

POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE REPORT 2. AUFLAGE



Eine Zusammenfassung in
Leichter Lesen
finden Sie auf Seite 8
in Braille-Schrift auf Seite 11

POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE

REPORT



2. Auflage

2019

Impressum

Medieninhaber:

Bundesministerium für Inneres,

Abteilung I/5 (Kommunikation)

Herrengasse 7, 1010 Wien

Telefon: +43-1-53126-2488

oeffentlichkeitsarbeit@bmi.gv.at

Hersteller:

Digitalprintcenter des BMI

Copyright © 2019 BMI

INHALT

1 Vorwort	6
2 PMMR - Textversionen in Leichter Lesen und Braille-Schrift	8
3 Grundsätze und Ziele von „POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE“	12
4 Arbeitsstruktur und Arbeitsweise in „POLIZEI.MACHT.MENSCHEN. RECHTE“	16
Die Organisationen im Zivilgesellschaftlichen Dialoggremium.....	19
Themen, die die Rechte der Menschen berühren.....	19
5 Ergebnisse aus der gemeinsamen Arbeit	20
Umgang mit Misshandlungsvorwürfen.....	21
Mentoring.....	22
Body Worn Cameras.....	22
Menschenrechte für Polizistinnen und Polizisten.....	23
Brandschutz in Schubhaft/Polizeiinspektionen.....	24
6 Regionale Dialogforen	26
RDF Burgenland.....	27
RDF Kärnten.....	29
RDF Niederösterreich.....	31
RDF Oberösterreich.....	32
RDF Salzburg.....	34
RDF Steiermark.....	35
RDF Tirol.....	36
RDF Vorarlberg.....	37
RDF Wien.....	38
Gespräch mit Oberst Friedrich Kovar, BA, BMI.....	40
Gespräch mit Mag. ^a Angela Brandstätter, CARITAS.....	41

7 Anhang	42
Orientierungssätze.....	43
Regeln der Zusammenarbeit.....	46
Abkürzungsverzeichnis	55
Abbildungsverzeichnis	55



1 Vorwort



Es ist nicht nur die Pflicht des Staates, Menschenrechte einzuhalten, sondern auch, sie aktiv zu schützen und zu gewährleisten. Dies tut die Polizei durch staatlich legitimierte Macht. Dabei muss sie auch in Menschenrechte eingreifen. Der Schutz des Menschenrechts auf körperliche Unversehrtheit eines Opfers kann etwa bedeuten, dass ein Polizist oder eine Polizistin in das gleiche Menschenrecht des Täters oder der Täterin eingreifen muss. So verlangt die Ausübung des Gewaltmonopols nicht nur Professionalität in polizeilichen Fertigkeiten und hohe rechtliche Kompetenz, sondern auch rasches Beurteilungsvermögen vor dem Gebot der Verhältnismäßigkeit.

Dies sicher zu stellen, ist unsere Aufgabe. Die Polizei ist somit eine Menschenrechtsschutzorganisation mit hoher individueller und organisationaler Verantwortung.

Ein wesentlicher Teil der polizeilichen Aufgabenerfüllung erfolgt durch Kommunikation. Der Großteil unserer Anspruchsgruppen ist Teil der Zivilgesellschaft. Das 21. Jahrhundert mit großen Herausforderungen an die Polizei, mit seinen technischen Möglichkeiten und der berechtigten Forderung nach Mitsprache beim „Neudenken von Sicherheit“ verpflichtet nahezu, in Dialog und Diskurs zu treten. Diskurs muss manchmal kritisch sein, nachdenklich machen, sollte aber gleichzeitig visionär und schöpferisch sein. Diskurs ermöglicht auch, unterschiedliche Perspektiven einzubringen, aneinander zu lernen und nachhaltige Modelle für die Gesellschaft zu entwickeln.

„Polizei im Dialog“ – mit „POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE“ und „GEMEINSAM. SICHER IN ÖSTERREICH“ – ermöglicht uns, gemeinsam mit der Zivilgesellschaft einen Weg des respektvollen, transparenten, ziel- und prozessorientierten Miteinanders zu gehen. Die Polizei hat dabei die Möglichkeit, ihre Sichtweisen, ihre Aufgabenerfüllung, und ihre Kultur zu reflektieren und ggf. anzupassen sowie Missverständnisse aufzuarbeiten. Gleichzeitig lernen wir an den Erwartungen und Bedürfnissen unseres Gegenübers.

Unsere Bemühungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass „Polizei im Dialog“ ein Erfolgsmodell ist. Ich bedanke mich bei all jenen, die tatkräftig mitgeholfen haben, gemeinsam für die Sicherheit dieses Landes und die Optimierung polizeilicher Aufgabenerfüllung einen nachhaltigen Beitrag zu leisten.

Diese Publikation zeigt nicht nur die bisherigen Erfolge, sondern ist auch ein Auftrag für die Zukunft.

General Reinhard Schnakl, BA MA
Leiter der Gruppe Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz (II/A)



Foto: BMI

2

PMMR

Textversionen in
Leichter Lesen und
Braille-Schrift



POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE

Das Reden mit Menschen ist ein sehr großer Teil der Arbeit der Polizei.

Sehr wichtiger Partner der Polizei ist die Zivil-Gesellschaft.

Die Zivil-Gesellschaft ist der Teil der Gesellschaft, der nicht durch den Staat und seine Organe, wie zum Beispiel Behörden, gesteuert und organisiert wird.

Zivil-Gesellschaft sind zum Beispiel Nicht-Regierungs-Organisationen, die sich für andere Menschen einsetzen.

Sie wollen zum Beispiel, dass die Menschen-Rechte beachtet werden.

Bei POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE arbeiten einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei mit.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen sich mehrmals im Jahr mit Menschen aus der Zivil-Gesellschaft.

Diese Treffen heißen zivilgesellschaftliche Dialog-Gremien.

Dort reden diese Menschen miteinander.

Die Treffen sind sehr wichtig, damit die Polizei erfährt, was für die Menschen wichtig ist.

Das, was die Polizei macht, soll verbessert werden.

Die Polizei muss die Menschen-Rechte schützen.

Der Polizei sind die Rechte der Menschen sehr wichtig.

Die Polizei kann den Menschen auch ihre Sichtweise oder ihre Aufgaben erklären.

Bei den Treffen können auch Missverständnisse geklärt werden.

Es gibt genaue Regeln für diese Dialog-Gremien, an die sich alle Seiten halten müssen.

Es soll ein partnerschaftliches Miteinander sein.



Themen waren zum Beispiel:

- Umgang mit Misshandlungs-Vorwürfen gegenüber Polizistinnen und Polizisten.
Zu diesem Thema haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei und der Zivilgesellschaft gemeinsam einen neuen Erlass entworfen.
Ein Erlass ist eine Vorschrift, wie jemand handeln muss.
- Body-Cams.
Body-Cam ist Englisch und heißt Körper-Kamera.
Die Polizei hat solche Kameras mit.
Damit wird gefilmt, was bei einer Polizei-Handlung passiert.
In einem zivilgesellschaftlichen Gremium wurden die Regeln dazu festgelegt.

In allen 9 Bundes-Ländern gibt es auch solche Treffen von der Polizei mit der Zivil-Gesellschaft.

Bei diesen Treffen geht es um Themen, die das Bundesland betreffen.

In den Bundes-Ländern heißen diese Treffen regionale Dialog-Foren.



3

**Grundsätze und
Ziele von
„POLIZEI.MACHT.
MENSCHEN.
RECHTE“**



„Der Schutz und die Gewährleistung von Menschenrechten sind seit jeher Maximen des polizeilichen Handelns. Die Aufgabenstellung der Polizei ist demnach per se eine zutiefst menschenrechtlich begründete. Die Basis des Projektes war und ist ein menschenrechtlich fundiertes Berufsbild der Polizei. Menschenrechte werden nicht länger als eine Einschränkung polizeilichen Handelns gesehen, sondern sind die Grundlage dafür. Und: Menschenrechte gelten auch für Polizisten und Polizistinnen selbst.“



Foto: Hammerschmid
Mag.^a Daniela Hatzl, MA,
BMI, Leiterin Referat
Struktur- und
Personalentwicklung (II/1/a)

„POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE“ (PMMR) wurde im Jahr 2008 als Projekt der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit im Bundesministerium für Inneres (BMI) ins Leben gerufen. Die Initiative dazu war vom damaligen Menschenrechtsbeirat im BMI ausgegangen. Ziel war und ist es, damit zur professionellen Verwirklichung der Menschenrechte als Kernaufgabe der Polizei beizutragen.

In einem fachlichen Diskurs zwischen Angehörigen des BMI sowie Expertinnen und Experten der Zivilgesellschaft wurden „Orientierungssätze eines menschenrechtlich fundierten Berufsbildes der Polizei“ (siehe Anhang „Orientierungssätze“) als wesentliche Grundlage der weiteren Arbeit entwickelt.

