbesondere im Falle von Hungerstreik bzw. bei psychisch beeinträchtigten Personen wird ein reibungsloses Zusammenwirken dieser Akteure für eine adäquate Betreuung des Betroffenen von essentieller Bedeutung. Die Einrichtungen der Schubhaftbetreuung sollten darin unterstützt werden, sich fachlich zur Betreuung insbesondere von Menschen im Hungerstreik weiterzubilden. Weiters können gemeinsame Schulungen von AmtsärztInnen, WachebeamtInnen und SchubhaftbetreuerInnen auch einen besseren Erfahrungsaustausch zu Problemen in der medizinischen Versorgung von angehaltenen Personen mit sich bringen.

- **Empfehlungen zur medizinischen und psychologischen Schulung**

Problematisiert wurde, dass die Ausbildung der **SanitäterInnen** oft mehrere Jahre zurückliegt, ohne dass Folgeschulungen stattfanden; Folgeschulungen zumindest einmal pro Jahr wären

wünschenswert. Weiters sollten Schulungen und Praktika in Krankenhäusern forciert und medizinisches Fachpersonal als externe ReferentInnen eingeladen werden. Mit dem Sanitätärgesetz wird dieser Forderung nun Rechnung getragen.

Der Beirat ist der Ansicht, dass hinsichtlich der psychischen Betreuung nicht in allen Fällen die routinemäßige **Beiziehung von professionellen psychologischen BetreuerInnen** erforderlich ist. Stattdessen sollen jene Personen, die in der Betreuung und Versorgung der angehaltenen Personen tätig sind (neben den AmtsärztInnen auch die SchubhaftbetreuerInnen und die WachebeamtInnen bzw. SanitäterInnen), durch spezielle Schulungen für Symptome **psychischer Auffälligkeiten sensibilisiert** werden, um gegebenenfalls PsychiaterInnen bzw. PsychotherapeutInnen beizuziehen.

Um Zeichen von **Selbstgefährdung** besser zu begreifen, hält es der Menschenrechtsbeirat für erforderlich den polizeiärztlichen Dienst, die SicherheitswachebeamtInnen und die SchubhaftbetreuerInnen dahingehend näher über Symptome und Erkennungsmerkmale in Form von Schulungen zu informieren.

Der **Umgang mit psychisch kranken Menschen** wurde auch im Zusammenhang mit dem Einsatz polizeilicher Zwangsgewalt thematisiert, wobei vor allem angeregt wurde, das Schulungskonzept im Umgang mit psychisch kranken Personen insoweit auszudehnen, als auf der Ebene der Bundesländer in Kooperation mit den dortigen psychiatrischen Einrichtungen eine eigenständige Abhaltung von Seminaren übernehmen. In diesem Zusammenhang sollen auch einwöchige Train-the-Trainer-Seminare durchgeführt werden. Die Prävention von Übergriffen kann durch verstärkte Behandlung der Bezüge zwischen Menschenrechten und Einsatztraining verbessert werden.

- **Empfehlungen zum Einsatztraining**

Anlässlich des Falles Wague untersuchte der MRB **Risikofaktoren beim Einsatz polizeilicher Befehls- und Zwangsgewalt in Problemsituationen**. In diesem Zusammenhang wurde betont, dass das **Einsatztraining** im Rahmen der verpflichtenden Fortbildung einen hohen Stellenwert (in Bezug auf Frequenz, Dauer und Qualität) haben müsse, um Handlungsabläufe auch tatsächlich einlernen bzw. verfestigen zu können. Dabei spielt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Abwägung der Durchsetzung einer Amtshandlung und dem damit entstehenden Schaden eine wesentliche Rolle. Im Hinblick auf eine Deeskalation sollte in diesem Zusammenhang auch eine verstärkte Sensibilisierung der BeamtInnen im Umgang mit sozialen Randgruppen und für interkulturelle Aspekte geweckt werden.

- **Empfehlungen zur sprachlichen Verständigung**

Als gravierendes Problem wird die Tatsache erachtet, dass es zwischen zahlreichen fremdsprachigen Angehaltenen (besonders Schubhäftlingen) und den **AufsichtsbeamtInnen** aufgrund von **Sprachbarrieren** praktisch keinen Informationsfluss gibt und somit alltägliche Probleme im PAZ nur schwer mitgeteilt werden können (auf andere Angehaltene als ÜbersetzerInnen kann nicht immer zurückgegriffen werden). Auch im Zusammenhang mit der

medizinischen Betreuung wird die oft mangelnde sprachliche Verständigungsmöglichkeit problematisiert. Zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse der BeamtInnen werden daher für wünschenswert erachtet.

Nach Berichten der Kommissionen ergeben sich immer wieder Beschwerden von Schubhäftlingen im Zusammenhang mit **DolmetscherInnen**. Diese würden in manchen Fällen eine nicht ihrer Funktion entsprechende Position beziehen und wirkten sogar einschüchternd auf die befragten Personen. Eine nicht den Tatsachen entsprechende Übersetzung der Angaben der Angehaltenen, die möglicherweise unter Beeinflussung seitens der DolmetscherInnen abgegeben wurde, ist nicht nur vom menschenrechtlichen Standpunkt zu beanstanden, sondern liegt auch nicht im Interesse der Behörde. Das Bundesasylamt (BAA) hat seit dem Jahre 2000 verstärkte Maßnahmen im Bereich der Qualitätsverbesserungen für DolmetscherInnen unternommen. Im Zuge dessen sind u.a. Richtlinien für ein Anforderungsprofil von DolmetscherInnen erstellt worden. Gleichzeitig werden vom BAA weitere interne Qualitätskontrollen durchgeführt. Im Asylbereich werden außerdem Grundinformationen über das Verfahren - in Form von (nicht verpflichtenden) Fortbildungsveranstaltungen - gegeben.

Auch wenn davon auszugehen ist, dass die Qualitätsevaluierung von DolmetscherInnen schwierig ist, sollte es zumindest hinsichtlich der Kenntnis der deutschen Sprache zu einer entsprechenden Überprüfung kommen. Der MRB regte daher an, basierend auf bereits vorhandenen Erfahrungen im BAA Bemühungen zu unternehmen, dass

- ein Anforderungsprofil für DolmetscherInnen erstellt,
- eine interne Qualitätskontrolle durchgeführt wird
- „DolmetscherInnenlisten“ zentral im Wege der zuständigen Fachabteilungen im BM.I ausgetauscht und dadurch auf eine gemeinsame, einheitliche, österreichweite „DolmetscherInnenliste“ zurückgegriffen und
- Fortbildungsveranstaltungen für DolmetscherInnen durchgeführt werden.

Das Thema **Sprachgebrauch** der Sicherheitsexekutive wurde im Rahmen einer seitens des Beirates in Auftrag gegebenen sprachwissenschaftlichen Studie behandelt, deren Ergebnisse in Form von Ausbildungsmodulen aufgearbeitet werden sollen. Der Beirat empfiehlt, dass die Themenbereiche Sprache und diskriminierende Sprache im Rahmen der Ausbildung einen klar definierten Stellenwert eingeräumt bekommen sollten. Mit der Erarbeitung entsprechender Trainingsbausteine, die sowohl in **die Grund- als auch in die verpflichtende Fortbildung** zu integrieren sind, sollte ein Team von ExekutivbeamtInnen, LinguistInnen und DidaktikerInnen betraut werden. Dieses Team sollte überdies nach einem Erprobungszeitraum dieser Schulungen eine Evaluierung durchführen um auf diese Weise eine Weiterentwicklung und Optimierung dieser Schulungen sicher zu stellen.

• **Empfehlungen zu sonstigen Schulungsmaßnahmen**

Im Zuge des permanenten Evaluierungsprozesses des Standes der Umsetzung der Empfehlungen des MRB hat sich gezeigt, dass oftmals seitens des BM.I Regelungen zur Umsetzung der Empfehlungen durch Erlässe getroffen worden sind, die jedoch nicht bis zu den ausführenden

BeamtInnen an der Basis durchdringen. Neben der rechtlichen Umsetzung der Empfehlungen ist vor allem auch eine Änderung der Praxis von großer Bedeutung. Daher erscheint es sinnvoll, die **Implementierung der entsprechenden Inhalte der Empfehlungen des MRB verstärkt zum Gegenstand von Schulungen** zu machen, um diesem strukturellen Informationsmangel beizukommen (siehe dazu auch Punkt V. die Rolle des MRB in Bezug auf entsprechenden Handlungsbedarf des MRB).

Weiters hat der MRB im Zusammenhang mit seinem Bericht über die **Anhaltung von Frauen eine Empfehlung** betreffend die Vermittlung von Gleichbehandlungsvorschriften abgegeben. Im Bereich der Bundespolizei wurde im Jahr 2000 eine Schulung über das B-GBG und den Frauenförderungsplan mit den LeiterInnen der Personalstellen durchgeführt. Weiters bestanden im Exekutivbereich Seminare zum Thema "Frauen und Männer in der Sicherheitsexekutive", wo unter anderem gleichfalls das B-GBG und der Frauenförderungsplan thematisiert wurden. Derartige Schulungsmaßnahmen werden derzeit nach Angaben des BM.I nicht mehr durchgeführt. Im Zentralstellenbereich wurden seit 2001 derartige Seminare von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in den laufenden internen Verwaltungsmanagementkursen (für A1 und A2-Bedienstete und gleichrangigen VB) und in anderen Führungskräftekursen (für A1-Bedienstete) abgehalten.

III. ALLGEMEINE GRUNDLAGEN UND STRUKTUR DER GRUNDAUSBILDUNG UND FORTBILDUNG IN DER SICHERHEITSEXEKUTIVE

III.1. Die Sicherheitsakademie

Die Sicherheitsakademie (SIAK) ist die Ausbildungs- und Forschungseinrichtung für die Bundesbediensteten der des Bundesministeriums für Inneres.⁸

Neben der Durchführung der **Grundausbildung** für Bedienstete der Sicherheitsexekutive sowie der Bediensteten in der allgemeinen **Verwaltung obliegt der .SIAK auch die Lehrer- und Führungskräfteausbildung sowie die zentrale Fortbildung**. Darüber hinaus ist die .SIAK auch im Bereich **Wissenschaft und Forschung** sowie im Bereich der **internationalen Zusammenarbeit** tätig. (Organisations-Chart siehe nächste Seite)

Als **zentrale operative Steuerungs- und Koordinationsstelle** der genannten Bereiche ist die .SIAK für insgesamt 32.000 Bundesbedienstete zuständig. Neun Bildungszentren in ganz Österreich dienen als Ausbildungsstandorte.

In den letzten Jahren wurde unter der Entwicklung neuer Leitsätze und Zielformulierungen im Rahmen einer **umfassenden Aus- und Fortbildungsreform** der Bildungssektor des BM.I den heutigen Anforderungen angepasst. Im Mittelpunkt des Ausbildungskonzepts steht der Mensch, dem durch die Vermittlung von **Wissen, Kenntnissen, Fertigkeiten und sozialer Kompetenz** eine optimale Grundlage zur Ausführung der beruflichen Tätigkeit geboten werden soll. Mit dem Einsatz **moderner pädagogischer Lehr- und Lernmethoden** sowie durch **fächerübergreifende und themenbezogene Unterrichtsgestaltung** soll eine möglichst praxisnahe Ausbildung durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass das erworbene Wissen auch tatsächlich angewendet und umgesetzt wird. Auf der Basis dieser Überlegungen wurden die zentrale Fortbildung sowie die Grundausbildung sowohl für die BeamtInnen der Verwendungsguppe E2c als auch für die dienstführenden BeamtInnen neu ausgerichtet. (siehe III.2 und III.3)

Neben der seitens der .SIAK zentral organisierten Grundausbildung und Fortbildung werden im Bereich der nachgeordneten Behörden und Kommanden eigene nach den regionalen Bedürfnissen ausgerichtete Fortbildungsmaßnahmen getroffen. Auch Spezialschulungen für Bedienstete mit spezifischem Arbeitsfeldern (Spezialeinheiten, AbschiebebeamtInnen, PAZ Bedienstete, SanitäterInnen, etc.) werden dezentral organisiert

⁸ §11 Abs.1 SPG

Organigramm der .SIAK

		AKADEMIEDIREKTOR				
				.SIAK-Beirat		
				Controllingbeirat		
	Bildungscontrolling					
ZENTRUM FÜR GRUNDAUSBILDUNG	ZENTRUM FÜR FORTBILDUNG	ZENTRUM FÜR UNTERRICHTS-MEDIEN	ZENTRUM FÜR INTERNATIONALE ANGELEGENHEITEN	INSTITUT FÜR FORSCHUNG IM BEREICH DER SICHERHEITSEXEKUTIVE	PSYCHOLOGISCHER DIENST	ACT-ad-hoc Centre for Borderguard-training
Ressourcensteuerung der Bildungszentren	Fortbildung allgemein	E-Learning	Polizeiakademien	Forschungskoordination	Psych. Eignungsuntersuchungen	Projekt der EU zur Harmonisierung der Grenzpolizeiausbildung
Ausbildung der Exekutive, Grenzdienst	Zentrale Fortbildungsmaßnahmen	Video-produktionen	MEPA, CEPOL, MOEL	Projektsteuerung - u. evaluation	Psych. Aus- und Fortbildung	Entwicklung und Implementierung gemeinsamer Mindeststandards
Ausbildung der Allg. Verwaltung	Seminarprogramm		Ausbildung Verbindungsbeamte	Dokumentation u. Wissensmanagement	Beratung und Betreuung	Grundausbildung- und Fortbildung
Aus- und Weiterbildung der Exekutivlehrer	Zivilschutzschule		Bildungsaustausch, Auslandskontakte	SIAK-Journal		Europäische Seminare
			TACIS-BOMCA Region Kaukasus u. Zentralasien			Kooperation zw. den Grenzpolizei-Akademien

Stand vom Oktober 2004

III.2 Die Grundausbildung

Grundausbildung E2c

Grundsätze der Ausbildung

Die konzeptiven Reformen der Grundausbildung sind abgeschlossen und werden im Zuge der laufenden Lehrgänge seit September 2002 im Rahmen einer gemeinsamen Grundausbildung (vormals Gendarmerie und Polizei) angewendet. Im Jahr 2002 standen insgesamt 796 Bedienstete der Exekutive in Grundausbildung, im Jahr 2003 1283.⁹ Seit 1. Juli 2002 wurden als Schulungsorte in den Bundesländern die zehn Bildungszentren (vormals Polizei bzw. Gendarmerieschulen) eröffnet, die seitens der .SIAK zentral koordiniert werden. Eine entscheidende Veränderung gegenüber der vormaligen Grundausbildung ist die Schaffung einer vereinheitlichten, gemeinsamen Ausbildung von Gendarmerie und Polizei (seit 1. Juli 2005 Wachkörper Bundespolizei).