Ein Auszug:

„Ziel unseres Handelns ist es, die Menschenrechte zu schützen und zu achten, und für alle Menschen das größtmögliche Vertrauen in ihre Freiheit und Sicherheit zu schaffen.“

„Wir schaffen Zeit, Raum und geeignete Mittel für die kritische Selbstbeobachtung und Reflexion unseres Handelns und für die lösungsorientierte Weiterentwicklung unserer Strukturen und operativen Handlungsmuster. Zu diesem Zweck erheben wir systematisch von außen wie von innen Rückmeldungen zur Qualität unserer Arbeit.“

Aus: Orientierungssätze für ein menschenrechtlich fundiertes Berufsbild der Polizei

In der Projektphase wurden im Rahmen von PMMR viele wichtige Schritte gesetzt. Hier einige Beispiele:

- Analyse struktureller Rahmenbedingungen in Bezug auf menschenrechtliches Verhalten (Wissensdefizite, Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen etc.)
- Notwendige Kernkompetenzen für den Polizeidienst als Grundlage eines Kompetenzprofils für den uniformierten Polizeidienst
- Analyse der Aufnahmewerbung in Bezug auf Menschenrechte
- Möglichkeiten zur Verfestigung des Menschenrechtsverständnisses im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Polizistinnen und Polizisten (z.B. Menschenrechtsbildung im Rahmen der Einsatztrainerausbildung)
- Reflexion nach belastenden operativen Polizeieinsätzen
- „Communicating Policing“ (Pilotprojekt)
- Praktiker-/Praktikerinnen-Gruppen für den innerpolizeilichen Diskurs sowie Mentorinnen und Mentoren (Führungskräfte) als Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren für PMMR

Ein wesentliches Erfolgskriterium ist dabei die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen BMI bzw. Polizei und Nichtregierungsorganisationen (NGO) als Vertreterinnen der Zivilgesellschaft. Dies ermöglicht zum einen die Reflexion des organisational bedingten polizeilichen Handelns auch aus Sicht der Fachöffentlichkeit. Zum anderen können die Expertisen beider Seiten in allfällige Optimierungsmaßnahmen miteinbezogen werden.



4

Arbeitsstruktur und Arbeitsweise in „POLIZEI.MACHT. MENSCHEN.RECHTE“



Es gibt im Rahmen von PMMR folgende Gremienstruktur:

- auf Bundesebene das „Zivilgesellschaftliche Dialoggremium“ (ZDG)
- auf Landesebene neun „Regionale Dialogforen“ (RDF)



Foto: BMI

Mitglieder des Zivilgesellschaftliches Dialoggremiums (März 2019)

In allen diesen Gruppen sind das BMI bzw. die jeweilige Landespolizeidirektion (LPD) sowie Bundes- bzw. Landesorganisationen von NGO aus der Zivilgesellschaft vertreten.

Wichtig ist dabei die Vernetzung, um einen maximalen Wissensaustausch und die flächendeckende Nutzung erarbeiteter Ergebnisse gewährleisten zu können. Dies erfolgt zum einen über einen SharePoint (Webanwendung von Microsoft für die Kommunikation in Teams) und zum anderen über wechselseitige Teilnahmen an Gremientreffen.

Seit dem Projektende und der Implementierung von PMMR in die Linienorganisation des BMI im Jahr 2016 erfolgt die Arbeit zwischen BMI und NGO im Rahmen eines strukturierten Partizipationsprozesses (siehe Anhang „Regeln der Zusammenarbeit“).

Im ZDG gliedert er sich im Wesentlichen in folgende Schritte:

- Einbringen eines Themenvorschlags und dessen Bewertung nach gemeinsam vereinbarten Kriterien
- Entscheidung über die Aufnahme des Themas durch das BMI
- Gemeinsame Diskussion zum Thema
- Einrichtung eines Fachzirkels unter Beteiligung von Vertreterinnen bzw. Vertretern der Zivilgesellschaft
- Erarbeitung und Diskussion eines Empfehlungspapiers im Fachzirkel
- Entscheidung und Information über die weitere Umsetzung durch das BMI

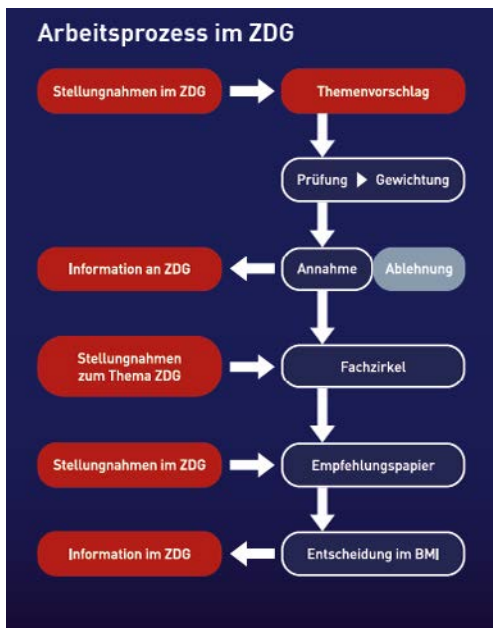


Abbildung 1: Partizipationsprozess im ZDG

Dieser Prozess gewährleistet eine gleichberechtigte Arbeit auf Augenhöhe, einen gleichbleibenden und nachvollziehbaren Arbeitsprozess, die Möglichkeit der Mitarbeit sowie Transparenz und die Nachhaltigkeit von Entscheidungen.



Foto: BMI
ZDG-Mitglieder in Diskussion

Ziel des Dialogprozesses ist es einerseits, die Qualität der Arbeit der Exekutive durch den Beitrag von Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft weiterzuentwickeln und andererseits die gesellschaftliche Akzeptanz von Entscheidungen der Exekutive vorzubereiten bzw. im Umfeld zu kommunizieren. Prinzip ist das partnerschaftliche und kooperative Miteinander.



Abbildung 2: Polizei im Dialog

Instrumente für Dialog und Kooperation

„Durch's Reden kommen die Leut' z'samm. Der intensive und offene Austausch schafft gegenseitiges Verständnis, ermöglicht eine Erweiterung der Perspektiven und eröffnet neue Wege im Denken und Handeln. Das gemeinsame Ziel in Österreich in größtmöglicher Freiheit und Sicherheit zu leben, kann durch das Miteinander besser erreicht werden.“



Foto: BMI

Mag.ª Johanna Eteme,
BMI, Leiterin Abteilung
Menschenrechte (III/10)

Die Organisationen im Zivilgesellschaftlichen

Dialoggremium

Amnesty International Austria, bOJA (Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit), CARITAS, WEISSER RING, Diakonie Österreich, Dokumentations- und Beratungsstelle Islamfeindlichkeit und Antimuslimischer Rassismus, Gewaltschutzzentrum Burgenland, Hilfswerk Österreich, HOSI (Homosexuelle Initiative Wien 1. Lesben- und Schwulenverband Österreich), Islamische Glaubensgemeinschaft, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Kulturverein österreichischer Roma, LEFÖ Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen, Verein NEU-START, Österreichische Liga für Menschenrechte, Österreichischer Behindertenrat, Österreichischer Gemeindebund, ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds), Queer Base, SOS Kinderdorf, SOS Mitmensch, Verein „Schwarze Frauen Community“, UNHCR-Büro Österreich, Volksanwaltschaft, Volkshilfe Österreich, ZARA (Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit)

Themen, die die Rechte der Menschen berühren

Themen, die die Zivilgesellschaft oder die Polizei aktuell beschäftigen, werden im ZDG aufgegriffen, in Fachzirkeln bearbeitet und als Empfehlungen an das BMI zur Beurteilung und Umsetzung weitergeleitet.

5

Ergebnisse aus der gemeinsamen Arbeit



Folgend sind einige Beispiele aus der gemeinsamen Arbeit in PMMR seit 2016 angeführt:

Umgang mit Misshandlungsvorwürfen

Der professionelle Umgang der Organisation BMI bzw. Polizei mit Misshandlungsvorwürfen gegenüber Polizistinnen oder Polizisten ist ein Indiz für die Bedeutung von Menschenrechten für die Organisation und damit ein wichtiges Signal nach innen und nach außen.

Im Rahmen eines Fachzirkels wurden die Vorschriften für den innerbetrieblichen Umgang mit Misshandlungsvorwürfen dahingehend überarbeitet. Besonders hervorzuheben ist das nunmehr geregelte Vorgehen bei Misshandlungsvorwürfen unterhalb der strafrechtlichen Relevanz („Menschenunwürdige und erniedrigende Behandlung“) inklusive der Opferverständigung.

Teil der Aufgaben war es, die Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung von Misshandlungsvorwürfen zu verbessern, Schulungsmaßnahmen auf- und auszubauen sowie die Vorschriften für die Dokumentation und Evaluierung von Misshandlungsvorwürfen zu harmonisieren.

Im Zuge einer Abstimmung mit dem Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (Regierungsperiode 2017-2019) wurden auch eine Studie und Empfehlungen des ALES-Instituts der Universität Wien aufgenommen. Ergebnis war ein neuer Erlass, der zeitgleich mit einem Zwangsmittelerlass verlautbart wurde.

Alle Daten bezüglich Zwangsmittelanwendungen und Misshandlungsvorwürfen werden in der zentralen Zwangsmittel- und Misshandlungs-Meldestelle des Referats für Schadenersatzangelegenheiten und Services (II/1/c) in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit (BMI) erfasst und ausgewertet.



Foto: LPD NÖ
Oberst Detlef Polay,
Kommandant COBRA Wien

„Die Menschenrechte stellen die Basis unseres polizeilichen Handelns dar. Durch die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft erzeugen wir dahingehend Transparenz und werden im Rahmen des Dialoges ‚kalkulierbar‘ für viele Anspruchsgruppen in unserer Demokratie.“

Mentoring

Die Überführung von in der Ausbildung vermitteltem, theoretischem Wissen (inkl. Menschenrechtswissen) in die Praxis der Polizeiarbeit stellt eine wesentliche Anforderung an die Arbeit der Führungskräfte dar. Sogenannte Betreuungsbeamtinnen und Betreuungsbeamte (Mentorinnen und Mentoren) spielen dabei eine wichtige Rolle. Zentrales Element ist die Reflexion über Auswirkungen der praktischen Erfordernisse „der Straße“ auf das eigene Handeln im Lichte der Menschenrechte.

Auf Basis der Empfehlungen des Fachzirkels „Mentoring“ wurde die Übergangsphase von der Grundausbildung in die polizeiliche Praxis österreichweit einheitlich geregelt. Es gibt nun – besser als zuvor – klare Verantwortlichkeiten der Betreuungsbeamtinnen und Betreuungsbeamten und das Mentoring unterstützende Strukturen in der Polizei.

Body Worn Cameras

Body Worn Cameras (BWC) dienen der Objektivierung und Deeskalation von polizeilichen Amtshandlungen. Sie kommen nach einem einjährigen Probebetrieb, welcher in Bezug auf die Anwendung durch einen Fachzirkel von PMMR begleitet wurde, seit März 2019 in Österreich zum Einsatz.

Es wurden Empfehlungen des Fachzirkels, die Ziele, Einsatz und Anwendung der BWC, sowie die Rechte von Betroffenen regeln, in die Regelungen des BMI aufgenommen und in den Schulungsmaßnahmen für die Bediensteten berücksichtigt.

“Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen“

(Allgemeiner Erklärung der Menschenrechte von 1948, Artikel 1, Vereinten Nationen)

Die Unteilbarkeit der Menschenrechte gilt für alle Menschen egal ob sie Straftaten begangen haben, drogensüchtig oder obdachlos sind.

Polizei und zivilgesellschaftliche Organisationen wie NEUSTART sind Garanten für die Einhaltung der Menschenrechte in der täglichen Praxis. Ihre Zusammenarbeit im Rahmen von „POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE“ ist für die Pflege und Weiterentwicklung dieses Fundamentes der Gesellschaft unerlässlich.“



Foto: NEUSTART

Dr. Christoph Koss,
Geschäftsführer NEUSTART

Menschenrechte für Polizistinnen und Polizisten

Menschenrechte gelten selbstverständlich auch für Polizistinnen und Polizisten, ein Aspekt, der in der Polizei bei der Diskussion über Menschenrechte regelmäßig thematisiert wird. Nur Menschen, deren Rechte geachtet werden, können die Rechte anderer achten.

Der Umgang mit Mobbing und Hasspostings gegenüber Polizistinnen und Polizisten im Internet und das Verhalten von Anhängerinnen und Anhängern staatsfeindlicher Verbindungen („Reichsbürgerinnen und Reichsbürger“ etc.) waren im Fachzirkel zu diesem Thema praxisrelevante Fragestellungen. Aber auch das Recht auf das eigene Bild, Umgang mit sexueller Belästigungen, die Police Elimination Datei sowie Informationen zum Opferschutz und staatlichen Entschädigungsmöglichkeiten wurden behandelt.

Diese Themen wurden rechtlich fundiert aufbereitet, für alle Bediensteten des BMI zugänglich gemacht sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Verwendung bei deren Vorträgen zur Verfügung gestellt. Es werden laufend neue Themen aufbereitet und angeboten.

Brandschutz in Schubhaft/Polizeiinspektionen

In den letzten Jahren kam es wiederholt zu Bränden in Polizeianhaltezentren und Polizeiinspektionen. Ohnehin bestehende Brandunfallrisiken können durch Faktoren wie beispielsweise Einrichtungen mit geringem Brandwiderstand, fehlendem anlagentechnischen Brandschutz in Kombination mit Insassinnen und Insassen, die rauchen, oder möglichen Einzelbelegungen in Hafträumen weiter begünstigt werden.

Der Fachzirkel erarbeitete zahlreiche Empfehlungen im baulichen und technischen Brandschutz wie die Installation von Brandmeldern in den Hafträumen, den mögliche Einsatz von Entrauchungsanlagen und Atemschutzgeräten, Informationen zum Brandverhalten aktueller Matratzen- und Bettwarentypen und weiterführende Sichtweisen zur Thematik Rauchen in Verwahrungsräumen. Als kurzfristige Maßnahmensetzungen wurden insbesondere auf das Haftwesen abgestimmte Theorie- und Praxiskomponenten für die Fortbildung und Spezialisierung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als notwendig erachtet.

Die Umsetzung der Empfehlungen ist in einigen Fällen bereits eingeleitet (z.B. allgemeine Anhebung des baulichen und technischen Brandschutzes, Einplanung von Brandmeldern und Rauchverdünnungsanlagen in aktuelle Planungen, Zurverfügungstellung von Marktrecherchen und dem aktuellen Stand der Technik bei aktuellen Bau- und Sanierungsfällen, Suizidprävention) oder in Planung (z.B. praktische und weitere theoretische Schulungsmaßnahmen).



6

Regionale Dialogforen



So wie das ZDG, sind auch die RDF eine diskursive, aktive und institutionalisierte Zusammenkunft von Zivilgesellschaft und Polizei. Die Diskussionen von sicherheits- und menschenrechtsrelevanten Themen aus verschiedenen Perspektiven ermöglichen eine qualitätsvolle, professionelle und transparente Polizeiarbeit. Die Themen haben meist regionalen Bezug. Sie können in eigene Fachzirkel münden oder an bereits bestehende Fachzirkel, andere Arbeitsgruppen oder – bei bundesweiter Relevanz – an das ZDG weitergeleitet werden.

Hier findet zum Teil auch eine thematische Vernetzung mit den Sicherheitsforen aus der Initiative „GEMEINSAM.SICHER in Österreich“ statt.

„Das (...) Regionale Dialogforum soll die Ansprüche an eine moderne Polizei gewährleisten. Ehrliche und transparente Information, sowie Nachhaltigkeit der Entscheidungen und der Ergebnisse, sind dabei die Maximen für die österreichische Sicherheitsexekutive.“

Aus: Erlass an die Landespolizeidirektionen DIE POLIZEI IM DIALOG 13.1.2017

RDF Burgenland

„Durch die Vernetzung im Regionalen Dialogforum kann die Wirksamkeit polizeilichen Einschreitens und das Vertrauen Betroffener in die Arbeit der Landespolizeidirektion Burgenland erhöht werden.“



RDF Burgenland

Foto: LPD Burgenland

Teilnehmende Organisationen:

Amt der Burgenländischen Landesregierung, Arbeiter Samariter Bund, CARITAS, Flüchtlingsberatung Diakonie, Gewaltschutzzentrum, LARES Diakonie Flüchtlingsdienst, Militärkommando, Österreichisches Rotes Kreuz, Pensionistenverband, Seniorenbund, Verein NEUSTART, Volksgruppenbeirat

Themenbeispiele:

- **Häusliche Gewalt/Gewalt im sozialen Nah Raum**
Einrichtung regelmäßiger berufsbegleitender Schulungsmaßnahmen auf Bundesebene zum Thema Trauma, Gewaltdynamik bei häuslicher bzw. Beziehungsgewalt und Gewalt in der Familie sowie Qualität der Protokollierung der Aussagen von Zeugen/Zeuginnen durch die Polizei
- **Menschenrechtliche Problemstellung im Zusammenhang mit Handyeilung**
Schutz und Hilfe versus Recht auf Achtung des Privatlebens (Art. 8 EMRK) (in Bearbeitung)
- **Kommunikation von menschenrechtlichen Aspekten in der täglichen Polizeiarbeit**

RDF Kärnten

„Die Vorteile des RDF Kärnten liegen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Abbau der Scheu vor der Polizei, dem Informations- und Erfahrungsaustausch, der Hilfe für Randgruppen, Gesprächen auf Augenhöhe und unbürokratischen Lösungen.“