Seitens der .SIAK werden nur die Grundstrukturen zentral vorgegeben, das Lehrpersonal bekommt innerhalb dieser Grundfesten einen weiten Ermessensspielraum eingeräumt. Die Grundausbildung soll einen **einheitlichen und konstanten Ausbildungsstandard** gewährleisten und daher nicht Gegenstand von ständigen Veränderungen sein. Die Ausbildung zielt außer auf den Erwerb von **Fachkompetenz** auch auf den Erwerb von **Persönlichkeits- Sozial und Handlungskompetenz** ab. Dies wird durch sachverhaltsbezogene und **fächerübergreifende, vernetzte Behandlung der Lehrinhalte** ermöglicht. Die Vermittlung des Lernstoffs erfolgt auf Grund eines modernen, interaktiven und auf Kommunikation beruhenden Ansatzes wie z.B. durch die Anwendung von Methoden wie Rollenspiele, Diskussion, Brainstorming etc.

Die **Konzeption** der Ausbildung beruht auf **vier Säulen: Sozial-kommunikatives, Rechtliches, Taktisch-Technisches und Kriminalistisches**. Harmonisiert und reformiert wurden alle Bereiche des Ausbildungsprozesses (Auswahlverfahren, Struktur, Inhalt, Lehrplangestaltung, Methoden, Prüfungsverfahren, Öffentlichkeitsarbeit).

Lehrplan

Die Grundausbildung wird in drei Abschnitte gegliedert:

1. **Basisteil** (Dauer 5 Monate): In diesem Abschnitt werden rechtstheoretisches Basiswissen, einsatztaktische und technische Grundfertigkeiten, die Organisation der Sicherheitsverwaltung und der Exekutive, sowie zukünftige Aufgaben und Befugnisse vermittelt.
2. **Praktikumteil** im Außendienst (Dauer 2 Monate)
3. **Hauptteil** (Dauer 14 Monate): In diesem Abschnitt werden Rechtsmaterien und deren Vollzug, das Beherrschen von einsatztaktischen und einsatztechnischen Instrumentarien, Spannungsfelder menschlicher Konfliktsituationen vermittelt.

⁹ Inkl. der AbsolventInnen der Grundausbildungs- und Ergänzungslehrgänge für VB/S sowie der Zolloptantenlehrgänge.

Lehrplan der einzelnen Gegenstände und Stundenanzahl im Einzelnen¹⁰:

Lehrgegenstand	UE	UE	UE
	Basisteil	Hauptteil	Gesamt
Einführung	8	12	20
1. Einführung	8	-	8
2. Reflexion	-	12	12
Persönlichkeitsausbildung	52	138	190
3. Angewandte Psychologie	-	40	40
4. Kommunikationstechnik Konfliktmanagement	und 24	24	48
5. Berufsethik	4	8	12
6. Gesellschaftslehre	-	50	50
7. Menschenrechte	24	16	40
Rechtsmaterien	334	632	966
8. Dienstrecht	20	46	66
9. Privatrecht	-	30	30
10. Sicherheitspolizeiliche Handlungslehre	110	160	270
11. Strafrecht	70	100	170
12. Verfassungsrecht und Europäische Union	8	50	58
13. Verkehrsrecht	62	130	192
14. Verwaltungsrecht	64	116	180
Einsatztraining	218	410	630
15. Einsatztechnik	18	60	78
16. Einsatztaktik	18	26	44
17. Schießausbildung und Waffenkunde	68	96	164
18. Informationstechnik	6	-	6
19. Fahrtechnik	8	16	24
20. Großer Sicherheits- und Ordnungsdienst	24	66	90
21. Sport	60	108	168
22. Erste Hilfe	16	8	24
23. Interaktives Training	-	32	32
Kriminalistik	58	136	194
24. Kriminologie und Kriminalistik	58	136	194
Bürokommunikation	64	200	264
25. Bürokommunikation und EDV	64	160	224
26. Fremdsprachen	-	40	40
Methodenunterricht	-	180	180
27. Themenzentrierter Unterricht	-	80	80
28. Projektarbeiten	-	100	100
GESAMTSUMMEN	734	1710	2444

¹⁰ Aufstellung entnommen aus www.siak.intra.bmil.gv.at

Laufbahnausbildung E2a

Die Zielgruppe dieser Ausbildung ist das **mittlere Management** (dienstführende BeamtInnen der Bundespolizei). Auch im Rahmen dieser Ausbildung wird inhaltlich sowie methodisch nicht nur auf die Vermittlung von **Fachkompetenz**, sondern vermehrt auch auf den Erwerb von **Persönlichkeits-, Sozial- und Handlungskompetenz** abgestellt. Dabei soll auch eine **fächerübergreifende Behandlung von praxisrelevanten Themen** ermöglicht werden.

Der Grundausbildungslehrgang für dienstführende BeamtInnen gliedert sich in drei Lehrgangsabschnitte:

1. **Theorie** (11 Wochen)
2. **Praktikum** (8 Wochen)
3. **Theorie** (11 Wochen)

Im dritten Lehrgangsabschnitt findet die Dienstprüfung statt, welche sich in einen schriftlichen Teil (8 Unterrichtseinheiten) sowie einen mündlichen Teil (16 Unterrichtseinheiten) gliedert.

Lehrgegenstand		Unterrichtseinheiten		
		SWD ¹¹	GD ¹¹	KrD ¹¹
1.	PERSÖNLICHKEITSBILDUNG			
	Seminar „Angewandte Psychologie und post shooting“	28	28	28
	Seminar Kommunikationstechnik und Konflikt-handhabung	24	24	24
	Politische Bildung und Zeitgeschichte	8	8	8
	Seminar „Menschen-Rechte“	16	16	16
	Seminar „Fremd bei uns“	16	16	16
2.	RECHTSMATERIEN			
	Dienstrecht	22	38	22
	Sicherheitspolizeiliche Handlungslehre	100	90	92
	Seminar „Gewalt in der Privatsphäre“	16	16	16
	Strafrecht	72	72	72
	Verfassungsrecht	8	8	8
	Verkehrsrecht	48	48	-
	Verwaltungsrecht	54	54	42
3.	EINSATZTRAINING			
	Großer Sicherheits- und Ordnungsdienst	48	32	-
	Seminar „Einsatztraining“	24	24	24
	Einsatztaktik	34	34	16
	Sport	36	36	36
	Erste Hilfe	4	4	4
4.	KRIMINALISTIK			
	Kriminologie und Kriminalistik	62	62	174

¹¹ Die Begriffliche Anpassung erfolgt im Zuge der Überarbeitung der Erlasslage.

	Vernehmung und Auftreten vor Gericht	28	28	36
	Kriminalpolizeiliche Assistenzdienste	12	12	26
	Fahndung	18	18	30
	Seminar „Arbeit gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Buben“	16	16	16
5.	BÜROKOMMUNIKATION			
	Bürokommunikation und EDV	28	38	16
	SUMME	722	722	722

Offiziersausbildung E1

Im September 2002 wurde die letzte Offiziersausbildung abgeschlossen. Der Lehrgang wurde (inklusive dem Verfassen einer Seminararbeit) auf FH - Niveau geführt. Seither werden - da kein Bedarf vorhanden ist - keinerlei derartige Ausbildungen durchgeführt. Erst 2009 ist mit einer Wiederaufnahme der Offizierslehrgänge rechnen. Es ist zu erwarten, dass der Lehrplan zukünftigen Offiziersausbildungen im Sinne der auch für die E2a und E2c Grundausbildung durchgeführten Reform neu zusammengestellt wird. Aus diesem Grund wird die Offiziersausbildung hier nicht näher ausgeführt.

III.3 Die Berufsbegleitende Fortbildung

Allgemeines

Die berufsbegleitende Fortbildung ist dezentraler gestaltet als die Grundausbildung und wird unter Mitwirkung der Koordinationsstelle .SIAK auf verschiedenen Ebenen für unterschiedliche Zielgruppen (Generalisten, Bedienstete in Kriminaldienstverwendung, Sicherheitsverwaltung, Führungskräfte) abgehalten. Maßgeblich für die Organisation und Struktur der Fortbildung ist der Erlass GZ:25.200/2-SIAK/03. Demnach kann grundsätzlich zwischen der **zentralen Fortbildung** (zentral organisiert und zentral bzw. dezentral durchgeführt) sowie der **dezentralen Fortbildung** (dezentral organisiert und dezentral durchgeführt) unterschieden werden.

Die .SIAK hat als zentrale Aus- und Fortbildungsstätte Koordinations- und Steuerungsfunktion für beide Bereiche und ist daher zuständig für die Entwicklung von temporären Zielschwerpunkten für die berufsbegleitende Fortbildung der Linienorganisationen. Für die Fortbildung der Organisationseinheiten werden seitens der Organisation in Zusammenarbeit mit der .SIAK für zwei Jahre **Zielvorgaben** definiert. Derzeit (bis Ende 2005) sind das **Menschenrechte, Ethik und Polizeiliches Handeln, Suchtmittel - Prävention und Repression, Unternehmenskultur, Persönlichkeits- und Teamentwicklung**. Für 2006/2007 ist geplant, die Schwerpunkte **„Menschenrechte und Berufsethik als Bestandteil polizeilichen Handelns,“** **„Veränderungsprozesse –**

Herausforderungen für Zusammenarbeit, Fachkompetenz und Unternehmenskultur,“ und Prävention – gesamtpolizeiliche Aufgabe und Verantwortung“ zu setzen.¹²

Entsprechend diesen Schwerpunkten werden in weiterer Folge auf Basis einer systematischen **Bedarfserhebung** - ausgehend von den nachgeordneten Behörden und Kommanden - die Inhalte der Seminare ausgerichtet. Eine systematisch durchgeführte Bedarfsanalyse soll mit der Organisationsreform nach Juli 2005 (Zusammenlegung der Wachkörper) auch bei den nachgeordneten Behörden und Kommanden implementiert werden, um eine bedarfsorientierte Fortbildung zu erzielen. Mittels **Bildungscontrolling** werden Ausbildungswünsche von der Basis mit den temporären Zielschwerpunkten abgeglichen. Entsprechend diesen Zielvorgaben werden die Fortbildungsprogramme abgestimmt wie z.B. beim Führungskräftelehrgang oder im Rahmen des .SIAK Seminarprogramms (siehe Punkt V.I).

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, auf Grund eines sich aus einem aktuellen Anlass ergebenden dringenden Schulungsbedarfs, Fortbildungsmaßnahmen auch neben dem jährlich geplanten und im Vorhinein festgelegten Schulungsrepertoire **ad hoc** zu ergreifen.

Die Auswahl der TeilnehmerInnen an Fortbildungsveranstaltungen obliegt für die Bediensteten der Zentralstelle der Personalabteilung in Koordination mit der SIAK, für MitarbeiterInnen der nachgeordneten Behörden und Kommanden den jeweiligen Dienstbehörden.

Im Unterschied zur Grundausbildung, die fast ausschließlich von hauptberuflichen LehrerInnen durchgeführt wird, werden im Bereich der zentralen Fortbildung vor allem nebenberufliche TrainerInnen sowie externe Vortragende herangezogen. Auf diese Weise wird das Fortbildungsangebot durch Personen, die auf Grund ihrer beruflichen Tätigkeit praktische Erfahrungen auf dem Gebiet der Menschenrechte haben, bereichert.

Zentrale berufsbegleitende Fortbildungsmaßnahmen

Die zentrale berufsbegleitende Fortbildung beruht grundsätzlich auf freiwilliger Basis, außer der Dienstvorgesetzte ordnet eine Teilnahme an. Die diesbezügliche Wahrnehmung ist Teil des Führungsverhaltens und der Personalentwicklungskompetenz.¹³ Hauptbestandteil ist das mittlerweile institutionalisierte **Seminarprogramm der SIAK**. In Ergänzung zu den dezentralen Fortbildungen der nachgeordneten Behörden und Kommanden gibt die .SIAK ein jährliches Seminarangebot heraus, das sich vor allem an Führungskräfte aller Verwendungsgruppen richtet und ein breit gefächertes Themenspektrum umfasst. Auf Basis der laufend durchgeführten Evaluation der angebotenen Seminare im Rahmen des Bildungscontrollings wird der Bedarf für das jeweils kommende Jahr festgelegt. Das Gesamtangebot beläuft sich auf 52 Seminare in einem Zeitausmaß von 2 bis 5 Tagen, bei einer TeilnehmerInnenanzahl von durchschnittlich 20 Personen.

¹² Siehe Erlass GZ:25.200/23-SIAK/05.

¹³ Erlass GZ. 25.200/2-SIAK/03 zur Einrichtung einer Fortbildungsstruktur für das BM.I sowie nachgeordnete Behörden und Kommanden.

Seit dem Jahr 2002 gibt es außerdem eine verpflichtende **Fortbildungswoche** für ExekutivbeamtInnen (Polizei und Gendarmerie), die obligatorisch einmal in zwei Jahren drei Tage¹⁴ lang (24 Unterrichtseinheiten) alltägliche Situationen im Exekutivdienst und Lösungsmodelle dazu in Form von Fallbeispielen zum Gegenstand hat.

Ebenso verpflichtendes Fortbildungselement für die Sicherheitsexekutive sind 20 Unterrichtseinheiten **Einsatztraining** pro Jahr. Das Einsatztraining wurde im Hinblick auf eine bessere Vorbereitung der ExekutivbeamtInnen auf Gefahrensituationen und Stressbelastungen reformiert. Durch ganzheitliches, fächerübergreifendes und amtshandlungsbezogenes Training sollen Gefahrenszenarien durchlaufen werden, um den BeamtInnen zu ermöglichen, in Situationen des polizeilichen Alltags verhältnismäßig zu agieren. Beginnend mit dem Jahr 2003 wurde das neue Einsatztraining (mit Ausnahme der BPD Wien, die erst im Jahr 2005 mit dem Training beginnen soll) eingerichtet. In der Zwischenzeit durchliefen rund Dreiviertel aller BeamtInnen dieses Schulungsprogramm.

Diese standardisierte berufsbegleitende Fortbildung wird unter Vorgabe eines inhaltlichen Rahmens zentral von der .SIAK organisiert. Die Durchführung sowie die inhaltliche Detailausgestaltung erfolgen dezentral durch die Dienstbehörden oder Bildungszentren.

Dezentrale Fortbildungsmaßnahmen der Sicherheitsexekutive

Generelle inhaltliche Vorschriften der dezentralen Fortbildungsmaßnahmen sind - abgesehen von den oben angeführten zentral entwickelten Schwerpunkten als Rahmenvorgaben - nicht vorgesehen; die Schulungen haben oft **aktuelle Themen** zum Inhalt. Die zentrale Steuerung des BM.I hat dann zu erfolgen, wenn es um die Festlegung der Rahmenbedingungen sowie Vorgaben von grundsätzlicher inhaltlicher Ausrichtung oder die Koordination bundesländerübergreifender Zielgruppen geht.