RDF Kärnten

Foto: LPD Kärnten

Teilnehmende Organisationen:

ARBÖ (Auto-, Motor- und Radfahrerbund Österreichs), ARGE Sozial, österreichische Bergrettung, Berufsfeuerwehr, CARITAS, WEISSER RING, Frauenhaus Klagenfurt, Gewaltschutzzentrum, Go mobil, Hilfswerk, KiJA

(Kinder- und Jugendanwaltschaft), KABEG (Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft), Magistrat Jugend und Familie, ÖAMTC (Österreichische Automobil-, Motorrad- und Touring Club), ÖBB (Österreichische Bundesbahnen), Österreichischer Wachdienst, Österreichisches Rotes Kreuz, Pensionistenverband, SPAR, Verein NEUSTART, VIVA Streetwork, österreichische Wasserrettung, Wirtschaftskammer, Zivilschutzverband

Themenbeispiele:

- **Mangel an Schlafstellen für Wohnungslose in einigen Bezirken**
Der Rettungsdienst bringt Wohnungslose aus Bezirken ohne Schlafstellen nach Klagenfurt oder Villach. Die CARITAS koordiniert die Zuteilung zu konkreten Unterkünften.
- **Amtshandlungen mit Menschen mit Behinderung** (anlässlich eines Polizeieinsatzes wegen Lärmbelästigung bei einer Veranstaltung mit Gehörlosen)

Angebot der Beratung/Begleitung durch ÖZIV (Bundesverband, Interessensvertretung von und für Menschen mit Behinderung) bei Anlässen; entsprechende Information an alle Dienststellen in Kärnten

RDF Niederösterreich

„Der persönliche Umgang in den Gesprächsrunden hilft Schranken abzubauen, Kontakte zu knüpfen, Verständnis für andere Sichtweisen zu erwecken und Hilfestellung zu erlangen bzw. zu leisten.“



RDF Oberösterreich

Foto: LPD Oberösterreich

Teilnehmende Organisationen:

CARITAS, Diözese St. Pölten, Gemeindebund, Landesjugendreferat, Österreichisches Rotes Kreuz, Pensionistenverband, Superintendentur A.B., Verein NEUSTART, Vertretungsnetz Patientenanwaltschaft, Wirtschaftskammer Niederösterreich

Themenbeispiele:

- **Minderung von Gefahren für Rettungssanitäterinnen/Rettungssanitäter**
Schulung durch Notärztinnen/Notärzten und Rotes Kreuz durch Einsatztrainer der LPD
- **Radikalisierung**
Dialog zwischen LVT, Jugendreferat und Gewaltschutzzentrum Niederösterreich mit Maßnahmenüberlegungen
- **Frauenmorde in Niederösterreich/Gewalt gegen Frauen** (in Bearbeitung, unter Einbindung der Gewaltschutzstelle Niederösterreich und Kriminalprävention des Landeskriminalamts)

RDF Oberösterreich

„Die regionalen Dialogforen erlauben es, die Komplexität moderner Polizeiarbeit in der heutigen, hoch diversen Gesellschaft einem qualifizierten Publikum näher zu bringen.“



RDF Oberösterreich

Foto: LPD Oberösterreich

Teilnehmende Organisationen:

CARITAS Flüchtlingshilfe, Diakoniewerk, Gemeindebund, Gewaltschutzzentrum, Landesgericht Linz, Österreichisches Rotes Kreuz, Arbeiter-Samariter-Bund, Vizebürgermeister Steyr und Wels, Verein NEUSTART, Volkshilfe

Themenbeispiele:

Vorträge zu Schwerpunktthemen, z.B.:

- **Anti-Gesichtsverhüllungsgesetz**
- **„Die Rolle der Polizei in der heutigen Gesellschaft – Anspruch und Realität“**
Vorträge zu „Nachprüfende Verwaltungskontrolle und präventive Menschenrechtskontrolle“ und „Einsatz Demenz“
- **„Umgang mit Delinquenz – Qualitätsmerkmale einer Gesellschaft“**
Vorträge aus Sicht der Bewährungshilfe, eines Psychologen, eines Gutachters und eines Polizisten

„Ein hohes Maß an objektiv und subjektiv wahrgenommener Sicherheit ist immer das Ergebnis wohl ausbalancierter sozialer Interessen über das gesamte Spektrum einer Gesellschaft. Die Polizeiarbeit ist dabei ein wichtiger Regulator gegen Verstöße festgelegter Regeln/Gesetze, die letztlich allem Erhalt dieses Gleichgewichtes dienen. Je umfassender und je besser koordiniert dieses Streben nach Ausgleich erfolgt, desto früher können Abweichungen erkannt und Ausgleichsmaßnahmen gesetzt werden.“

Der regelmäßige und themenzentrierte Austausch der Polizeispitze mit wichtigen anderen sozialen Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft dient diesem vertrauensvollen Austausch über die jeweilige Sicht auf aktuelle gesellschaftliche Problemstellungen sowie dem Erhalt qualifizierter Rückmeldungen wahrgenommener Polizeiarbeit aus dem sozial weniger begünstigten Teil der Gesamtgesellschaft.“

Generalmajor Franz Gegenleitner, LPD Oberösterreich, Leiter des Büros Organisation, Strategie und Dienstvollzug (A1)

RDF Salzburg

„Die Einladung zum RDF durch das Land Salzburg ermöglicht einen breiten Themenbogen und dadurch wechselseitigen Einblick in verschiedenste Problemstellungen.“



RDF Salzburg

Foto: LPD Salzburg

Teilnehmende Organisationen:

Amt der Salzburger Landesregierung, AVOS Prävention und Gesundheitsförderung, Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl, CARITAS, Erzdiözese Salzburg, Flüchtlingsdienst Diakonie, Hilfswerk, KiJA (Kinder- und Jugendanwaltschaft), Jugend am Werk, Malteser, Österreichisches Rotes Kreuz, Plattform Menschenrechte, Rettet das Kind, Samariterbund, SOS Kinderdorf, Verein Einstieg, Verein Menschen.Leben, Verein Menschenrechte Österreich, Volkshilfe

Themenbeispiele:

- **Unterstützung der Organisationen bei Unterküften mit auffälligen Asylwerberinnen/Asylwerbern**
Erfolgreiche Reduktion der Probleme durch Zusammenarbeit, insbesondere das Erstellen sinnvoller Hausordnungen
- **Armutsmigration (Bettlerthematik)** im Kontext mit Notreisenden, Prostituierten und Straßenmusikantinnen/Straßenmusikanten

Zusammenarbeit mit Gemeinde und temporäre Ermittlungsgruppe der Polizei im Zusammenhang mit tätlichen Angriffen gegen Geistliche

RDF Steiermark

„Das RDF ermöglicht ein gegenseitiges Kennenlernen, nicht nur persönlich, sondern auch bezüglich der Rahmenbedingungen des jeweils anderen. Eine wichtige Grundlage für eine gute Zusammenarbeit.“



RDF Steiermark

Foto: LPD Steiermark

Teilnehmende Organisationen:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung (Sozialabteilung), Antidiskriminierungsstelle, österreichischer Bergrettungsdienst, CARITAS, Bildungsdirektion Steiermark, WEISSER RING, Diakoniewerk, Gewaltschutzzentrum, Integrationsfond, KAGes (Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft), Katastrophenschutz, Männerberatungsstelle, Österreichisches Rotes Kreuz, Militärkommando, Steirische Frauenhäuser, Österreichisches Rotes Kreuz, Verein NEUSTART, Verein ZEBRA, Arbeiter-Samariter-Bund, Seniorenbund, Volkshilfe

Themenbeispiele:

- **Sicherung der Menschenrechte im Zusammenhang mit Multikulturalität und Multireligiosität in Bildungseinrichtungen**
Handlungsleitfaden für Schulleitungen im Landesschulrat für die Steiermark
- **Hasspostings, Hassverbrechen / Hate crime**
Dialog zwischen Antidiskriminierungsstelle Steiermark, Staatsanwaltschaft Graz, BVT (Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung) und LVT (Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung) Steiermark mit Maßnahmenüberlegungen

RDF Tirol

„Durch die Zusammenarbeit mit den Organisationen und Institutionen aus den verschiedenen Bereichen ergeben sich für die Landespolizeidirektion Tirol teils neue Blickwinkel. Mitunter erfolgen auch kritische Rückmeldungen auf polizeiliches Handeln.“



RDF Tirol

Foto: LPD Tirol

Teilnehmende Organisationen:

CARITAS, dow as (Der Ort für Wohnungs- und Arbeitssuchende), Gewaltschutzzentrum Tirol, ISD (Innsbrucker Soziale Dienste), Kommission der Volksanwaltschaft, Plattform Asyl – Für MENSCHEN RECHTE, Tiroler Soziale Dienste, Verein für Menschenrechte Österreich, Verein NEUSTART, Verein für Obdachlose

Themenbeispiele:

- **Verdrängung bestimmter Personen aus dem öffentlichen Raum**
(Entstehung neuer Brennpunkte)
Erarbeitung eines Positionspapiers mit Lösungsvorschlägen (Attraktivität für bestimmte Handlungsweisen im öffentlichen Raum im Auge behalten, Bewusstseinsbildung durch gesellschaftliche Diskussion über Akzeptanz und Grenzen abweichenden/unerwünschten Verhaltens, Dialog zwischen Polizei, Politik, Sozialvereinen, Medien und Bürgerinnen/Bürgern, entsprechende ordnungspolitische Maßnahmen)
- **Umgang mit Demenz und psychischen Erkrankungen (in Bearbeitung)**

RDF Vorarlberg

„Der konkrete Mehrwert des Regionalen Dialogforums (RDF) ergibt sich u.a. aus seiner regelmäßigen Zusammenkunft, losgelöst von aktuellen Kritikpunkten. Wir sehen es in Vorarlberg deshalb strategisch und langfristig, auch als Vorsorge für schwierige Zeiten und Anlässe. Die RDF-Mitglieder sind zudem wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, weil sie über polizeilich relevante Themen differenzierter kommunizieren können.

Das RDF hat sich darüber hinaus als Schnittstelle zur lokalen Sicherheitsebene – GEMEINSAM.SICHER in Österreich – herausgestellt. Durch die teilnehmenden Sicherheitskoordinatorinnen und Sicherheitskoordinatoren können allfällige Fragestellungen unmittelbar an die verantwortliche Ebene weitergereicht werden.“



RDF Vorarlberg

Foto: LPD Vorarlberg

Teilnehmende Organisationen:

CARITAS, femail Fraueninformationszentrum, IFS (Institut für Sozialdienste), KiJA (Kinder- und Jugendanwaltschaft), koje (Koordinationsbüro für offene Jugendarbeit und Entwicklung), Sicherheitskoordinatorinnen und -koordinatoren „GEMEINSAM.SICHER in Österreich“, Landesvolksanwalt, Okay Zusammenleben, Raiffeisen Landesbank, Seniorenbund, Verein NEUSTART, Gemeindeverband, Land Vorarlberg (Fachbereich Soziales)

Themenbeispiele:

- **Offene Jugendarbeit**
Adaptiertes Präventions- bzw. Rechtsinformationsprogramm für Jugendliche in Kooperation der Polizei mit Organisationen der offenen Jugendarbeit

RDF Wien

„Polizei im 21. Jahrhundert wird ohne Einbeziehung gesellschaftlich diverser Perspektiven keine Zustimmung haben, Transparenz und Bürgernähe würden inhaltslose Leitbildsätze bleiben. Dabei sind zwei wesentliche Prozessschritte wichtig: Mehrperspektivität und konsequentes Durchdenken im Kontext mit anderen Professionen und Perspektiven.“



RDF Wien

Foto: LPD Wien

Teilnehmende Organisationen:

Amt der Wiener Landesregierung (Magistratsabteilung 17 Integration und Diversität, Stadtschulrat für Wien (Bildungsdirektion), MA 57 Frauenservice/24-Stunden-Frauennotruf, Wiener Wohnen Kundenservice GmbH, MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung, MA 11 Fachbereich Drehscheibe Sozialpädagogische Einrichtung der Wiener Kinder- und Jugendhilfe), Back Bone Mobile Jugendarbeit 20, Bettel Lobby Wien, BIZEPS Zentrum für selbstbestimmtes Leben, CARITAS, Die Helfer Wiens, Evangelische Kirche, Fonds Soziales Wien, Hilfswerk, HPE Wien (Hilfe für Angehörige psychisch Erkrankter), Israelitische Kultusgemeinde, Landesseelesorger, Menschenrechtsbeauftragte und Leiterin des Menschenrechtsbüros der Stadt Wien, neunerhaus, Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH, Suchthilfe Wien, Verein Alte Fleischerei, Verein NEUSTART, Verein LOK (Leben ohne Krankenhaus), Volkshilfe, Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgender Lebensweisen, Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie, Wiener Linien, wohnpartner Wohnservice Wien

Themenbeispiele:

- **RESP – Racial, Ethnic, Social Profiling**
Erarbeitung eines Empfehlungspapiers für die LPD Wien betreffend Schulung/Fortbildung, gesetzlichen Grundlagen, Formulierung/Sprache in Weisungen, Identitätsfeststellungen und evidenzbasierter Polizeiarbeit
- **Amtsärztinnen und Amtsärzte – Schwierigkeiten im Ablauf von amtsärztlichen Interventionen bei psychischen Krisen**
Erarbeitung eines Empfehlungspapiers für die LPD Wien betreffend Kommunikation, Entscheidung und Verantwortung, einer Checkliste für die Vorgehensweise bei Maßnahmen nach dem Unterbringungsgesetz, Berücksichtigung nicht-psychiatrischer Fachkompetenz, psychiatrischer/rechtlicher Schulung u.a.
- **Richtlinien für polizeiliche Medienarbeit**
Erarbeitung eines Empfehlungspapiers für die LPD Wien
- **LGBTIQ – Opfer von Gewalt im öffentlichen Raum** (in Bearbeitung)



Gespräch mit Oberst Friedrich Kovar, BA, BMI

PMMR-REPORT: Ihre persönliche Motivation für das Engagement zum Dialog?

Reden ist wichtig. ...vor allem das miteinander reden! Bei allen Schwierigkeiten die Kommunikation in sich birgt, ist die Bereitschaft zur Mehrperspektivität eine fundamentale, menschenrechtliche Eigenschaft, die es zu nutzen, zu institutionalisieren und zu kultivieren gilt.

PMMR-REPORT: Worin liegt der Nutzen des Dialogs mit den Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft für einzelnen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten?

Ganz egoistisch: Andere Perspektiven, die vielleicht auch von unerfüllbaren Erwartungen beeinflusst sind, zu kennen, ermöglicht Polizistinnen und Polizisten tragfähigere, transparentere, rechtlich fundiertere und nachhaltigere Handlungsoptionen. Das gibt Sicherheit in den verschiedensten Bedeutungen.

PMMR-REPORT: Welche Chancen sehen Sie für die Bürgerinnen und Bürger konkret?

Wer Bürgerinnen und Bürger schont, entmündigt sie. Deswegen müssen wir als Polizei diese dazu nachhaltig motivieren und fordern, Sicherheit mitzugestalten. Polizei muss im besten Sinne des Wortes rechtskonform populistisch werden.

PMMR-REPORT: Welche Risiken und Chancen sehen Sie für die Zukunft?

Die Risiken sind mehr als gering. Einzig eine mögliche Radikalisierung der Gesellschaft ist in Ansätzen zu unterbinden. Die Chancen sind noch gar nicht abzuschätzen. Ein wertschätzender, konstruktiver Umgang zwischen Bürgerinnen, Bürgern und der Polizei ermöglicht eine höhere Qualität von und ein reflektiertes Bewusstsein über der Begriff „Sicherheit“.

Foto: LPD Wien

Oberst Friedrich Kovar, BA,
BMI, Referat für Struktur-
und Personalentwicklung
(II/1/a)

Gespräch mit Mag.^a Angela Brandstätter, CARITAS

PMMR-REPORT: Ihre persönliche Motivation für das Engagement zum Dialog?

Der Dialog zwischen Verantwortungsträgerinnen und -trägern der Polizei und unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Organisationen ermöglicht eine offene, diverse und produktive Diskussion, die das gegenseitige Verständnis fördert und das eigene Rollenbild hinterfragen lässt. Die Fachzirkel bieten die Möglichkeit, nachhaltige Verbesserungsmöglichkeiten im menschenrechtlichen Bereich praxisnah zu erarbeiten. Beides sind wichtige Instrumente in Richtung mehr Menschenrechtsschutz für alle.

PMMR-REPORT: Worin liegt der Nutzen des Dialogs mit den Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft für die einzelne Polizeibeamtin, den einzelnen Polizeibeamten?

Menschenrechte betreffen nie nur „eine Seite“. Die im Rahmen des Dialogs bearbeiteten Themen haben immer wieder unmittelbare Bedeutung für den/die einzelne/n Polizeibeamten/die Polizeibeamtin. Einerseits betreffen sie auch direkt die Menschenrechte von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, andererseits führen Verbesserungen für Zielgruppen (z.B. Adressantinnen und Adressaten einer Amtshandlung, angehaltene Personen, etc.) auch zu verbesserten Arbeitsbedingungen für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte. Zum Beispiel können transparente, deeskalierende Amtshandlungen zu besserem gegenseitigen Verständnis und weniger Aggression führen. Brandschutzmaßnahmen hingegen dienen wiederum der Sicherheit aller im Gebäude befindlichen Personen.

PMMR-REPORT: Welche Chancen sehen Sie für die Bürgerinnen und Bürger konkret?