Aufgrund der dezentralen Organisation der Fortbildung wird hier nur die Struktur der Schulungen dargestellt. Abgesehen von der Fortbildungswoche, gliedert sich die dezentrale berufsbegleitende Fortbildung im Wesentlichen in zwei Abschnitte:

➤ Die „Inspektionsschulung“ (Schulungen auf den Polizeiinspektionen)

Bedienstete der Bundespolizei haben an der Inspektionsschulung mindestens fünf Mal pro Jahr teilzunehmen. Die Durchführung obliegt dem Dienststellenkommandanten; es sind bis zu drei Unterrichtseinheiten vorgesehen.

➤ Fortbildungstage der Landespolizeikommanden

Pro Jahr werden für die Bediensteten der Bundespolizei 40 Unterrichtseinheiten zur Fortbildung in den jeweiligen Landespolizeikommanden abgehalten. Diese betreffen aktuelle Themen im regionalen Bereich und können in Form von Seminaren oder tageweise durchgeführt werden.

¹⁴ Ab 2006 wird die Anzahl auf vier Tage pro Jahr also 32 UE erhöht.

III.4 Die LehrerInnenausbildung

Gem. der **Sicherheitsakademie-Bildungsverordnung**¹⁵ sind Lehrkräfte der Sicherheitsakademie haupt- oder nebenberufliche (im Einzelfall mit der Wahrnehmung von Lehraufgaben betraute) Vortragende, die entsprechende fachliche (auf Grund ihrer Bildung oder bisherigen beruflichen Tätigkeit) und pädagogische Fähigkeiten aufweisen. Als hauptberuflich Vortragende dürfen nur Bedienstete tätig sein, die Kenntnisse der Pädagogik nachweisen oder eine pädagogische Schulung der .SIAK absolvieren. Bedienstete der Verwendungsgruppen E2a und E2b, die als hauptberuflich Vortragende herangezogen werden, sollen grundsätzlich mindestens drei Jahre sicherheitspolizeilichen Exekutivdienst versehen haben. Bevor jemand in ein Bildungszentrum als hauptamtlicher Lehrer/hauptamtliche Lehrerin versetzt werden kann, muss er/sie vorerst eine 3-monatige Praxisphase durchlaufen, die seitens des/der Vorgesetzten bewertet und diese Bewertung einer Auswahlkommission zur Entscheidung vorgelegt wird. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass die Grundausbildung der zukünftigen PolizistInnen sowie die Ausbildung der Dienstführenden von hochqualifiziertem Lehrpersonal durchgeführt wird. In der Regel werden für die Grundausbildung grundsätzlich hauptamtliche LehrerInnen herangezogen, wohingegen im Rahmen der Fortbildung – je nach Themengebiet – auch nebenberufliche TrainerInnen sowie organisationsfremde Personen tätig sind.

Im Rahmen eines **Lehrganges mit universitärem Charakter** werden seit 1. Juli 2003 die LeiterInnen der Bildungszentren sowie die hauptamtlichen LehrerInnen der .SIAK ausgebildet. Der Lehrgang, der dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst unterstellt ist, findet in berufsbegleitender Form über drei Semester zu 33 Semesterstunden (11 Wochen) statt. Alle LehrgangsteilnehmerInnen haben eine wissenschaftliche Projektarbeit zu verfassen und eine kommissionelle Abschlussprüfung zu absolvieren.

Der Lehrplan gliedert sich wie folgt in verschiedene Module:

1. Einführung in die Rahmenbedingungen	90 Stunden 6 SeS
Modul 1	Einführung in administrative, organisatorische und strukturelle Belange des neuen Aufgabenbereichs
Modul 2	Grundlagen der Pädagogik
Modul 3	Gemeinsames Seminar für BetreuungslehrerInnen und TeilnehmerInnen am Lehrgang mit universitärem Charakter ¹⁶
2. Kernfächer der pädagogischen Ausbildung	315 Stunden 21 SeS
Modul 4	Lernen und Lehren
Modul 5	Kommunikation und Konflikte
Modul 6	Projektlernen, Projektmanagement und Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten
Modul 7	Unterrichts- und Fortbildungsvorbereitung und Unterrichtsübungen unter allgemein-didaktischen

¹⁵ Verordnung des Bundesministers für Inneres, mit der die Verordnung über den Zugang zu Bildungsangeboten der Sicherheitsakademie - (Sicherheitsakademie -Bildungsverordnung - SIAK-BV) erlassen und die Sicherheitsgebühren-Verordnung geändert wird StF: BGBl. II Nr. 224/2004.

¹⁶ Es handelt sich um ein Einführungsseminar um die Voraussetzungen zu schaffen, die für die Begleitung, Beratung und Betreuung der TeilnehmerInnen notwendig sind.

	Gesichtspunkten
Modul 8	Präsentationsformen in Unterricht und Fortbildung unter dem Gesichtspunkt zwischenmenschlicher Beziehungen
Modul 9	Prüfungen und ihre Funktion im Zusammenhang mit der Evaluation des Unterrichts unter inhaltlicher sowie kommunikativen Gesichtspunkten
Modul 10	Vorbereitung der Projektpräsentation und kommissionellen Prüfung
Modul 11	Transfer und Vertiefung der Ausbildungsinhalte in Verbindung mit der beruflichen/pädagogischen Praxis
3. Fachlicher Weiterbildung	30 Stunden, 2 SeS
4. Unterrichtspraxis mit Betreuung	30 Stunden, 2 SeS
5. Projektarbeit mit Betreuung	30 Stunden, 2 SeS

Mit 1. Juli 2003 wurde der erste Lehrgang dieser Art begonnen (mit Abschluss Ende 2004). Derzeit wird wieder ein Lehrgang abgehalten, in dem rund 20 hauptberufliche LehrerInnen ausgebildet werden. Diesen Lehrgang sollen nach und nach alle 150 hauptberuflichen LehrerInnen durchlaufen.

Darüber hinaus werden im Rahmen von **Workshops** zu ausgewählten pädagogischen Inhalten **jährliche Weiterbildungsmaßnahmen** für die Lehrer angeboten.

Den bei den Bildungszentren eingerichteten **Fachzirkeln** obliegt das Wissensmanagement in den einzelnen Fachgebieten. Im Rahmen ihrer Tätigkeit obliegt es ihnen, die fachliche Weiterbildung am jeweiligen Bildungszentrum zu organisieren sowie Lehr- und Lernunterlagen zu erstellen. Train-the-Trainerausbildungen im Fachzirkel Menschenrechte finden je nach Bedarf ein bis zwei Mal jährlich für einen Zeitraum von vier bis fünf Tagen statt. Dabei werden je nach Bedarf auch externe ExpertInnen beigezogen. Die in den Fachzirkeln organisierten LehrerInnen sollen im Wege des gegenseitigen Erfahrungsaustausches Inhalte und Methodiken für die Unterrichtseinheiten entwickeln. Zentrale Vorgaben werden dabei keine gemacht, um die Autonomie und die Fähigkeiten der LehrerInnen zu steigern.

IV. MENSCHENRECHTSBILDUNG IM BEREICH DER SICHERHEITSEXEKUTIVE

IV. 1 Zielvorstellungen

Das Strukturkonzept Menschenrechtsbildung der .SIAK

Im Zuge des vorne angeführten Reformprozesses der Grund- und Fortbildung innerhalb der letzten Jahre entwickelte die .SIAK erstmals ein **Strukturkonzept** im Bereich der Menschenrechtsbildung. Dies sollte der Definition des eigenen Bildungsinteresses in Bezug auf Menschenrechte dienen. In diesem Zusammenhang wurden auch **inhaltliche Schwerpunkte** definiert und eine **grundsätzliche Strukturierung** im Bereich der Menschenrechtsbildung der Exekutive eingebracht.

Als Ziel des Konzepts wird die **Umsetzung der Menschenrechte als organisationsimmanentes Anliegen** genannt, kommt doch der Exekutive eine wesentliche Rolle in diesem Zusammenhang zu. Es wird betont, dass nur ein **positiver Zugang zu den Menschenrechten** im Sinne eines Verständnisses der Exekutive, die dem Schutz der Menschenrechte verpflichtet ist, tatsächlich tragfähig sein kann. Dabei ist jedoch auch die aktuelle reale Organisationsrelevanz zu beachten. Mit dem Bemühen um eine qualifizierte Menschenrechtsbildung innerhalb der Exekutive, das mit der Schaffung eines erhöhten Stellenwerts der Menschenrechte im Bildungssektor der Organisation einhergeht, kann die **Organisationskultur** insgesamt beeinflusst werden.

Was das inhaltliche Konzept betrifft sollen drei Bereiche schwerpunktmäßig abgedeckt werden:

1. **Wissen:** theoretisches Wissen zum Thema Menschenrechte (wie z.B. geschichtliche Entwicklung, Menschenrechtsdokumente, Organisation und Einrichtungen im Menschenrechtsbereich, Menschenrechtsschutz und seine Instrumente)
2. **Fähigkeit:** Anwendung des theoretischen Wissens, dh. Befähigung zur Analyse menschenrechtlicher Fragestellungen, Argumentationsfähigkeit, Verhältnismäßigkeitsprüfung.
3. **Haltung:** Persönlichkeitsbildung durch persönliche Reflexion, Stärkung der Kritikfähigkeit, Bewusstheit im Umgang mit menschenrechtlichen Fragestellungen, Integration der menschenrechtlichen Werte.

Als Zielgruppe werden alle Bediensteten des Ressorts mit polizeilichem Tätigkeitsbereich gesehen. Die **Umsetzung** des menschenrechtlichen Strukturkonzepts soll sowohl in der **Grundausbildung** als auch im Rahmen der berufsbegleitenden **Fortbildung** erfolgen. In Letzterer sind Menschenrechte vor dem Hintergrund der hohen praktischen Relevanz sowohl in verbindlicher Form zu berücksichtigen als auch als Zusatzangebot für Interessierte frei wählbar vorzusehen.

In Bezug auf die Bildungsverantwortlichen wird eine Nähe zum Arbeitsumfeld der Bildungsadressaten für sinnvoll erachtet um **die Praxisnähe der Menschenrechtsbildung** zu verstärken. Daher sollten in der Grundausbildung im Sinne einer personellen Kontinuität und der Verbindung zu anderen Bildungsbereichen hauptamtliche LehrerInnen als TrainerInnen herangezogen werden; bei der Fortbildung hingegen werden durch einen breit gefächerten TrainerInnenpool auch externe Kapazitäten eingesetzt.

Erwägungen des MRB zu den Zielvorstellungen

Der MRB begrüßt das Bestehen des menschenrechtlichen Strukturkonzepts, das sowohl im Rahmen der Grundausbildung sowie im Bereich der Fortbildung zur Anwendung kommt. Auf diese Weise werden die davor bestehenden Einzelinitiativen und –projekte in eine Gesamtstruktur eingegliedert, die eine verbesserte inhaltliche Abstimmung und zugleich ein bedarfsgerechteres Angebot zulässt.

Die darin angeführten Elemente wie die **Praxisnähe** der Menschenrechtsbildung unter Bezugnahme auf die Komponenten **Wissen, Fähigkeit und Haltung**, der Zugang zum Thema **Menschenrechte als organisationsimmanentes Anliegen**, sowie die Heranziehung von hauptamtlichen Lehrpersonen im Rahmen der Grundausbildung werden als geeignete Schritte zur Verbesserung der Menschenrechtsbildung im Rahmen der Sicherheitsexekutive angesehen.

Im Hinblick auf die tatsächliche Umsetzung in Form der Integration des theoretischen Konzepts in die Lehrpläne und Seminarangebote wird angeregt, nach einem festzulegenden Beobachtungszeitraum das Erreichen der **Zielvorgaben zu evaluieren**. Dabei soll festgestellt werden, in welchen Bereichen die Implementierung des Konzepts tatsächlich erreicht werden konnte bzw. wo Verbesserungsbedarf besteht.

Als Teil der Erhebung sollte auch der Frage nachgegangen werden, in welchen Bereichen organisationsimmanenten Defiziten durch zusätzliche Menschenrechtsbildungsmaßnahmen beizukommen ist. Neben der inhaltlichen (qualitativen) Bewertung sollte außerdem auf die Anzahl der BeamtInnen eingegangen werden, die seit der Einführung des neuen Strukturkonzepts im Rahmen der Grundausbildung, der verpflichteten sowie der berufsbegleiteten (freiwilligen) Fortbildung erreicht werden konnte, um auch in Bezug auf die Breitenwirksamkeit der menschenrechtlichen Schulungen Aussagen treffen zu können. Diese Evaluierung sollte unbeschadet des laufenden Bildungscontrollings durch ein gemischtes ExpertInnenteam (VertreterInnen SIAK, MRB/Kommissionen mit Expertise im Menschenrechtsbildungsbereich) unter wissenschaftlicher Leitung durchgeführt werden.

Erwägungen des MRB zur Umlegung des Strukturkonzepts auf die Gesamtorganisation

Untersuchungen haben immer wieder ergeben, dass das Thema Menschenrechte bei der Exekutive zum Großteil negativ besetzt ist und als Einschränkung ihrer Handlungsbefugnis wahrgenommen wird.¹⁷ Das von der .SIAK entwickelte Strukturkonzept geht von einem anderen Ausgangspunkt aus, indem es Menschenrechte als organisationsimmanentes Anliegen in den Vordergrund stellt und somit einen integrativen Ansatz im Sinne einer *Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation* schafft. Dadurch wird erreicht, dass die Konfliktsituation mit einem scheinbaren Organisationsgegensatz aufgelöst und durch einen innerhalb der Organisation verankerten Bestandteil ersetzt wird.

Zu beachten ist jedoch, dass der Stellenwert, der dem Thema Menschenrechte im Rahmen der Schulungen eingeräumt wird, der faktischen Relevanz innerhalb der Organisation entsprechen muss, um glaubwürdig zu sein. Insbesondere die Komponente „Haltung“, die in Bezug auf menschenrechtliche Belange eine große Wichtigkeit aufweist, wird von der herrschenden **Organisationskultur** maßgeblich beeinflusst. Eine Betrachtungsweise, die rein auf den Bildungssektor abzielt und nicht die dahinter stehende Organisation einbezieht, greift zu kurz, da sich andernfalls die gesetzten Bildungsmaßnahmen nicht im gewünschten Ausmaß entfalten können.