Menschenrechtskonformes Vorgehen der Polizei ist nicht nur eine rechtliche Notwendigkeit, sondern wirkt sich für alle positiv aus. Denn alle Bürgerinnen und Bürger können einmal von Amtshandlungen betroffen sein. Geschultes und unterstützendes Verhalten der Exekutive, etwa gegenüber Menschen am Rande der Gesellschaft, entfaltet auch eine wichtige Außenwirkung und kann den sozialen Zusammenhalt in der Bevölkerung stärken.

PMMR-REPORT: Welche Risiken und Chancen sehen Sie für die Zukunft?

Viele der bisher eingerichteten Fachzirkel haben bereits detaillierte Empfehlungspapiere zu den jeweiligen Themen (z.B. Umgang mit Misshandlungsvorwürfen, Menschenrechte für Polizistinnen und Polizisten, etc.) erarbeitet. Die Umsetzung dieser Empfehlungen eröffnet viele Chancen für den Menschenrechtsschutz in der Polizeiarbeit. Ich hoffe, dass sie genutzt werden können.



Foto: Caritas

Mag.^a Angela Brandstätter,
CARITAS Österreich

7

Anhang



Orientierungssätze

POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE.
**Professionelle Verwirklichung der Menschenrechte
als Kernaufgabe der Polizei**

**Orientierungssätze
eines menschenrechtlich fundierten Berufsbildes der Polizei**

Zielsetzung

1. Ziel unseres Handelns ist es, die Menschenrechte zu schützen und zu achten, und für alle Menschen das größtmögliche Vertrauen in ihre Freiheit und Sicherheit zu schaffen.
2. Wir sorgen für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit und orientieren uns dabei an den Bedürfnissen aller Teile der Bevölkerung. In Konfliktsituationen suchen wir aktiv nach Lösungen auf Basis der Menschenrechte aller Konfliktparteien.
3. In Gefahrensituationen bieten wir Schutz und Unterstützung für gefährdete Personen.
4. Wir sichern die Handlungsfähigkeit der staatlichen Institutionen auf Grundlage der demokratischen Rechtsordnung.

Grundsätze für die Aufgabenerfüllung

5. Unter Maßgabe der Verhältnismäßigkeit suchen wir durch vorausschauende Maßnahmen die Gefährdung von Menschen zu verhindern. Wir sind jederzeit ansprechbar und bieten unmittelbare Hilfestellung.
6. Egal in welcher Situation und wem gegenüber, agieren wir kompetent. Wir treten allen Menschen mit Respekt gegenüber und sind uns unserer Macht und Verantwortung bewusst.
7. Unsere Befugnisse üben wir unter Bindung an die konkrete Aufgabe und den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz aus.

8. Wenn wir in der Durchsetzung von Befugnissen Gewalt anwenden müssen, orientieren wir uns am Grundsatz: „So viel wie nötig, so wenig wie möglich“.
9. Auch in Ausnahmesituationen bewahren wir kühlen Kopf. Wir sind uns unserer Emotionen bewusst und gehen professionell damit um.
10. Wir legen der Öffentlichkeit und den legitimierten staatlichen Organen Rechenschaft über unser Handeln ab und übernehmen Verantwortung.

Grundsätze für Miteinander

11. Menschenrechte sind unteilbar und gelten auch für uns.
12. Menschenrechte bestimmen auch innerhalb der Organisation den Umgang miteinander und das Führungsverhalten auf allen Ebenen.
13. Wir begegnen einander intern mit jenem Respekt, den wir von den anderen erwarten und den wir im Außendienst anderen Menschen entgegenbringen.
14. Wir unterstützen uns gegenseitig, wenn es um das Erreichen unserer Ziele und um das Beachten unserer Grundsätze geht. Wir sind solidarisch, besonders in schwierigen und gefährlichen Situationen.
15. Unsere Solidarität hat dort ihre Grenzen, wo Angehörige unserer Organisation gegen geltendes Recht verstoßen oder nachhaltig von Ziel und Grundsätzen abweichen.
16. Wir schätzen das offene Gespräch über unsere Arbeit mit Kolleginnen, Kollegen und Führungskräften. Wir scheuen uns nicht konstruktive Kritik zu äußern und uns ihr zu stellen.

Organisation

17. Unsere Organisationsstrukturen sind so gestaltet, dass sie menschenrechtliches Handeln ermöglichen und unterstützen. Ansprechbarkeit und Dialogfähigkeit auf allen Organisationsebenen sind dafür wesentliche Kriterien.
18. Die Einheit von Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung unterstützt verantwortungsvolles Handeln auf allen hierarchischen Ebenen und verringert bürokratische Blockaden und Leerläufe.

Führung

19. Wir nehmen unsere Führungsverantwortung professionell wahr und sichern dadurch qualitatives und menschenrechtskonformes Handeln. Als Führungskräfte sind wir ansprechbar für die Anliegen und Argumente der uns unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir vermitteln den Sinn unseres Entscheidungshandelns nachvollziehbar und stärken dadurch die Eigenmotivation unserer Leute.
20. Wir schätzen die Erfahrung und nützen das Wissen aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und beziehen diese, soweit es die Situation erlaubt, in unsere Entscheidungsfindung mit ein.

Lernen

21. Wir lernen als Einzelne und als Organisation aus Erfolgen und Fehlern. Gelungenes, Beschwerden und Fehlermeldungen betrachten wir als wichtige Informationen über die Wirkung unserer Tätigkeit. Wir nehmen sie zum Anlass – unabhängig von persönlicher Verantwortung – an der Optimierung unserer Organisationsstrukturen und Handlungsrountinen zu arbeiten.
22. Wir schaffen Zeit, Raum und geeignete Mittel für die kritische Selbstbeobachtung und Reflexion unseres Handelns und für die lösungsorientierte Weiterentwicklung unserer Strukturen und operativen Handlungsmuster. Zu diesem Zweck erheben wir systematisch von außen wie von Innen Rückmeldungen zur Qualität unserer Arbeit.

Personal

23. In der persönlichen Übereinstimmung mit diesen Zielen und Grundsätzen sehen wir ein wichtiges Kriterium für Auswahl, Aufnahme, Ausbildung und Beförderung.
24. Unsere Stärken sind sowohl unsere fachliche als auch unsere soziale Kompetenz. Wir sind uns unserer persönlichen und professionellen Verantwortung bewusst und gut auf unsere Rolle und unsere Aufgaben vorbereitet.

Regeln der Zusammenarbeit

POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE.

REGELN DER ZUSAMMENARBEIT IM RAHMEN DES ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN DIALOGGREGIUMS

1. Präambel

Das vorliegende Papier ist Grundlage für die Zusammenarbeit im Zivilgesellschaftlichen Dialoggremium zu POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE (P.M.M.R.).

Das Zivilgesellschaftliche Dialoggremium (ZDG) ist auf Bundesebene im Bundesministerium für Inneres (BM.I) eingerichtet. Auf Bundeslandebene werden Foren der Landespolizeidirektionen geschaffen. Das ZDG besteht aus einem koordinierenden Kernteam sowie aus einer Gruppe, der darüber hinaus Vertreterinnen und Vertreter von Organisationen aus der Zivilgesellschaft angehören (ZDG in Gesamtbesetzung) sowie aus themenspezifischen Fachzirkeln.

Wesentlicher Bestandteil der Zusammenarbeit im ZDG ist ein gleichberechtigter Dialog zwischen den Vertreterinnen und Vertretern zivilgesellschaftlicher Organisationen und dem BM.I.

Ziel des Dialogs ist aktive, wahrheitsgetreue und nachvollziehbare Information und Kommunikation auf Basis eines wertschätzenden Umgangs miteinander und der Bereitschaft, wechselseitiges Vertrauen zu schaffen. Die Inhalte aus der gemeinsamen Arbeit werden von allen Mitgliedern des ZDG vertraulich behandelt. Inhalte aus der gemeinsamen Arbeit sind die Prozessvorgänge in und Gesprächsinhalte aus dem „Zivilgesellschaftlichen Dialoggremium – ZDG“, den „Regionalen Dialogforen – RDF“ und den „Fachzirkeln“. Diese unterliegen gegenüber Personen außerhalb der im ZDG/RDF vertretenen Organisation der Vertraulichkeit.

Die verabschiedeten Empfehlungspapiere können in Ihrem fachlichen Umfeld weitergegeben werden. Die Arbeitsprozesse und deren Ergebnisse sollen dem Anspruch auf Nachhaltigkeit (u.a. durch Monitoring und Controlling) gerecht werden.

Das BM.I begrüßt, dass die zivilgesellschaftlichen Mitglieder des ZDG an Entwicklungsprozessen für menschenrechtlich relevante Themen mitwirken. Themenspezifische Rahmenbedingungen, die bei der inhaltlichen Arbeit ggf. zu berücksichtigen sind (z.B. zeitliche, budgetäre Ressourcen, Logistik), werden vom BM.I zu Beginn eines Arbeitsprozesses definiert und transparent gemacht.

Die Regeln der Zusammenarbeit im Rahmen des ZDG erfüllen die „Standards bei konsultativer Öffentlichkeitsbeteiligung (Stellungnahmen)“ des österreichischen Bundeskanzleramtes aus dem Jahr 2009.¹⁾

2. Ziel und Inhalt der Arbeit des Zivilgesellschaftlichen Dialoggremiums

Die Orientierungssätze von P.M.M.R. sollen als Selbstverständnis in der Polizei gelebt werden. Das ZDG versteht sich als Dialogplattform für Zivilgesellschaft und Polizei sowie als Sensor der Polizei zur Zivilgesellschaft.

Seine Arbeit beinhaltet das Aufgreifen menschenrechtsrelevanter Themen im Zusammenhang mit der Polizei sowie deren inhaltliche Bearbeitung bis zur Erstellung von Empfehlungspapieren. Die Arbeitsergebnisse des ZDG bilden die Grundlage für weitere Maßnahmen. Die Letztentscheidungen werden im Rahmen der entsprechenden Kompetenzen vom Ressort getroffen.

3. Mitglieder des Zivilgesellschaftlichen Dialoggremiums und Prämissen zur Mitgliedschaft

Mitglieder des ZDG können abgesehen von Vertreterinnen/Vertretern des BM.I Organisationen und Institutionen sein, die menschenrechtliche Berührungspunkte zur Polizei haben durch...

- ihr Aufgaben- und Tätigkeitsfeld;
- ihre Klientel;
- zivilgesellschaftliche Anliegen gegenüber der Polizei – vice versa.

¹ Vgl. Standards der Öffentlichkeitsbeteiligung, online unter [http://www.partizipation.at/fileadmin/media_data/Downloads/Standards_OeB/standards_der_oeffentlichkeitsbeteiligung_2008_druck.pdf] am 15.4.2015, Bundeskanzleramt, Wien, 2009, Seiten 16-18.

4. Sitzungen des Zivilgesellschaftlichen Dialoggremiums

Das ZDG trifft in seiner Gesamtbesetzung² mindestens drei Mal jährlich zusammen. Zusätzlich kann das BM.I aus eigener Initiative oder auf Vorschlag von zivilgesellschaftlichen Vertreterinnen und Vertretern des ZDG zu weiteren Treffen einladen. Der Termin, der Zeitrahmen, der Ort und ein Vorschlag der Tagesordnung werden zeitgerecht vor der Sitzung an die ZDG-Mitglieder übermittelt. Ergänzungswünsche zur Tagesordnung können bis zum gemeinsamen Beschluss über diese bei der gen. Sitzung eingebracht werden.

Die Sitzungen des ZDG werden vom Verantwortungsträger für P.M.M.R. in der Linienorganisation (Gruppenleiter für Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz; Gruppe II/A) oder einer von ihm benannten Führungskraft geleitet. Für den Prozess und die Einhaltung der Regeln der Zusammenarbeit in den Sitzungen ist eine Moderatorin/ein Moderator verantwortlich.

Zu allen Sitzungen wird ein Protokoll erstellt, das zeitnah nach der Sitzung als Entwurf an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer übermittelt wird.

- Stellungnahmen dazu können binnen sechs Wochen nach Versand übermittelt werden. Für jede Stellungnahme wird zeitnah nach deren Erhalt eine Eingangsbestätigung versendet.
- Die Stellungnahmen werden vom Kernteam – erforderlichenfalls durch Beiziehung von Fachexpertinnen bzw. -Fachexperten – inhaltlich geprüft und soweit wie möglich in den Protokollentwurf eingearbeitet (Bearbeitungsmodus).
- Dieser neue Protokollentwurf sowie die gebündelten Stellungnahmen im Originalwortlaut werden zeitnah nach Ablauf der sechswöchigen Frist allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der letzten Sitzung schriftlich übermittelt.
- In der nächsten ZDG-Sitzung wird auf die Stellungnahmen Bezug genommen und das Protokoll in Folge beschlossen.

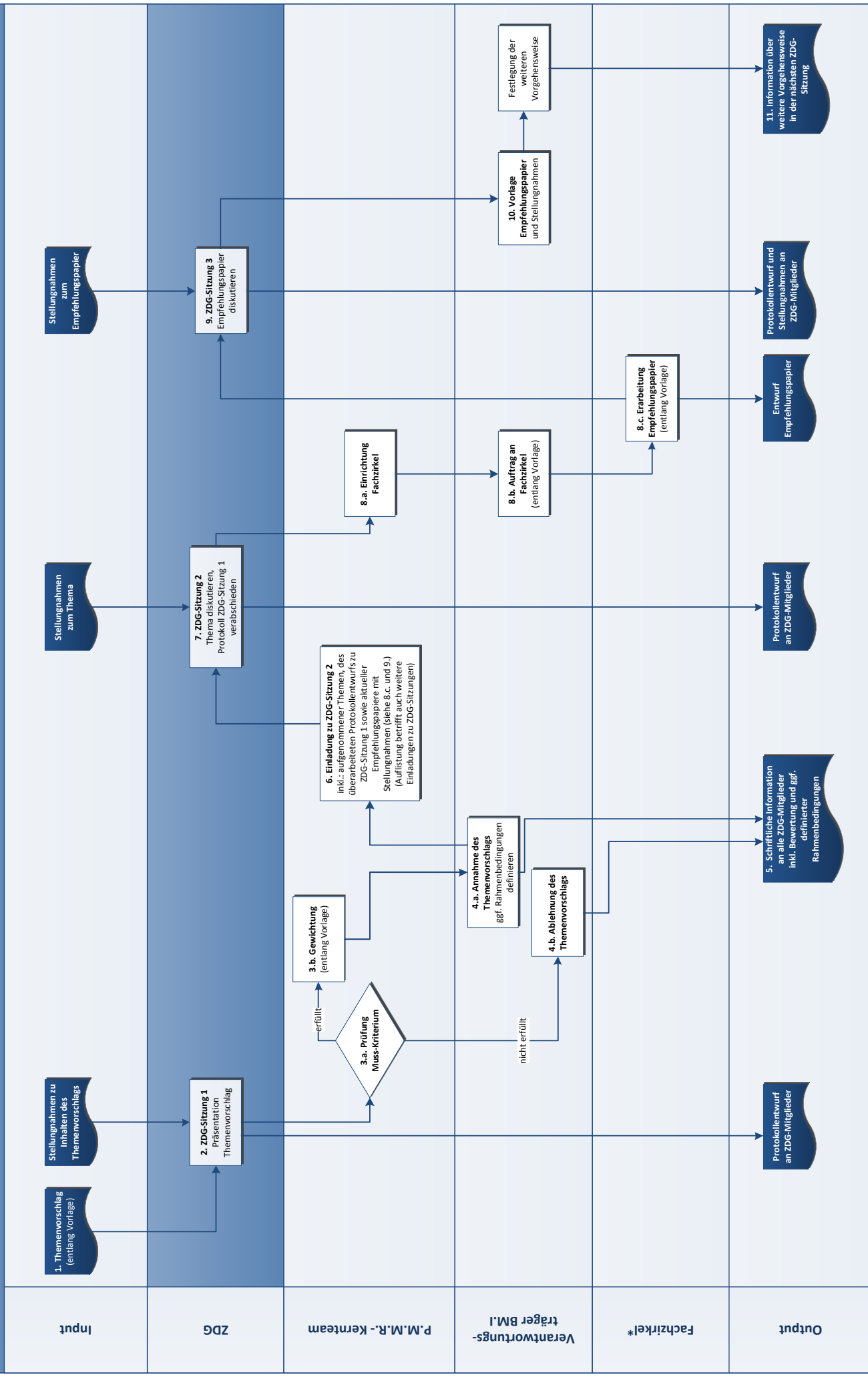
5. Struktur und Prozess der Beteiligung

Der Arbeitsprozess verläuft wie folgend dargestellt:

² Bei der Sitzung nicht Anwesende ausgenommen.

POLIZEI.MACHT..MENSCHEN.RECHTE – Musterprozess für die Arbeit im ZDG

Phase



6. Beschreibung des Arbeitsprozesses (am Beispiel ZDG)

- **Schritt 1 [Vorschlag von Themen]**

Ein Thema wird schriftlich entlang einer Vorlage u.a. mit Problemaufriss, Verbesserungsideen und Fortschrittsparametern vorgeschlagen.

Erfolgt durch: Vertreterinnen/Vertreter der Zivilgesellschaft (Mitglieder sowie Organisationen oder Personen ohne Mitgliedschaft im ZDG), Führungskräfte des BM.I, Dienstgebermitglieder des ZDG sowie Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des BM.I

An: BM.I: Referat für Struktur- und Personalentwicklung (II/1/a)

- **Schritt 2 [Präsentation des Themenvorschlags]**

Der schriftliche Themenvorschlag wird im Rahmen einer ZDG-Sitzung präsentiert und aufgrund von Rückmeldungen ggf. ergänzt.