Insgesamt geht es um eine verstärkte Rolle der Menschenrechte im Leitbild der Exekutive. Der Schutz der Menschenrechte ist eine der Hauptaufgaben der Exekutive wie etwa das Gewaltschutzgesetz zeigt. Diese Aufgabe muss im Selbstverständnis der Exekutive noch besser verankert werden und kann dadurch eine identitätsstiftende Funktion erhalten. Dazu gehört auch die Thematisierung der Menschenrechte der BeamtInnen um in der Erfüllung ihrer schwierigen Aufgaben entsprechend Schutz und Unterstützung zu erfahren.

Die mit dem menschenrechtlichen Strukturkonzept im Bildungssektor gesetzte Vision einer „Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation“ muss sich daher innerhalb der Gesamtorganisation wiederfinden. Anders gesagt, die Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation zu positionieren erfordert es, bei (wichtigen) organisationsinternen Entscheidungen, **Menschenrechte als Entscheidungskriterien und Maßstab** anzuführen, um die Wertigkeit des Themas zu bestätigen. Die Bereiche, in denen innerorganisatorisch der menschenrechtliche Maßstab angelegt werden soll, reicht (abgesehen vom Bildungssektor, der in diesem Zusammenhang eine sehr wichtige Rolle einnimmt) von der Auswahl der BewerberInnen, Beförderungen, der Leistungsbeurteilung von MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnenführung, Kommunikations- und Informationsstrategien, Abläufen und Prozessen, bis hin zu den internen und externen Kontrollmechanismen, Remunerationen und Disziplinarverfahren und vieles mehr. Der Bereich der Ausbildung stellt also nur einen Baustein in der Gesamtorganisation dar. Darüber hinaus sind die anderen Ebenen wie Personal, Managementpraxis, operative Polizeiarbeit, Organisationsstruktur und

¹⁷ Siehe z.B. Dr. Barbara Jauk, Exekutive und Menschenrechte Analyse eines Spannungsfeldes zwischen Schutz und Bedrohung

Rechenschaft¹⁸ gefordert, die notwendigen Rahmenbedingungen einer menschenrechtskonformen Ausübung polizeilicher Tätigkeit zu gewährleisten. Ohne eine systematische Analyse all dieser Organisationsebenen durchgeführt zu haben, deutet vieles darauf hin, dass das Bild der Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation auf den anderen Ebenen nicht in der Klarheit positioniert und implementiert ist wie im Bildungssektor. Der durch das menschenrechtliche Strukturkonzept geschaffene Zugang zu den Menschenrechten sollte daher als „**Best Practice**“ in den anderen Bereichen verwirklicht werden.

Zusammenfassende Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Im Rahmen des Mandats dieser Arbeitsgruppe kann nur darauf hingewiesen werden, dass im Hinblick auf den Stellenwert, den Menschenrechte innerhalb der Gesamtorganisation im Vergleich zum Bildungssektor einnehmen, ein gewisser Aufholbedarf besteht. Das hat zur Folge, dass die gesetzten Ausbildungsziele nicht im intendierten Umfang verwirklicht werden können, da sie im Dienstbetrieb nicht bestätigt werden. Bei den BeamtInnen entsteht daher oftmals der Eindruck, dass die in den Schulungen behandelten menschenrechtlichen Grundsätze in der Praxis nicht gelebt werden und daher auch nicht anwendbar seien.

Die Berücksichtigung der **Menschenrechte als Organisationsprinzip** spiegelt die Erwartungshaltung der Organisation an die BeamtInnen in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte im Vollzug wieder. Je mehr eine positive Grundhaltung gegenüber den Menschenrechten innerhalb der Organisation zählt, desto eher werden die BeamtInnen auch bereit sein, ihr Verhalten an diesen Prinzipien auszurichten.

Gegenstand einer eigenen Untersuchung sollte es daher sein, die die **Organisationskultur** beeinflussenden Faktoren dahin gehend zu überprüfen, ob sie die für eine menschenrechtskonforme Ausübung polizeilicher Tätigkeit notwendigen Rahmenbedingungen bieten. Eine entsprechende Anregung der Arbeitsgruppe Planung des MRB wurde bereits Ende 2004 abgegeben. Eine derartige Analyse sollte daher möglichst bald initiiert werden.

- **Der MRB empfiehlt, das im Rahmen der Sicherheitsakademie entwickelte Konzept der *Sicherheitsexekutive als Menschenrechtsschutzorganisation* für alle Bereiche heranzuziehen und entsprechend umzusetzen.[1]**

¹⁸ Vgl. Programm des Europarats 1997-2000 „Polizei und Menschenrechte“ siehe auch unter Punkt II.1.

IV.2 Umsetzung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts in der Grundausbildung

E2c Grundausbildung

Da menschenrechtlich relevante Materie in unterschiedlichen Schulungseinheiten enthalten ist, werden **Menschenrechte als Schnittpunkte** an verschiedensten Stellen angesprochen. Gerade in diesem Themenbereich wird Wert darauf gelegt, den Auszubildenden ein vernetztes und umfassendes Denken zu vermitteln, das nicht auf einzelne Lehrgegenstände eingeengt ist. Menschenrechte werden daher nicht nur in den einschlägigen Fächern unterrichtet, sondern auch in den Bereichen der Persönlichkeitsbildung (Angewandte Psychologie, Kommunikationstechnik und Konfliktmanagement), in der Sicherheitspolizeilichen Handlungslehre, im Strafrecht, im gesamten Bereich des Einsatztrainings sowie in der Kriminologie und Kriminalistik thematisiert. Damit soll gewährleistet werden, dass über das bloße Vermitteln von theoretischem Wissen (Grund- und Freiheitsrechte, Aufgaben und Befugnisse der Exekutive, Rechte von Betroffenen etc.) hinaus auch die persönliche Ebene (Haltung, Menschenbild, ethische Fragen) angesprochen und die praktische Relevanz von Menschenrechten in der Polizeiarbeit sichtbar wird.

Darüber hinaus kommen **Menschenrechte als Unterrichtsprinzip** bei der Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Haltung zur Anwendung (Grundsätze der Pädagogik).

Die folgende Aufstellung umfasst nur jene Einheiten, die Menschenrechte **schwerpunktmäßig** beinhalten:

➤ Berufsethik

Ziel dieses Trainings ist es den ExekutivbeamtInnen ethische Aspekte polizeilicher Aufgaben zu vermitteln, über das Berufsfeld des Exekutivdienstes kritisch zu reflektieren und eigene Erwartungen betreffend die späteren Aufgaben sowie die Erwartungshaltung der Bevölkerung gegenüber der Exekutive zu diskutieren. Die Verdeutlichung der dahinter stehenden Problematik soll zu einem Teil im Wege von Rollenspielen und Fallstudien erfolgen.

➤ Gesellschaftslehre

In diesem Training sollen die ExekutivbeamtInnen ein zeitgeschichtliches und soziologisches Grundverständnis entwickeln und sich der Bedeutung ihrer Rolle in einem demokratischen Rechtsstaat bewusst werden. Neben geschichtlichen Hintergründen sowie Grundlagen der Soziologie wird auch auf die Herausforderungen in der heutigen Gesellschaft eingegangen. In diesem Zusammenhang wird der Umgang mit Fragestellungen betreffend die Migration erörtert und damit eine Bewusstseinsbildung hergestellt.

➤ Menschenrechte

Ziel dieser Einheit ist es, bei den ExekutivbeamtInnen ein Bewusstsein für Menschenrechte zu schaffen, deren Bedeutung zu vermitteln, sowie die Menschenwürde als eigene Handlungsmaxime in den Vordergrund zu stellen.

Im Basisteil soll in drei Teilen „*Menschenwürde – Menschenrechte*“, „*Fremd bei uns*“ und „*Menschenrechte – Exekutive*“ grundsätzliches menschenrechtliches Wissen vermittelt, ein gegenseitiges kulturelles Verständnis sowie polizeiliche Handlungslehre näher gebracht werden. Im Hauptteil werden die menschenrechtlichen Grundlagen an Hand von Fallstudien und Eigenbeispielen erörtert. Weiters soll durch Gastvortragende, wie VertreterInnen von NGOs, ein praktischer Bezug zum Thema Menschenrechte hergestellt werden. Auch durch Exkursionen wie der KZ-Gedenkstätte Mauthausen, ins Romazentrum, in geschützte Werkstätten, etc. wird verdeutlicht, dass Menschenrechte als eine Art „Querschnittsmaterie“ in den verschiedensten Bereichen von Bedeutung sind.

➤ Verfassungsrecht

In dieser Einheit werden die rechtlichen Aspekte des Themas Menschenrechte vermittelt. Insbesondere werden verfassungsrechtliche Garantien der Grund- und Freiheitsrechte, wie die EMRK, Antifolterkonvention, Staatsgrundgesetz, PersFrG etc. vorgestellt.

➤ ADL

ADL Trainings sind ein verbindlicher Teil der Grundausbildung und werden von jedem/jeder Auszubildenden durchlaufen. Näheres zu ADL Trainings siehe unter Punkt IV.3.

Erwägungen des MRB zur Grundausbildung

Um die im Strukturkonzept genannte Vision einer *Menschenrechtsschutzorganisation* im Bereich der Grundausbildung umzusetzen, müssen unterschiedliche Ebenen angesprochen werden. Im Wesentlichen können hier 3 Zugänge abgelesen werden:¹⁹

- 1.) **Explizite Menschenrechtsseminare** (wie die oben angeführten), um speziell die Thematik aufzuarbeiten und auf konkrete inhaltliche Fragestellungen eingehen zu können.
- 2.) **Persönlichkeitsbildung:** Über den Bereich der Persönlichkeitsbildung wird vor allem das Menschenbild und der gegenseitige Umgang transportiert. Somit zielt die Persönlichkeitsbildung auf die Komponente Haltung ab.
- 3.) **Fächerübergreifende Behandlung** des Themas Menschenrechte. Entsprechend der im menschenrechtlichen Strukturkonzept betonten Notwendigkeit der praxisorientierten Ausrichtungen der Menschenrechtsbildung, besteht neben einer

¹⁹ Im Curriculum wird dieser Untergliederung insofern nicht gänzlich entsprochen, da Menschenrechte dem Bereich der Persönlichkeitsbildung zugeordnet sind.

expliziten Thematisierung der Bedarf einer fächerübergreifenden Behandlung des Themas Menschenrechte. Auch in den „klassischen“ Ausbildungsbereichen wie der sicherheitspolizeilichen Handlungslehre, dem Einsatztraining usw. ist auf die menschenrechtlichen Aspekte (insbesondere dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit) einzugehen.

Für letzteren Bereich ist die Umsetzung aufwendiger: Neben der technischen Expertise sollte auch eine menschenrechtliche vertreten sein, um in der Trainingssituation immer wieder den Konnex zu den Menschenrechten herzustellen. Dieser Ansatz zielt sehr stark auf eine integrative Lösung der Menschenrechtsbildung ab und entspricht dem im Strukturkonzept festgelegten Konzept. Der MRB regt daher an, fächerübergreifende Expertise innerhalb des Lehrpersonals so weit wie möglich zu fördern (Menschenrechtstrainings für EinsatztrainerInnen vgl. Pkt. IV.4). Darüber hinaus sollte in den Lehrplänen und Seminarkonzeptionen der Menschenrechtsbezug auch sichtbar gemacht werden.

Zu begrüßen ist zunächst der **interaktive und kommunikative methodische Ansatz**, der sich nicht nur im Bereich der Grundausbildung, sondern auch in der Fortbildung wieder findet. Auf diese Weise wird es den TeilnehmerInnen ermöglicht, aktiv am Lernprozess teilzunehmen und so eine höher Behaltensrate und Potential für die Umsetzung des Erlernten zu entwickeln.

Seit der Reform der Grundausbildung im Dezember 2001 sind Menschenrechte als integraler Bestandteil der Erstausbildung vorgesehen. Dies war davor nicht der Fall, es gab lediglich punktuelle Ansätze. Folglich steht eine nicht unwesentliche Anzahl an älteren, oft dienstführenden BeamtenInnen, die im Rahmen ihrer Ausbildung Menschenrechte wenn überhaupt nur als Randthema erlebten haben, einer Gruppe von junge ExekutivbeamtenInnen gegenüber, die zwar Menschenrechte als Schwerpunkt in der Grundausbildung vermittelt bekommen haben, diese aber in der Praxis nicht entsprechend vorgelebt bekommen.

Dieser Niveauunterschied ist damit begründet, dass im Bildungssektor mit der Vision *Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation* ein neuer Impuls gesetzt wurde, der die gesamte Organisation in die Pflicht nimmt. Damit einher geht ein struktureller *Musterbruch* im Sinne einer systematischen Ausrichtung der Gesamtorganisation an den menschenrechtlichen Standards. Da dieser begonnene Prozess eine langfristige Zielsetzung beinhaltet, ergibt sich in der Phase des Übergangs ein Spannungsfeld zwischen der bisherigen Ausrichtung und der neuen Zielsetzung.

Im Rahmen der Grundausbildung wurde versucht, durch die Einführung eines **Praktikumsteils** zwischen den theoretischen Ausbildungsteilen (siehe III.3), die realen Gegebenheiten im polizeilichen Alltag in die Schulungssituation hereinzubringen. Auf diese Weise können die AspirantInnen den in der Grundausbildung vermittelten Soll-Standard mit dem Ist-Stand im Dienstbetrieb in der Trainingssituation abgleichen. Auch durch die **fächerübergreifende Behandlung** der Schulungsmaterie, sollen möglichst lebensnah die Aufgabenbereiche verstanden und auf den Umgang mit problematischen Situationen vorbereitet werden.

Weitere Maßnahmen, um diesem Niveauunterschied beizukommen werden ferner in der Fortbildung gesehen (siehe auch Punkt IV.3) aber vor allem auch in anderen Organisationsbereichen als dem Bildungssektor wie dem Personalmanagement, der Führungsebene und der operativen Polizeiarbeit. Ohne Mitwirkung der anderen Organisationsbereiche bei der Synchronisation, besteht die Gefahr, dass die menschenrechtlichen Impulse der Grundausbildung auf Grund der faktischen Rahmenbedingungen nicht umgesetzt werden können.

Exkurs: Die Auswahl der BewerberInnen

Bevor BewerberInnen zur Grundausbildung zugelassen sind, durchlaufen sie einen Aufnahmetest. Dieser beinhaltet auch einen Persönlichkeitstest, der von PsychologInnen ausgewertet wird. Jene BewerberInnen, die in die nächste Runde des Auswahlverfahrens kommen, werden zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

In der Sicherheitswache und in der Bundesgendarmerie werden **Frauen** unter Wahrung der gleichen Rechte und Pflichten wie ihre männlichen Kollegen erst seit dem Jahr 1990 aufgenommen. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt derzeit in etwa bei 22%, wobei in den unterschiedlichen Bereichen Sicherheitswache, Kriminaldienst und Sicherheitsverwaltung, Frauen sehr unterschiedlich stark repräsentiert sind.

Minderheiten und **Personen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund** sind in der Exekutive so gut wie gar nicht vertreten. Die demographischen Strukturen der Bevölkerung spiegeln sich in der Zusammensetzung der Polizei nicht wieder. Das BM.I betont, dass die Voraussetzung für eine Aufnahme in den Exekutivdienst lediglich die Erfüllung der Zugangskriterien sei, die für alle BewerberInnen – ungeachtet ihrer Herkunft - gleichermaßen gelten.

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (**ECRI**) bekräftigte in ihrem letzten Bericht zu Österreich (Juni 2004) die Empfehlung, Maßnahmen zu ergreifen, die eine multiethnische Zusammensetzung der Polizei sicherstellen. Vorgeschlagen wird, in einem ersten Schritt, Hindernisse, die derzeit einer Beteiligung von Minderheitsgruppen im Wege stehen zu identifizieren und in weiterer Folge zu beseitigen.²⁰

Seitens der Polizei werden Personen ausländischer Herkunft stark als „die anderen“ im Unterschied zu den MehrheitsösterreicherInnen wahrgenommen und oftmals nur mit delinquentem Verhalten in Verbindung gebracht; auf der anderen Seite bestehen seitens der MigrantInnen und AsylwerberInnen mangelndes Vertrauen gegenüber der Polizei, was auch häufig auf die Erfahrungen mit den Behörden in ihrem Herkunftsland zurück zu führen ist. Der MRB ist der Meinung, dass eine gezielte Aufnahme von VertreterInnen verschiedener ethnischen Gruppen in den Exekutivdienst das gegenseitige Verständnis verbessern würde. Auf diese Weise könnte **interkulturelle Kompetenz** unmittelbar durch BeamtInnen mit

²⁰ Empfehlung Nr. 91 des 3. Berichts über Österreich vom 25. Juni 2004.

unterschiedlichem kulturellen Hintergrund in die Organisation eingebracht werden. Hervorzuheben ist überdies der Aspekt, dass eine multiethnische Polizei eine **verbessertes Verständnis und eine erhöhte Anschlussfähigkeit gegenüber** der Exekutive an verschiedene ethnische Gruppen der österreichischen Bevölkerung mit sich bringt, die auch die **Effizienz** der polizeilichen Arbeit fördern würde.

Beispiele für eine multikulturelle Polizei finden sich in Europa vor allem in Großbritannien und den Niederlanden. Dort wird ein entsprechender Ansatz seit den 90er Jahren forciert. Aus den daraus gewonnenen Erfahrungen werden vor allem eine größere **Akzeptanz der Polizei** bei den ethnischen Minderheiten aber auch eine **Steigerung an Professionalität** in Bezug auf das Erkennen der Bedürfnisse einer multikulturellen Gesellschaft hervorgehoben. Überdies wird die Frage der **Diskriminierung** auf Grund der Herkunft, die sich bei einer monokulturellen Polizei in Bezug auf das polizeiliche Handeln gegenüber den Rechtsunterworfenen stellt, im Zusammenhang mit einer multiethnischen Polizei auch im organisationsinternen Bereich aufgeworfen. Dadurch wird die Sensibilität gegenüber dieser Problematik auch innerhalb der Organisation gestärkt.²¹

Ein grundsätzliches Bekenntnis zur Aufnahme ethnischer Minderheiten in die Polizei wird gerade auf Grund der auf beiden Seiten bestehenden Barrieren nicht bewirken, dass sich die Personalstrukturen ändern. Es gilt vielmehr zunächst bei der Anwerbung und Auswahl in weiterer Folge aber auch in Bezug auf Chancengleichheit und Verbleib im Dienst, proaktive Maßnahmen zu setzen, um Personen aus dem Kreis der in Österreich lebenden ethnischen Gruppen zu motivieren sich im Polizeidienst zu engagieren.

- **Der MRB empfiehlt proaktive Maßnahmen zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz zu setzen, insbesondere um qualifizierte Personen aus unterschiedlichen ethnischen und kulturellen Gruppen der Gesellschaft für den Exekutivdienst zu gewinnen [2].**

E2a Laufbahnausbildung

Als Ziele der Ausbildung werden vor allem folgende Punkte definiert:

- In schwierigen, konfliktbehafteten, sozialen Situationen durch hilfreiches Handeln eine allseits akzeptable Lösung erreichen;
- Die für Ihre Tätigkeit erforderlichen gesetzlichen Bestimmungen beherrschen;
- Sich der Bedeutung der Menschenrechte bewusst sein und die Menschenwürde in Ihrem gesamten Handeln respektieren;
- Ihre Kompetenz in zwischenmenschlichen Handlungsabläufen optimieren und mögliche Spannungsfelder des menschlichen Zusammenlebens kennen und mit Stresssituationen umgehen können;

²¹ Vgl. Shelley.M.Collins „Ethnische Minderheiten in der britischen Polizei.“ und A.H.P van Gils „PolizeibeamtInnen aus ethnischen Minderheiten – Erfahrungen und Perspektiven in den Niederlanden.“ beide in „Polizei und ethnische Minderheiten – ethnische Minderheiten in der Polizei.“ Schriftenreihe der Polizei- und Führungsakademie 1995.

Ebenso wie in der E2c Ausbildung, werden Menschenrechte sowohl in Fächern wie

- Menschen-Rechte
- Fremd bei uns
- Politische Bildung und Zeitgeschichte
- Verfassungsrecht

explizit vermittelt. Darüber hinaus zielen persönlichkeitsbildende Maßnahmen auf einen menschenwürdigen Umgang mit Personen ab. Als Querschnittsmaterie im Einsatztraining und der Kriminalistik werden Menschenrechte schließlich kontextuell vermittelt.

Erwägungen des MRB zur Laufbahnausbildung

Zunächst ist fest zu halten, dass das in Bezug auf die E2c Ausbildung Ausgeführte auch auf die E2a Ausbildung zu trifft.

Die Laufbahnausbildung für das mittlere Management hat für die Menschenrechtsbildung besondere Bedeutung, da die dienstführenden BeamtInnen als sog. Peer-groups eine bestimmte **Vorbildwirkung** einnehmen. Sie sind nahe genug an der „Praxis auf der Straße“, haben gleichzeitig aber auch als Verantwortliche Einflussmöglichkeit auf die Handlungen ihrer MitarbeiterInnen in ihrem Bereich. Im Rahmen ihrer Führungsverantwortung obliegt ihnen also ein wichtiger Bereich der praktischen Anwendung der Menschenrechte. Darüber hinaus nehmen sie auch wesentlichen Einfluss auf die Organisationskultur im jeweiligen Sprengel. Daher sollte in der Menschenrechtsausbildung diese Gruppe mit besonderer Priorität bedacht werden. Auch das CPT hat im Rahmen seines letzten Besuchs in Österreich insbesondere die Rolle der höher rangigen PolizeibeamtInnen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Misshandlungen unterstrichen, als diese ihren MitarbeiterInnen die klare Botschaft zu vermitteln hätten, dass Misshandlung von Personen nicht akzeptabel und Ursache für ernste Sanktionen seien.

Der Gruppe der dienstführenden BeamtInnen kommt daher eine **Schlüsselrolle** in Bezug auf die Implementierung der Menschenrechte zu. Es ist somit entscheidend, dass die Vision der Sicherheitsexekutive als Menschenrechtsschutzorganisation von ihnen mitgetragen wird. Um dies zu erreichen, sollte im Wege der E2a Ausbildung, aber auch durch laufende Fortbildungsmaßnahmen gezielt auf die Faktoren Wissen, Fähigkeit und vor allem Haltung hingewirkt werden. Schließlich sind auch in diesem Zusammenhang Faktoren, die über den Bildungsbereich hinausgehen relevant: Das Verfahren zur Auswahl, wer für eine dienstführende Position in Frage kommt, muss auch Kriterien wie Persönlichkeitsbildung und das Engagement für die Menschenrechte umfassen.

Zusammenfassende Schlussfolgerungen und Empfehlungen:

In Umsetzung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts werden Menschenrechte in der Grundausbildung an Hand der Komponenten Wissen, Fähigkeit und Haltung im Lehrplan vor

allem in den persönlichkeitsbildenden Unterrichtseinheiten umgesetzt. Die praktische Relevanz von Menschenrechten als ureigene Aufgabe der Exekutive wird darüber hinaus vor allem dadurch verdeutlicht, dass sie im Rahmen der polizeilichen Aufgaben kontextuell sichtbar gemacht wird. In der Grundausbildung sollte diese Perspektive der praktischen Anwendung der Menschenrechte in der Polizeiarbeit geschaffen werden.

- **Der MRB empfiehlt, in den „klassischen“ Ausbildungsbereichen wie Einsatztraining und Kriminalistik den Menschenrechtsbezug sichtbar zu machen. Der menschenrechtliche Blickwinkel soll durch die Einbeziehung einer menschenrechtlichen Expertise in der Konzeption und Durchführung der Schulungen gewährleistet werden. [3]**

Den dienstführenden BeamtInnen und dem mittleren Management kommt in Bezug auf einen menschenrechtskonformen Dienstbetrieb eine Schlüsselrolle zu. Die erfolgreiche Umsetzung des Konzepts *Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation* hängt letztlich davon ab, inwieweit es die Dienstvorgesetzten im Rahmen ihrer Führungsverantwortung mittragen. Schulungsmaßnahmen für diese Personengruppe werden daher auf Grund ihrer Multiplikatorenfunktion als vorrangig erachtet. Dies sollte im Rahmen der Laufbahnausbildung bedacht und darüber hinaus auch durch laufende Follow-ups im Wege der berufsbegleitenden Fortbildung weiter geführt werden.

- **Der MRB empfiehlt, Führungskräfte im Hinblick auf ihre Schlüsselrolle in einem menschenrechtskonformen Dienstbetrieb durch Menschenrechtsbildungsmaßnahmen besonders zu fördern. Darüber hinaus sollte bei der Auswahl von Führungskräften ein Verständnis der *Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation* als Voraussetzung herangezogen werden.[4]**

IV.3 Umsetzung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts in der zentralen Fortbildung

Das Seminarangebot für Schulungen, die menschenrechtliche Inhalte zum Gegenstand haben, wurde im Vergleich zu den vergangenen Jahren merklich erhöht, was die Ausrichtung des Fortbildungsprogramms an den Zielvorgaben (siehe Punkt III.3) erkennen lässt. In Anlehnung an das menschenrechtliche Strukturkonzept wird, wie die große Auswahl an Seminaren zur Persönlichkeitsbildung zeigt, im Fortbildungsprogramm vor allem auf die Komponente „Haltung“ Wert gelegt.

2004/2005 standen neben Seminaren zur Rechts-, Fach-, Führungs-, und Sozialkompetenz folgende Seminare mit explizit menschenrechtlichem Focus im Programm:

➤ Grund- und Menschenrechte

Die Zielgruppe dieses Seminars sind die Bediensteten der Sicherheitsexekutive, die mit den Fragen der Grund- und Menschenrechte befasst sind. Im Rahmen dieses Seminars werden aktuelle Entwicklungen in der Menschenrechts- und Grundrechtsjudikatur an Hand von

Fallbeispielen erörtert, um eine Sensibilisierung für Menschenrechtsfragen zu schaffen. Außerdem werden Systeme zur Verhütung von Menschenrechtsverletzungen vorgestellt.

➤ Allgemeine Berufsethik und Berufsethik für ExekutivbeamtInnen

Im Rahmen dieser Seminare soll eine Sensibilisierung dahingehend erreicht werden, dass gesetzliche Regelungen polizeiliches Handeln nicht vollständig erfassen können daher durch die eigene Wahrnehmung der Berufsethik abgedeckt werden sollten. Das moralische Bewusstsein zur Entscheidungsbegründung soll gesteigert werden. Als rechtliche Grundlagen wird der UN- Verhaltenskodex vorgestellt. Auch dieses Seminar stellt hauptsächlich auf die Komponente *Haltung* ab.

➤ Seminar Menschen – Rechte

Zielgruppe dieses Seminars sind alle Bediensteten der Sicherheitsexekutive, die im täglichen Dienstbetrieb Befehls- und Zwangsgewalt ausüben. Im Hinblick auf praxisnahe Situationen soll das Spannungsfeld zwischen Menschenrechten und Effizienz des exekutiven Einschreitens thematisiert und ein Bewusstsein für derartige Fragen der Abwägung geschaffen werden.

➤ Polizei und Afrikaner

Bediensteten im exekutiven Außendienst, die häufig in Kontakt mit SchwarzafrikanerInnen kommen, sollen im Rahmen dieses Seminars Personen, die aus dem afrikanischen Kulturkreis kommen sowie deren kulturellen Hintergrund kennen lernen. Auf diesem Weg sollen Berührungspunkte und gegenseitige Vorurteile abgebaut und ein besseres Verständnis für einander entwickelt werden.

➤ Staat und Menschenrechte

Den TeilnehmerInnen soll ein Einblick in das Konzept und den Gesamtzusammenhang des Menschenrechtssystem gewinnen und auf diesem Weg ihr Menschenrechtsverständnis weiter entwickeln. Ein besonderer Focus wird auf die Arbeitsweise menschenrechtlicher Besuchseinrichtungen gelegt, wobei insbesondere die Tätigkeit und Funktion des MRB und des CPT diskutiert werden soll.

➤ Lehrgang „Polizeiliches Handeln in einer multikulturellen Gesellschaft“

Mit dem Lehrgang „Polizeiliches Handeln in einer multikulturellen Gesellschaft“ soll BeamtenInnen, die in ihrem beruflichen Alltag häufig Kontakt zu MigrantInnen haben, die Möglichkeit geboten werden, ihre Erfahrung und ihr Wissen in Theorie und Praxis zu vertiefen und dieses zertifizieren zu lassen. Die einzelnen Seminare sind nicht als in sich geschlossene Einheiten zu verstehen. Im Laufe des Lehrgangs sollen die Komplexität der Thematik und die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Bereichen bewusst gemacht werden. Der Lehrgang soll ein Ort des Austauschs und des gemeinsamen Erarbeitens von Strategien und Theorien sein, die auf dem Hintergrund der bereits vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmenden aufbauen und dazu beitragen, ihre Professionalität am Arbeitsplatz zu erhöhen. Die konzeptive Durchführung erfolgt im sog. „Tandem“ einem interkulturellen Austausch zwischen MigrantInnen und ExekutivbeamtInnen

zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses. Der Lehrgang dauert 2 Semester und wird nur im Raum Wien für je 20 Personen pro Lehrgang angeboten.

➤ Projekt „Interkurlotse“

Vorerst abgeschlossen sind die Schulungen im Zusammenhang mit dem Projekt „Interkurlotse“ gestanden sind. Ziel dieses Projekts war es, BeamtInnen als sog. Interkurlotsen auszubilden, die als Ansprechpersonen für ausländische BürgerInnen agieren und gezielt bei Einsätzen herangezogen werden, bei denen es auf den Umgang mit AusländerInnen ankommt. Die 48 ausgebildeten Interkurlosten sind in Grenzgebieten sowie in urbanen Ballungsräumen mit hohem AusländerInnenanteil tätig.

Da diese Seminare - mit Ausnahme von ADL - im Rahmen der freiwilligen Fortbildung angeboten werden, müssen die TeilnehmerInnen aus einem Kreis von InteressentInnen ausgewählt werden. Wie aus der unten angeführten Statistik zu sehen ist, stehen für ca. 40% von BewerberInnen für explizite Menschenrechtsseminare Seminarplätze zur Verfügung.

2004	TeilnehmerInnen	BewerberInnen
Grund und MR	18	30
Menschen-Rechte	15	41
Menschen-Rechte	15	34
gesamt	48	105
2005	TeilnehmerInnen	BewerberInnen
Grund und MR	21	25
Staat und MR	20	40
AWOD / ADL	0	1
Polizei und Afrikaner	19	37
Polizei und Afrikaner	noch nicht abgehalten	
Grund und MR - Schwerpkt. GewaltschG	noch nicht abgehalten	
gesamt (bisher)	60	159

Neben der zentralen Fortbildung, die auf freiwilliger Basis erfolgt, besteht darüber hinaus eine **Fortbildungsverpflichtung** der BeamtInnen im Rahmen der **Fortbildungswoche** und des **Einsatztrainings** (siehe Punkt III.3). Schwerpunkt der kommenden Fortbildungswoche ist die **StPO-Reform** unter besonderer Berücksichtigung menschenrechtlich relevanter Themenbereiche. Ausgangspunkt jeglicher Ausbildung im Rahmen der Fortbildungswoche ist die Situationen im täglichen Dienstbetrieb. Im Sinne einer fächerübergreifenden und praxisorientierten Menschenrechtsbildung sollen im Rahmen des Einsatztrainings menschenrechtliche Gesichtspunkte wie vor allem der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sichtbar gemacht werden.

ADL Trainings zielen darauf ab, den bewussten Umgang mit eigener und fremder Identität erfahrbar zu machen. Darauf aufbauend soll die persönliche Kompetenz im Umgang mit Differenz und unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und Rassismus erweitert werden. Die angewandte Methodik setzt an den persönlichen Erfahrungen der einzelnen TeilnehmerInnen an. In Anlehnung an das menschenrechtliche Strukturkonzept zielen ADL

Trainings gezielt auf die Komponente „Haltung“ ab, es werden situativ jedoch auch kognitive Inhalte (Geschichte der Menschenrechte, rechtliche Basis und Entwicklung) vermittelt.

ADL Seminare sind mittlerweile verpflichtender Bestandteil der Grundausbildung und der Fortbildung. Zu letzteren haben die Behörden einem Verteilerschlüssel entsprechend Bedienstete zu den Seminaren zu entsenden, wobei freiwilligen Meldungen der Vorzug einzuräumen ist.²² Beginnend mit dem Jahr 2002 werden im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung in rund 38 zweitägigen Seminaren jährlich ca. 3% der Bediensteten der Behördenbereiche die Inhalte des ADL Trainings vermittelt. Mit Ende 2004 haben über 2500 BeamtInnen das ADL Training durchlaufen. Der Unterricht erfolgt im „Teamteaching“; jedes Team besteht aus einem Trainer/einer Trainerin aus dem Innenressort und einem Trainer/einer Trainerin, der/die von ADL bereit gestellt wird. Auf der Basis des Handbuchs *Menschenrechte und Polizei* (siehe Punkt IV.4) sollen den ADL TrainerInnen nunmehr auch inhaltliche menschenrechtliche Fragestellungen und Entwicklungen näher gebracht werden. Diese Ergänzung wurde für notwendig erachtet, um die TrainerInnen zu befähigen, auch auf Fragen der TeilnehmerInnen betreffend die Anwendung der Menschenrechte in der Praxis einzugehen.

Erwägungen des MRB zur freiwilligen Fortbildung

Das Angebot an Seminaren in der freiwilligen berufsbegleitenden Fortbildung weist einen klaren **Schwerpunkt auf dem Gebiet der sozialen Kompetenz und der Menschenrechte** auf. Dies ist auf die gesetzten Zielvorgaben und der strukturierten Vorgänge zur Festlegung des Bildungsangebots im Wege des Bildungscontrollings zurückzuführen. Interessierten wird somit die Möglichkeit geboten, sich besonders in diesen Bereichen fortzubilden, wenn auch der Bedarf durchgehend höher ist, als die zur Verfügung stehenden Seminarplätze. Der Menschenrechtsbeirat begrüßt die Entscheidung entsprechende Zielsetzungen auf dem Gebiet der angewandten Menschenrechte auch über 2005 hinaus beizubehalten und betont, dass für strukturelle Verbesserungen eine gewisse **Nachhaltigkeit in der Zielsetzung** erforderlich ist. Mit einer Verschiebung des Fokus weg vom menschenrechtlichen Strukturkonzept bestünde andernfalls die Gefahr, bereits erzielte Fortschritte wieder zu verwirken.

Im Rahmen der Fortbildung ist das Angebot an menschenrechtlichen Schulungen zunächst so zu streuen, dass Interessierte auch tatsächlich die Möglichkeit einer Teilnahme haben. Für das Thema Menschenrechte offene Personen sollten daher in ihrem Engagement so weit wie möglich unterstützt werden. Darüber hinaus sollte die *intrinsische* Motivation²³ an Fortbildungen im Menschenrechtsbereich auch durch eine *extrinsische*²⁴ ergänzt und verstärkt werden. Solche **positiven Anreize**, um Personen zu motivieren an menschenrechtlichen Schulungen teilzunehmen, könnten Maßnahmen wie verbesserte

²² BM.I 25.207/85-SIAK/04.

²³ Das Handeln einer Person auf Beweggründe zurückzuführen, die in der Person selbst liegen (Rechtfertigung vor sich selbst, innere Anerkennung).

²⁴ Der Grund für ein Handeln liegt außerhalb der Person und wird äußere Einflüsse gesteuert (wie z.B. äußere Anerkennung, Bezahlung etc.).

Aufstiegschancen, Würdigung durch den Dienstvorgesetzten, Kriterium im Rahmen der Führungsverantwortung etc. sein (siehe auch an dieser Stelle wieder die Verbindung zu den anderen Organisationsbereichen Pkt. IV.I).

BeamtInnen, die auf Grund ihrer Stellung einen hohen Multiplikatoreneffekt aufweisen (wie z.B. die Gruppe der Dienstführenden), sind in Menschenrechtsbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen, was durch das Seminarangebot für **Personen mit Leitungskompetenzen** zum Ausdruck kommt. Ein Dienstvorgesetzter/eine Dienstvorgesetzte sollte zunächst selbst die Vision der Sicherheitsexekutive als Menschenrechtsschutzorganisation mittragen und darüber hinaus befähigt sein/ihr, sein Arbeitsumfeld danach zu beurteilen. Er/sie muss entsprechende Mängel als solche erkennen und diesen entgegen wirken können. Diese Fähigkeiten sollten im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen erarbeitet werden, bedürfen aber darüber hinaus Rahmenbedingungen, in denen in Bezug auf menschenrechtswidriges Verhalten klare Signale gesetzt werden.

Wie bereits im Zusammenhang mit der Grundausbildung erörtert, bestehen **Unterschiede in den Menschenrechtsbildungsniveaus** der BeamtInnen auf Grund der Verschiebung der Prioritäten im Rahmen der Ausbildung. Einer Gruppe von jüngeren ExekutivbeamtInnen, die Menschenrechte in ihrer Ausbildung als Schwerpunkt vermittelt bekommen haben, steht eine nicht unwesentliche Anzahl (oft dienstführenden) BeamtInnen gegenüber, die Menschenrechtsbildung nicht in der Form und dem Umfang erlebt haben. Da eine Nivellierung dieses Unterschiedes im Rahmen eines Generationenwechsels nur sehr langsam erfolgen würde und überdies die neuen Impulse durch eine Überlagerung von bestehenden Verhaltensweisen abgeschwächt werden, sollten explizite Maßnahmen ergriffen werden, um diese Strukturen zu erneuern. Für den Bereich der Fortbildung erachtet der MRB die Abhaltung von gemeinsamen Lehrgängen für verschiedene Generationen von BeamtInnen für sinnvoll. Dieser Ansatz wird bereits in ADL-Seminaren praktiziert, bei denen erfahrene und weniger erfahrene KollegInnen miteinander als Gruppe agieren. Auch das CPT hat gute Erfahrungen mit der **Absolvierung von gemeinsamen Menschenrechtskursen** von dienstälteren und neu einsteigenden BeamtInnen gemacht. Demnach wäre das Trainingsangebot konkret auf die regionale Situation abzustimmen. Der Vorschlag für eine gezielte Auswahl der TeilnehmerInnen sollte durch höhere Dienstvorgesetzte wie z.B. LandespolizeikommandantInnen oder StadtpolizeikommandantInnen erfolgen. Auf diese Weise sollten die Verhaltensmuster aus der Praxis in die Lernsituation hineingetragen und durch andere Zugänge verändert werden.

Der MRB schlägt daher **gezielte Fortbildungsinitiativen** zur Synchronisation unterschiedlicher Menschenrechtsbildungsniveaus vor. Diese setzen allerdings das Interesse und Engagement des/der Einzelnen voraus, will man keine obligatorische Fortbildung in der Menschenrechtsbildung einführen. Die Verantwortung für den Nachholbedarf an Ausbildung sollte aber nicht gänzlich dem jeweils Betroffenen auferlegt werden. Es ist wiederum zu betonen, dass um eine Änderung der Organisationskultur in Richtung

Menschenrechtsschutzorganisation zu erwirken, Maßnahmen erforderlich sind, die über den Bildungsbereich hinausgehen (vgl. Pkt. IV.I).

Insgesamt sollten Menschenrechte in der Fortbildung vor allem **praxisorientiert** angelegt werden, damit die BeamtInnen aus dem Weiterbildungsangebot etwas für ihre tägliche Arbeit mitnehmen können. Dabei sollte auch ausreichend Gelegenheit zur Reflexion der Alltagserfahrungen der BeamtInnen und ihrer Schutzfunktion für die individuellen Grund- und Freiheitsrechte geboten werden. Als besonders geeignet zur Verwirklichung dieser praxisorientierten Menschenrechtsbildung wird das Model des **Team-Teachings von MenschenrechtsexpertInnen und TrainerInnen aus der polizeilichen Praxis** angesehen. Dadurch werden am ehesten das entsprechende Know-How und die Akzeptanz der TeilnehmerInnen gegenüber dem Thema Menschenrechte sichergestellt.

Um eine gewisse **Nachhaltigkeit** im Fortbildungsbereich zu erzielen, könnten die im Seminar erworbenen Fähigkeiten nach einer Erprobungszeit in der Praxis beispielsweise in Form von **follow-up Veranstaltungen**, im selben Kreis erneut reflektiert werden. Darüber hinaus lassen sich nachhaltige Verbesserungen auf Grund von Fortbildungsmaßnahmen dann erzielen, wenn diese eine gewisse **Breitenwirksamkeit** (sprich Priorität innerhalb der Organisation) aufweisen und wenn die **Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz** auch so gesetzt sind, dass die in der Fortbildung erworbenen Fähigkeiten auch gelebt werden können. Das Arbeitsumfeld muss daher so gestaltet sein, dass die bei der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten auch in der Praxis angenommen werden können.

Erwägungen des MRB zur verpflichtenden Fortbildung

ADL wurde als verpflichtender Teil der Fortbildung integriert, wobei zu bemerken ist, dass nunmehr die Anzahl der TeilnehmerInnen hinter den möglichen Kapazitäten zurück bleibt. Dies ist darauf zurück zu führen, dass der Großteil jener BeamtInnen, die aus eigenem Interesse heraus ein ADL Training besuchen möchten, bereits daran teilgenommen hat. Eine Nennung durch den/die Dienstvorgesetzten/e erfolgt nicht in der erlassmäßig vorgesehenen Größenordnung, was darauf schließen lässt, dass sie selbst nicht den Nutzen von ADL Trainings erkennen.

Da im Rahmen der **Fortbildungswoche** sehr viele BeamtInnen (auch jene, die generell menschenrechtlichen Fragen nicht interessiert gegenüber stehen) innerhalb eines kurzen Zeitraumes erreicht werden können, regt der MRB an, Menschenrechte kontextuell, wie es im Zusammenhang mit der StPO-Reform angedacht ist, einzubringen. Um die menschenrechtlichen Komponenten der im Rahmen der Fortbildungswoche behandelten Themenbereiche zu gewährleisten, sollte eine menschenrechtliche Expertise beigezogen werden.

Das **Einsatztraining** spielt im Hinblick auf ein menschenrechtskonformes Einschreiten der Exekutive im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes eine wesentliche Rolle. Der MRB ruft in diesem Zusammenhang seine Empfehlungen in Erinnerung, die im Bericht aus Anlass

des Todes von Cheibani Wague zu Risikominimierung in Problemsituationen erstattet wurden.

Insbesondere zum Einsatztraining wurde empfohlen, das Ziel, mit Schulungen nach dem neuen Einsatztrainingskonzept in einem angemessenen Zeitraum sämtliche ExekutivbeamtInnen erreichen zu wollen, mit Nachdruck zu verfolgen. Während dies für die Landespolizeikommandos außer Wien weitgehend erreicht wurde bzw. sich in Umsetzung befindet, wurde das Einsatztraining des Landespolizeikommandos Wien bisher nicht gestartet, was umgehend nachgeholt werden sollte. Weiters wird darauf hingewiesen, dass das von der zuständigen Fachabteilung in Umsetzung der Empfehlungen des MRB eigens hergestellte Schulungsvideo zur positionellen Asphyxie/lagebedingten Erstickungstod als Unterrichtsmittel nunmehr allen TrainerInnen zur Verfügung stehen sollte.

Der MRB betont, dass die auf Grund der Zusammenlegung der Wachkörper sich ergebenden organisatorischen Änderungen, keine negativen Auswirkungen auf die Qualität und Quantität der Einsatztrainings haben sollten. Daher ist insbesondere auf die Auslastung der TrainerInnen Rücksicht zu nehmen, um einen entsprechenden Qualitätsstandard aufrechterhalten zu können.

Zusammenfassende Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Menschenrechtliche Fortbildungsmaßnahmen – seien sie verpflichtend oder freiwillig – können einen Beitrag leisten, den Beamten /die Beamtin in der Bewältigung seiner/ihrer Aufgaben zu unterstützen und auf sich wandelnde Herausforderungen besser vorzubereiten. Dazu bedarf es einer ausreichenden Kontinuität und Nachhaltigkeit, die einerseits durch ein ausreichendes Quantum an Fortbildung zu gewährleisten ist, um die Personen überhaupt erreichen zu können; und andererseits durch eine entsprechende Qualität der Bildungsmaßnahmen sicher gestellt werden sollte, um auf die Bedürfnisse der BeamtInnen auf der kognitiven, operationalen und der affektiven Ebene eingehen zu können.

- **Der MRB empfiehlt gezielte gemeinsame Fortbildungsmaßnahmen für dienstältere und neu einsteigende BeamtInnen zur Überwindung des unterschiedlichen Menschenrechtsbildungsniveaus zu setzen.[5]**
- **Der MRB empfiehlt, positive Anreize für die Teilnahme an menschenrechtlichen und persönlichkeitsbildenden Seminaren zu schaffen wie z.B. durch Berücksichtigung bei Beförderungen und Beurteilungen.[6]**

IV. 4 Die Umsetzung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts in der LehrerInnenausbildung

Das menschenrechtliche Strukturkonzept zielt neben der Vermittlung von Wissen auch auf den Erwerb von Fähigkeiten und auf die Reflexion der eigenen Haltung ab. Die Ausbildung der LehrerInnen hat dabei eine Schlüsselfunktion inne, wie das **Konzept des Lehrgangs mit universitärem Charakter** aufzeigt²⁵:

- *Die LehrerInnen sind jene VertreterInnen der Exekutive, mit denen die angehenden BeamtInnen zuerst und am längsten konfrontiert und von denen sie am nachhaltigsten beeinflusst werden. Wohl spielt dabei auch die Art ihrer kognitiven Wissensvermittlung (Verständlichkeit von Erklärungen, Klarheit von Übersichten...) eine wichtige Rolle. Im Vordergrund steht aber ihr soziales Verhalten - oder die Frage, wie weit sich die SchülerInnen von ihnen geachtet fühlen, welche Art der Beziehung zwischen ihnen möglich ist, wie weit gegenseitiges Vertrauen gelingt.*
- *LehrerInnen vermitteln nicht nur Wissensinhalte, sondern über die zwischenmenschliche Beziehung ihr eigenes Verhältnis zum Wissen, zu den SchülerInnen, zu ihren KollegInnen und Vorgesetzten, zur Bevölkerung und zum Staat, den sie für die SchülerInnen vertreten. Eine zentrale Rolle kommt dabei ihrer wahrnehmbaren Identifikation mit ihren beruflichen Aufgaben - eben mit dem Unterricht und mit ihrer Position als LehrerIn - zu.*
- *Diese Haltungen und Beziehungsstrukturen werden zwar nicht linear oder direkt wie von einem "Vorbild" übernommen, aber sie beeinflussen das zukünftige Verhalten der BeamtInnen gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten, vor allem aber gegenüber der Bevölkerung, für die sie die Ordnungsmacht des Staates repräsentieren.*
- *Daher ist es für LehrerInnen in der Exekutive besonders wichtig, eine Ausbildung zu absolvieren, in der sie Unterstützung bei der Beachtung und Reflexion der eigenen Person bzw. ihrer Erfahrungen erhalten und angeregt werden, die entsprechenden Einsichten als Ausgangspunkt für die Gestaltung ihrer Beziehungen zu nutzen. Damit können sie die Grundlage für eine weit intensivere Beschäftigung mit den "sachlichen" Wissensinhalten schaffen. LehrerInnen geben in hohem Maß weiter, was sie in ihrer eigenen Ausbildung erlebt haben.*
- *Folgerichtig müssen persönliche Wertschätzung, feinfühliges Verständnis und Behutsamkeit bei nötigen Korrekturen von Seiten der TrainerInnen in der Ausbildung der LehrerInnen Grundlage und Zentrum der Arbeit sein.*

Als **Ausbildungsziel** wird vor allem die **Fähigkeit, Werte zu vermitteln** gesehen, wobei **Menschlichkeit und Berufsethik als Hauptleitbilder der Exekutive** implementiert werden sollen. Im Vordergrund steht daher die adäquate Interaktion mit den SchulungsteilnehmerInnen zur Gestaltung des pädagogischen Zugangs sowie die effiziente Erarbeitung des Gelernten im Berufsalltag der BeamtInnen. **Menschenrechte** werden somit **zum Unterrichtsprinzip** erhoben, **Pädagogik** als zwischenmenschlicher Prozess vermittelt,

²⁵ Entnommen aus dem Projektantrag Ausbildung der LehrerInnen der Sicherheitsexekutive – Lehrgang mit universitärem Charakter; festgelegt in der Bildungsverordnung.

der getragen ist von Achtung und Anerkennung mit dem Ziel der größtmöglichen Entfaltung und Autonomie des/der Einzelnen. Die LehrerInnen sollen vor allem die Komponente „Haltung“ des menschenrechtlichen Strukturkonzepts (siehe Punkt IV.1) weitergeben können.

Neben dem Lehrgang mit universitärem Charakter bestehen darüber hinaus jährliche Weiterbildungsmaßnahmen für LehrerInnen aller Unterrichtsfächer. Im Menschenrechtsbereich werden derzeit in diesem Zusammenhang Workshops angeboten, die auf den **opferzentristischen Ansatz beim Einschreiten** der Exekutive sowie Maßnahmen im Rahmen des **Gewaltschutzgesetzes** eingehen. Dahinter steht die Überlegung einen Ansatz für die Exekutivarbeit heranzuziehen, der dazu beitragen soll, beim Einschreiten und im generellen Umgang mit Personen Handlungsalternativen aufzuzeigen. Neben dem Wissen um die Rechte der Opfer und die Rolle der Exekutive soll durch die LehrerInnen vor allem die Fähigkeit und Sensibilität im angemessenen Umgang mit Opfern und schwierigen Situationen (Traumata, Gewaltbeziehungen, Kinder etc.) vermittelt werden.

Die Unterlagen für die MenschenrechtstrainerInnen sind neu konzipiert worden und werden in Kürze als eigenes **Handbuch für Menschenrechte und Polizei – Handbuch für TrainerInnen** aufgelegt. Mit der Aufbereitung wurde der Menschenrechtsexperte Walter Suntinger beauftragt, der in den vergangenen Jahren vielfach im menschenrechtlichen Trainingsbereich mit der Exekutive gearbeitet hat. Dieses Handbuch wird als inhaltliche Ergänzung zu den ADL-Trainings Verwendung finden und auch durch ADL TrainerInnen im Fachzirkel Menschenrechte eingeführt.

Erwägungen des MRB zur LehrerInnenausbildung

Der MRB begrüßt die durch die Etablierung des Lehrgangs und die Workshops erfolgte Verbreiterung des Weiterbildungsangebots für die hauptberuflichen TrainerInnen. Auf diese Weise werden die internen Initiativen im Rahmen der Fachzirkel sinnvoll ergänzt und inhaltlich verstärkt.

Auch zu begrüßen ist die Erstellung einer neuen und einheitlichen Schulungsunterlage für die MenschenrechtstrainerInnen. Mit der Beauftragung von Walter Suntinger als externen Menschenrechtsexperten, zur Erstellung dieses Handbuchs wurde ein weiterer Schritt in Richtung Professionalisierung der Menschenrechtsbildung gesetzt. Um das Handbuch entsprechend im ADL TrainerInnenkreis und im menschenrechtlichen Fachzirkel einzuführen, erscheinen flächendeckende Train-the-Trainer Seminare sinnvoll. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die TrainerInnen, die ihnen zur Verfügung gestellten Instrumente zur Menschenrechtsbildung auch tatsächlich anwenden können.

Wie auch im Konzept für den Lehrgang mit universitärem Charakter betont, kommt den LehrerInnen in der Menschenrechtsbildung ein wichtiger Stellenwert als Multiplikatoren zu: Sie spielen sowohl bei der Ausbildung der BeamtInnen aber auch in Bezug auf die Interaktion mit LehrerkollegInnen der anderen Fächer eine Schlüsselrolle. Daher sollte die notwendige Unterstützung in Bezug auf inhaltlich-didaktische Fragen aber auch im Hinblick

auf methodische Ansätze gewährleistet sein. Zur Unterstützung des Fachzirkels Menschenrechte wird eine Zusammenarbeit mit internen und externen Menschenrechtseinrichtungen angeregt. Der MRB würde eine Zusammenarbeit mit dem Fachzirkel Menschenrechtsbildung sehr begrüßen und stellt sich als Ansprechpartner zur Verfügung. (siehe auch Punkt V – Rolle des MRB).

Wie bereits im Zusammenhang mit der Grundausbildung erörtert (siehe Punkt IV.2), sollten Menschenrechte in einschlägigen Fächern, aber auch als Querschnittsmaterie im unterschiedlichen thematischen Zusammenhang angesprochen werden. Daher sollte die Expertise der MenschenrechtslehrerInnen auch in anderen als den expliziten Menschenrechtsfächern (wie. z.B. Einsatztraining, Polizeiliche Handlungslehre etc.) zur Anwendung gelangen. Vorgeschlagen wird daher eine Vernetzung zwischen den entsprechenden Fachzirkeln unter Beiziehung externer menschenrechtlicher ExpertInnen, mit dem Ziel, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und die menschenrechtlichen Grundprinzipien als Bestandteil des „klassischen“ Ausbildungsteils Einsatztraining und Kriminalistik verstärkt zu etablieren. Eine Zusammenarbeit mit der für Einsatztrainings zuständigen Fachabteilung sollte daher gesucht werden. Durch dieses Team-teaching wird einerseits ermöglicht, die Expertise aus dem Bereich der Menschenrechte und der Polizei zusammen zu führen und somit praxisrelevant zu machen. Andererseits wird dadurch auch signalisiert, dass die Ausrichtung polizeilichen Handelns an den Menschenrechten von der Organisation mitgetragen, ja verlangt wird. Beim derzeitigen Stand der Umsetzung des menschenrechtlichen Strukturkonzepts erscheint ein Know-How Transfer im Wege eines begleitenden Prozesses durch externe menschenrechtliche Kapazitäten sinnvoll.

Zusammenfassende Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Wie im menschenrechtlichen Strukturkonzept angeführt, wird eine erfolgreiche Menschenrechtsbildung durch eine Implementierung der Komponenten Wissen, Fähigkeit und Haltung verwirklicht. Diese unterschiedlichen Ebenen müssen im Bildungssektor in erster Linie durch die Expertise der TrainerInnen getragen werden. Diese sollten daher die Bereiche Menschenrechtliches Wissen, Anwendung und Relevanz der Menschenrechte im Polizeibereich und den respektvollen Umgang mit Menschen im Unterricht abdecken und glaubhaft vermitteln können.

- **Im Sinne der kontextuellen und praxisorientierten Vermittlung von Menschenrechten empfiehlt der MRB durch Train-the-Trainer Seminare sicherzustellen, dass LehrerInnen der „klassischen“ Ausbildungsbereiche (z.B. Einsatztraining, Kriminalistik) zwischen den Menschenrechten und ihrem Fachgebiet die wesentlichen Bezüge herstellen und vermitteln können. [9]**

V. DIE ROLLE DES MRB IN DER MENSCHENRECHTSBILDUNG DER SICHERHEITSEXEKUTIVE

Der MRB hat in der Vergangenheit an verschiedener Stelle auf menschenrechtliche Ausbildungsmaßnahmen in der Sicherheitsexekutive Bezug genommen (zu den Empfehlungen und deren Umsetzung im Einzelnen siehe Punkt II/2). Dabei wurden jeweils im thematischen Zusammenhang (wie z.B. Minderjährige in Schubhaft oder Sprachgebrauch der Sicherheitsexekutive) punktuelle Empfehlungen für einzelne Zielgruppen bzw. Fortbildungsbereiche erstattet, ohne jedoch das Gesamtkonzept der Aus- und Fortbildung in der Sicherheitsexekutive einer Analyse zu unterziehen. Diese wurde nun von der AG Menschenrechtsbildung vorgenommen.

Durch seine systematische und konsequente Beobachtung und begleitenden Überprüfung trägt der MRB dazu bei, das Menschenrechtsbewusstsein innerhalb der Sicherheitsexekutive zu stärken. Im Zusammenhang mit der Menschenrechtsbildung wirft die AG die Frage auf, auf welche Weise der Beirat sein Mandat in diesem Bereich effizienter wahrnehmen könnte. Wie die Erfahrungen zeigen, ist der Inhalt der Empfehlungen des MRB und das dahinter stehende Anliegen den BeamtInnen häufig unbekannt. Die Ursache hierfür ist nicht nur bei den für die Umsetzung Verantwortlichen zu suchen, sondern vielmehr auch im eigenen Bereich zu hinterfragen. Informationen über die Arbeit des MRB werden zwar auf seiner Homepage angeboten; diese kommen aber auf Grund der wissenschaftlichen und juristischen Aufbereitungsart oftmals nicht bei den einzelnen BeamtInnen an. Der MRB setzte bisher nur **wenige proaktive Maßnahmen**, um seine Anliegen innerhalb der Organisation zu verbreiten. So hat sich auch im Zusammenhang mit der Umsetzung der Empfehlungen gezeigt, dass vielerorts die Empfehlungen des MRB ebenso wie Erlässe, die seitens des BM.I in Umsetzung der Empfehlungen des MRB erstattet werden, in der Praxis nicht gekannt und daher auch nicht angewendet werden.

Für die effektive Erfüllung seiner Aufgaben ist daher eine aktivere Mitwirkung des MRB im Menschenrechtsbildungsbereich, die über die Erstattung von Empfehlungen hinausgeht zweckmäßig. Dies mit dem **Ziel zur Stärkung des Menschenrechtsbewusstseins innerhalb der Organisation** beizutragen und bei der **Verbreitung der Empfehlungen des MRB** für einzelne Zielgruppen mitzuwirken. An dieser Stelle sei auch auf die sehr gute Zusammenarbeit mit der .SIAK hingewiesen, welche die Voraussetzung für eine über die bisherige Arbeitsweise hinausgehende Befassung mit dem Thema bildet. Da es im Interesse des Beirates liegt, die Menschenrechtsarbeit innerhalb des BM.I zu stärken und die eigenen menschenrechtlichen Anliegen zu vertreten, erscheint eine aktivere Rolle des MRB im Sinne einer Kooperation als sinnvoll. Ähnliche Überlegungen wurden auch von der AG Evaluierung angestellt: Nach einem Prozess der Beobachtung der Umsetzungsmaßnahmen, ging die AG nunmehr dazu über, Umsetzungsschritte des Ressorts gezielt zu begleiten sowie „Best Practices“ zu definieren und diese innerhalb des Ressorts bekannt zu machen.

Erwägungen des MRB

Die oben genannten Überlegungen zielen darauf ab, dass der MRB im Bereich der Menschenrechtsbildung eine aktivere Rolle übernehmen soll, um seinem Anliegen, der systematischen Orientierung der Sicherheitsexekutive an den Menschenrechten besser zu entsprechen. Dies sollte vor allem auf zweierlei Schienen erfolgen:

1. Vernetzung mit den Stellen im BM.I, die gezielte Menschenrechtsarbeit leisten

Um die Sicherheitsexekutive als Menschenrechtsschutzorganisation zu etablieren, sollte der MRB mit den Akteuren, die innerhalb der Organisation gezielte Menschenrechtsarbeit leisten wie z.B. Menschenrechtskoordinator, Fachzirkel für Menschenrechte, ADL-TrainerInnen, Interkulturlotsen, Gleichbehandlungsbeauftragte, psychologischer Dienst etc. verstärkt zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit sollte auch internationale Ansätze z.B. im Zusammenhang mit der EU-Ratspräsidentschaft oder einschlägige Initiativen des Europarats beinhalten. Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit werden vor allem dort gesehen, wo eine umfassende Expertise notwendig ist wie z.B. bei der Aufbereitung von Trainingmaterialien zu Kriminalistik und Verhörmethoden bei denen der Menschenrechtsbezug hergestellt werden soll. Zur Verstärkung der Kooperation zwischen MRB und SIAK, sollte überdies ein Vertreter/eine Vertreterin des MRB in den .SIAK-Beirat entsandt werden.

Der MRB regt an, im Rahmen eines **Schwerpunktprogramms *Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation*** eine Vernetzung jener Akteure herzustellen, die innerhalb des Ressorts gezielte Menschenrechtsarbeit leisten. Auf diese Weise sollten die seitens der .SIAK und des MRB gesetzten Impulse verstärkt und auf die Gesamtorganisation ausgedehnt werden. Ziel des Programms sollte es sein, die für die Organisation menschenrechtlich relevanten Fragen zu definieren und an Hand dieser, eine Analyse der Organisation vorzunehmen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Teil des Programms sollte außerdem die Einrichtung eines jährlichen Menschenrechtspreises als ein nach Außen sichtbares Symbol sein. Diese Auszeichnung sollte an BeamtInnen/Dienststellen gehen, die sich besondere Verdienste um die Menschenrechte im Rahmen ihrer polizeilichen Tätigkeit erworben haben und die Anerkennung und Wertschätzung des Ressorts zum Ausdruck bringen.

Der Menschenrechtsbeirat empfiehlt, ergänzend zum bestehenden Ausbildungskonzept, die Einrichtung eines Schwerpunktprogramms *Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation* sowie eines jährlichen Menschenrechtspreises für besondere Verdienste um Menschenrechte im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit. Dies sollte im Wege einer Kooperation zwischen den mit Menschenrechten befassten Stellen im BM.I und dem Menschenrechtsbeirat erfolgen. [10]

2. Breitenwirksamere Aufbereitung der Arbeitsergebnisse des MRB

Die bisherige Arbeitsweise des MRB besteht größtenteils in der menschenrechtlichen Analyse der Praxis in Form von Berichten und Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen in Form von Empfehlungen. Einzelne Mitglieder des MRB und der Kommissionen stellen die

Arbeit des MRB gelegentlich im Rahmen von Seminaren als GastreferentInnen vor. Wie oben erwähnt sind die Berichte des MRB in wissenschaftlicher Form verfasst. Das Thema Menschenrechte sollte aber kein Gegenstand ausschließlich für AkademikerInnen sein. Vielmehr müsste es ein Anliegen sein, die vom MRB behandelten Themen, gerade im Sinne des Mandats des MRB, auch den einzelnen BeamtInnen näher zu bringen. Auf diese Weise können auch die Arbeitsergebnisse des MRB durch eine breitenwirksamere Aufbereitung effizienter genutzt werden.

Die AG schlägt daher vor, die Empfehlungen des MRB und deren Umsetzung schulungsrelevant aufzubereiten und den MenschenrechtstrainerInnen anzubieten. So könnte z.B. im Zusammenhang mit den eingeführten E-Learning Kursen der SIAK, ein Modul zum Thema Menschenrechtsbeirat erstellt werden. Diese derart aufbereiteten Materialien sollten möglichst vielen BeamtInnen zugänglich gemacht werden, ob durch Veröffentlichung auf der Homepage des MRB bzw. BM.I oder durch Seminare für InteressentInnen.

Darüber hinaus wird vorgeschlagen, Plattformen wie polizeiliche Periodika oder Internetauftritte zu nützen, um über die Arbeitsergebnisse des MRB zu informieren. Besonderer Wert sollte dabei auf eine Abfassung in allgemein verständlicher Sprache und leserfreundliche Gestaltung gelegt werden. Die bereits bestehenden Kooperationen mit Zeitschriften für die polizeiliche Öffentlichkeit sollten in diesem Sinne intensiviert werden.

VI. ZUSAMMENFASSUNG

Die Aus- und Fortbildung der Sicherheitsexekutive wurde in den vergangenen Jahren vor allem im Menschenrechtsbildungsbereich wesentlich weiterentwickelt. Dem menschenrechtlichen Strukturkonzept einer **Sicherheitsexekutive als Menschenrechtsschutzorganisation** folgend, wird das Bildungsangebot schrittweise an den Komponenten **Wissen, Fähigkeit und Haltung** ausgerichtet. Der MRB begrüßt diese Entwicklungen und sieht den derzeitigen Stand der Menschenrechtsbildung in der Sicherheitsexekutive als einen Prozess in die richtige Richtung.

Neben dem Angebot expliziter Menschenrechtsseminare soll im Rahmen der Persönlichkeitsbildung und aber auch in den „klassischen“ Polizeimaterien wie Einsatztraining, Polizeiliche Handlungslehre oder Kriminalistik der menschenrechtliche Bezug hergestellt werden. Dadurch wird eine möglichst praxisnahe Ausbildung forciert, in deren Rahmen Menschenrechte als logisches Tätigkeitsfeld im polizeilichen Alltag vermittelt werden. Um diesem integrativen Ansatz der Implementierung von Menschenrechten in der Polizeiarbeit zu entsprechen, muss aber auch eine entsprechende menschenrechtliche Expertise sicher gestellt sein. Der MRB sieht dies am Besten im Wege eines **Tandem Modells** realisierbar (Zusammenarbeit von MenschenrechtsexpertInnen und ExpertInnen aus den Bereichen Einsatztraining und Kriminalistik bei der Erstellung von Lehr- und Lernunterlagen sowie bei der Konzeption und Durchführung des Unterrichts).

Da Bildungsreformen meist Maßnahmen mit langfristigen Entwicklungszielen sind, ergeben sich (fast notwendigerweise) im Laufe dieses Prozesses neue Herausforderungen. Einen wesentlichen Ansatzpunkt sieht der MRB dabei in der Synchronisation von unterschiedlichen menschenrechtlichen Bildungsniveaus. Können die Jahrgänge an BeamtInnen seit 2001 auf eine profunde Menschenrechtsbildung im Rahmen ihrer Grundausbildung zurückgreifen, gab es davor lediglich punktuelle Ansätze. Folglich steht einer Gruppe von jüngeren ExekutivbeamtInnen, die Menschenrechte in ihrer Ausbildung als Schwerpunkt vermittelt bekommen haben, einer nicht unwesentlichen Anzahl (oft dienstführenden) BeamtInnen gegenüber, die Menschenrechtsbildung nicht in der Form und dem Umfang erlebt haben. Daraus ergibt sich eine Diskrepanz zwischen dem **Stellenwert von Menschenrechten in der theoretischen Ausbildung und der Praxis im polizeilichen Alltag**.

Der Erfolg der eingeführten Bildungsreform wird nicht zuletzt davon abhängen, wie schnell diese unterschiedlichen Niveaus abgeglichen werden können. Ansatzpunkte dafür werden teilweise im Bildungssektor gesehen, wie z.B. durch gezielte und umfangreiche Fortbildungsmaßnahmen oder verstärkte Trainings der Führungsverantwortlichen.

Zu einem wesentlichen Teil hängt das in den Schulungen vermittelte Bild der Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation davon ab, inwieweit dieses sich in wesentlichen Entscheidungsprozessen wieder findet. Die **faktische Relevanz von Menschenrechten** muss innerhalb der Organisation sichtbar werden, indem bei wichtigen organisationsinternen Entscheidungen wie z.B. der Personalauswahl, bei Beförderungen, Leistungsbeurteilungen, Kommunikations- und Informationsstrategien, Remunerationen, Disziplinarverfahren etc.

menschenrechtskonformes Handeln als Kriterium herangezogen wird. Je mehr eine positive Grundhaltung gegenüber den Menschenrechten innerhalb der Organisation zählt, je mehr Menschenrechte als identitätsstiftender Teil der Exekutive verstanden werden, desto eher werden die BeamtInnen auch bereit sein, ihre Handlungen an diesen Prinzipien auszurichten.

Die Sicherheitsexekutive als Menschenrechtsschutzorganisation zu positionieren erfordert neben der Weiterentwicklung des Bildungsbereichs in der bereits eingeschlagenen Richtung vor allem ein **Nachziehen der Gesamtorganisation**. Daher erscheint es vordringlich, den im Bildungsbereich gewählten Zugang zu den Menschenrechten auf andere Organisationsebenen wie Personal, Managementpraxis, Operative Polizeiarbeit, Organisationsstruktur und Rechenschaft anzuwenden.

Dazu sollten zunächst die internen Abläufe einer eingehenden Analyse unterzogen werden und prozesshaft in diese Richtung ausgerichtet werden.

Abschließend sei gesagt, dass für einen **derartigen Paradigmenwechsels** neben einem klaren Bekenntnis zur Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation auch konkrete Schritte zur Umsetzung dieser Vision notwendig sind. Dies erfordert seitens der Ressortleitung eine Prioritätensetzung, von der auch Investitionen zum Erlangen des vorher definierten Qualitätsstandards umfasst sein müssen.

Liste der Empfehlungen:

- Der MRB empfiehlt, das im Rahmen der Sicherheitsakademie entwickelte Konzept der *Sicherheitsexekutive als Menschenrechtsschutzorganisation* für alle Bereiche heranzuziehen und entsprechend umzusetzen. [1]
- Der Menschenrechtsbeirat empfiehlt, ergänzend zum bestehenden Ausbildungskonzept, die Einrichtung eines Schwerpunktprogramms „Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation“ sowie eines jährlichen Menschenrechtspreises für besondere Verdienste um Menschenrechte im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit. Dies sollte im Wege einer Kooperation zwischen den mit Menschenrechten befassten Stellen im BM.I und dem Menschenrechtsbeirat erfolgen. [8]
- Der MRB empfiehlt, in den „klassischen“ Ausbildungsbereichen wie Einsatztraining und Kriminalistik den Menschenrechtsbezug sichtbar zu machen. Der menschenrechtliche Blickwinkel soll durch die Einbeziehung einer menschenrechtlichen Expertise in der Konzeption und Durchführung der Schulungen gewährleistet werden. [3]
- Im Sinne der kontextuellen und praxisorientierten Vermittlung von Menschenrechten empfiehlt der MRB durch Train-the-Trainer Seminare sicherzustellen, dass LehrerInnen der „klassischen“ Ausbildungsbereiche (z.B. Einsatztraining,

Kriminalistik) zwischen den Menschenrechten und ihrem Fachgebiet die wesentlichen Bezüge herstellen und vermitteln können. [7]

- Der MRB empfiehlt, Führungskräfte im Hinblick auf ihre Schlüsselrolle in einem menschenrechtskonformen Dienstbetrieb durch Menschenrechtsbildungsmaßnahmen besonders zu fördern. Darüber hinaus sollte bei der Auswahl von Führungskräften ein Verständnis der *Exekutive als Menschenrechtsschutzorganisation* als Voraussetzung herangezogen werden.[4]
- Der MRB empfiehlt gezielte gemeinsame Fortbildungsmaßnahmen für dienstältere und neu einsteigende BeamtInnen zur Überwindung des unterschiedlichen Menschenrechtsbildungsniveaus zu setzen.[5]
- Der MRB empfiehlt, positive Anreize für die Teilnahme an menschenrechtlichen und persönlichkeitsbildenden Seminaren zu schaffen wie z.B. durch Berücksichtigung bei Beförderungen und Beurteilungen.[6]
- Der MRB empfiehlt proaktive Maßnahmen zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz zu setzen, insbesondere um qualifizierte Personen aus unterschiedlichen ethnischen und kulturellen Gruppen der Gesellschaft für den Exekutivdienst zu gewinnen [2].

ERSTELLUNG DES BERICHTS

Der Bericht wurde in der Sitzung des Menschenrechtsbeirates am 5. Juli 2005 beraten und beschlossen.

Der Bericht beruht auf den Vorarbeiten einer vom Menschenrechtsbeirat eingesetzten Arbeitsgruppe, der die folgenden Mitglieder und Kommissionsmitglieder des Menschenrechtsbeirates sowie zugezogene ExpertInnen angehörten:

Univ. Prof. Dr. Wolfgang BENEDEK (MRB, Leiter der AG), Mag. Peter ANDRE (MR-Koordinator), Bgdr. Karlheinz DUDEK (SIAK), Bgdr. Thomas HOPFNER (SIAK), Mag. Walter SÜNTINGER (MRB), Bgdr. Mag. Arthur REIS (MRB), Univ. Prof. Alfred ZAUNER (Kommission OLG Wien 2), Mag. Gudrun RABUSSAY-SCHWALD (Geschäftsstelle MRB).

Weiters wirkte Mjr. Dr. Alfred HÖDL (SIAK) unterstützend mit.

Anregungen zu diesem Bericht wurden auch aus dem von Menschenrechtsbeirat, .SIAK und ETC gemeinsam am 12./13. November 2003 durchgeführten Workshop „Menschenrechtliche Schulungen in der Sicherheitsexekutive“ gewonnen, sowie aus Vorgesprächen am 4. Februar 2004.

Folgende Sitzungen der Arbeitsgruppe „Menschenrechtsbildung in der Sicherheitsexekutive“ fanden statt:

- 2. März 2005
- 15. April 2005
- 31. Mai 2005
- 5. Juli 2005

Der Menschenrechtsbeirat dankt allen, die an der Erstellung dieses Berichts beteiligt waren.

Vom Menschenrechtsbeirat in seiner Sitzung am **5. Juli 2005**
genehmigter Bericht.

Weitere Informationen erteilt die
Geschäftsstelle des Menschenrechtsbeirates
Bundesministerium für Inneres

Tel. +43 (1) 53 126 – 3501
E-mail: office@menschenrechtsbeirat.at
Internet: <http://www.menschenrechtsbeirat.at>