Erfolgt durch: Die ZDG in Gesamtbesetzung

- **Schritt 3 [Bewertung und Gewichtung der Themen]**

Der Themenvorschlag wird auf Basis der definierten „Gewichtungskriterien für Themen“ (siehe hinten Punkt 6.) bewertet.

Erfolgt durch: Das Kernteam

- **Schritt 4 [Aufnahme oder Ablehnung der Themen]**

Die Aufnahme oder begründete Ablehnung des Themas wird auf Grundlage des Gewichtungsergebnisses und der Fortschritts-Parameter vom Gruppenleiter für Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz entschieden. Ggf. werden Rahmenbedingungen für die Themenbearbeitung definiert (zeitliche, budgetäre, personelle Ressourcen sowie logistische, fachspezifische oder organisatorische Faktoren).

Erfolgt durch: Verantwortungsträger/Verantwortungsträgerinnen im BM.I

- **Schritt 5 [Information über die Entscheidung]**

Es wird eine schriftliche und im Falle einer Themenablehnung nachvollziehbare Information über die Entscheidung (inkl. Bewertung und ggf. definierter Rahmenbedingungen) versendet.

Erfolgt durch: Referat für Struktur- und Personalentwicklung (II/1/a)

An: Alle ZDG-Mitglieder

- **Schritt 6 [Sitzung des ZDG: Einladung]**

Nach Aufnahme mehrerer Themen wird eine ZDG-Sitzung in Gesamtbesetzung terminiert. Mit der Einladung, die zeitgerecht vor Stattfinden versendet wird, werden

- die aufgenommen Themen (inkl. Gewichtungsergebnissen, Fortschritts-Parametern und ggf. definierten Rahmenbedingungen),
- der überarbeitete Protokollentwurf der letzten Sitzung zuzügl. Stellungnahmen sowie
- aktuelle Empfehlungspapiere der Fachzirkel inkl. der Stellungnahmen dazu (siehe hierzu unten Schritte 6 und 7) versendet.

Erfolgt durch: Referat für Struktur- und Personalentwicklung (II/1/a)

An: ZDG-Mitglieder

- **Schritt 7 [Sitzung des ZDG: Diskussion]**

Die mit der Einladung kommunizierten Themen werden in der ZDG-Sitzung unter Beteiligung der zivilgesellschaftlichen Mitglieder durch Einbringen von Stellungnahmen zu konkreten Fragen und Anliegen in der Reihenfolge ihrer Gewichtung bearbeitet. Dazu werden ausreichend Hintergrundinformationen zur Verfügung gestellt.

- **Schritt 8 [Fachzirkel, Empfehlungen]**

Es wird ein Empfehlungspapier erarbeitet, (auch) auf Grundlage des Protokolls der ZDG-Sitzung. Das Empfehlungspapier behandelt auch die Auswirkungen, die die Empfehlungen haben würden.

Erfolgt durch: Einen vom Kernteam zusammengesetzten Fachzirkel, bestehend aus zumindest

- einem/einer internen Fachexperten/Fachexpertin,
- einem Kernteam-Mitglied sowie
- einem/einer Vertreter/Vertreterin der Zivilgesellschaft (ohne Honorarabgeltung)

• **Schritt 9 [Sitzung des ZDG: Behandlung der Empfehlungspapiere]**

Das Empfehlungspapier wird in der nächsten ZDG-Sitzung vorgestellt und diskutiert. Stellungnahmen dazu werden als eine Grundlage für die Entscheidungsfindung durch das BM.I herangezogen. Das Empfehlungspapier wird mit den Stellungnahmen als Anhang dem Sitzungsprotokoll beigelegt.

Erfolgt durch: Sitzungsleitung, Abwicklung durch Referat für Struktur- und Personalentwicklung (III/1/a)

An: Zivilgesellschaftliche Vertreter/Vertreterinnen des ZDG

• **Schritt 10 [Vorlage der Empfehlungspapiere]**

Das Empfehlungspapier und die Stellungnahmen werden durch den Gruppenleiter für Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz dem/der in der Linienorganisation des BM.I zuständigen Verantwortungsträger/Verantwortungsträgerin vorgelegt. Die weiteren Maßnahmen sind von diesem/dieser einzuleiten.

Erfolgt durch: Gruppenleiter Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz (II/A)

• **Schritt 11 [Information über weitere Vorgangsweise]**

Bei der nächsten ZDG-Sitzung wird über den aktuellen Stand der Folgeschritte, die auf Basis des Empfehlungspapiers gesetzt wurden bzw. werden, informiert. Darüber hinaus haben ZDG-Mitglieder jederzeit die Möglichkeit, sich auch über den weiteren Verlauf sowie die Wirkung der gesetzten Schritte zu informieren.

Erfolgt durch: Das Kernteam

An: Zivilgesellschaftliche Mitglieder des ZDG

7. Gewichtungskriterien für die Themen

Alle vorgeschlagenen Themen werden anhand folgender Kriterien bewertet. Dass Muss-Kriterium ist die Voraussetzung für die Aufnahme eines Themas. Je mehr Gewichtungskriterien ein Thema erfüllt, umso höher ist seine Gesamtgewichtung. Die unten aufgelisteten Unterpunkte beschreiben das jeweilige Kriterium näher und gelten beispielhaft.

- Muss-Kriterium: Menschenrechtliche Relevanz des Themas entlang der Orientierungssätze und Betroffenheit der Organisation und/oder der Gesellschaft
- Gewichtungskriterium 1: Betroffenheitsgrad und/oder Dimension der Betroffenheit für Organisation und/oder Gesellschaft
- Gewichtungskriterium 2: Öffentliches Bewusstsein bzw. Erwartungshaltung der Öffentlichkeit
 - Bestehendes Bewusstsein für Veränderungsbedarf bezüglich des Themas in der
 - internen und
 - externen (veröffentlichte Meinung, NGOs) Öffentlichkeit sowie
 - in (inter)nationalen Menschenrechts-Gremien (UPR, Bericht-erstattung, CPT, NPM)
 - ...
- Gewichtungskriterium 3: Vernetzung
 - Vorhandensein von guten Modellen für Lösungsansätze
 - Verknüpfungsmöglichkeit mit bestehenden Projekten
 - Entsprechung mit Strategien der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit
 - ...
- Gewichtungskriterium 4: Veränderungspotential
 - Zeitnahe Umsetzungswahrscheinlichkeit
 - Strukturelle Veränderung
 - Notwendigkeit gesetzlicher Änderung
 - ...

8. Kontaktdaten für Themenvorschläge und Stellungnahmen

Für sämtliche schriftliche Korrespondenz zwischen BM.I und zivilgesellschaftlichen Vertreterinnen/Vertretern im ZDG sowie anderen Organisationen/Personen, die Themenvorschläge einbringen, gelten folgende Kontaktdaten:

Bundesministerium für Inneres
Herrengasse 7, 1010 Wien
Gruppe Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz (II/A)
General Reinhard Schnakl, B.A. M.A.
E-Mail: POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE@bmi.gv.at

Eine Änderung dieser Kontaktdaten muss vom BM.I über die angegebene E-Mailadresse den ZDG-Mitgliedern schriftlich bekannt gegeben werden. Jene E-Mail wird zum Bestandteil der gegenständlichen Regeln der Zusammenarbeit.

9. Gültigkeit

Diese Regelung gilt bis auf Widerruf. Ein Widerruf kann durch das ZDG als Gremium erfolgen. Diese Regelung betreffende Änderungswünsche sind in der nächsten Sitzung auf die Agenda zu setzen und zu behandeln.

Abkürzungsverzeichnis

ALES	Austrian Center for Law Enforcement Sciences
ARBÖ	Auto-, Motor- und Radfahrerbund Österreichs
BMI	Bundesministerium für Inneres
bOJA	Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit
BWC	Body Worn Cameras
BPK	Bezirkspolizeikommando
dowas	Der Ort für Wohnungs- und Arbeitssuchende
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
HGL	Herr Gruppenleiter
HOSI	Homosexuelle Initiative Wien 1. Lesben- und Schwulenverband Österreich
HPE Wien	Hilfe für Angehörige psychisch Erkrankter
IFS	Institut für Sozialdienste
KABEG	Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft
KAGes	Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft
Kija	Kinder- und Jugendanwaltschaft
koje	Koordinationsbüro für offene Jugendarbeit und Entwicklung
LGBTIQ	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex und Queer
LOK	Leben ohne Krankenhaus
LPD	Landespolizeidirektion
LVT	Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung
NGO	Nicht-Regierungs-Organisationen
ÖAMTC	Österreichische Automobil-, Motorrad- und Touring Club
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds
PMMR	POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE
RDF	Regionales Dialogforum, Regionale Dialogforen
SPK	Stadtpolizeikommando
ZARA	Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit
ZDG	Zivilgesellschaftliches Dialoggremium

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Partizipationsprozess im ZDG

Abbildung 2: Polizei im Dialog

POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE