



**POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE: Mitglieder des Projektteams, Gruppenleiter Matthias Klaus (Mitte).**

## Näher am Bürger

**Mit dem Programm „POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE.“ wird die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft ausgebaut und der Dialog mit Polizistinnen und Polizisten intensiviert.**

Um Menschenrechte im Polizeiberuf zu verankern, wurde 2008 auf Initiative des Menschenrechtsbeirats im Bundesministerium für Inneres (BMI) das Projekt *POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE* (PMMR) eingerichtet. Das Projekt wurde im Jänner 2016 als Programm mit neuen Schwerpunkten in die Linienorganisation übergeführt. „Der Leitgedanke ist der Grundsatz, dass Polizeiarbeit immer auch menschenrechtskonforme Polizeiarbeit ist – im Umgang mit der Bevölkerung und im Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen“, sagt Mag. Daniela Hatzl, MA, Leiterin des Referats II/1/a (Struktur- und Personalentwicklung) im Innenministerium und Leiterin des Projekts PMMR.

**Orientierungssätze.** Das Projekt „PMMR“ war in zwei Projektphasen unterteilt. In der ersten Phase erfolgten strukturelle und personelle Maßnahmen und es wurden 24 menschenrechtliche Orientierungssätze für die Polizei formuliert. In der zweiten Phase ab 2012

wurden Maßnahmen umgesetzt, die den Orientierungssätzen gerecht werden. „Die Orientierungssätze sind wesentliche Leitsätze für eine Polizei, die sich als Organisation weiterentwickeln und die Menschenrechte verwirklichen möchte“, sagt Referatsleiterin Hatzl. „Diese Leitsätze richten sich vor allem auch an die Führungskräfte, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Werte vorgeben und vorleben sollen.“


**Vom Projekt zum Programm.** In den vergangenen Jahren hat das Projekt die Richtung vorgegeben und den Kurs ver-



**PMMR: Vom Projekt zum Programm.**

mittelt. Mit der Überführung des Projektes in die Linie wird PMMR als Programm organisatorisch verankert. Damit wird nach innen und nach außen signalisiert, dass die Polizei ihre Rolle bei der Verwirklichung der Menschenrechte als größte Menschenrechtsorganisation lebt. „Das bedeutet klare Strukturen und Zuständigkeiten schaffen sowie aktive Beiträge gestalten, die Polizei und Menschenrechte betreffen“, sagt General Matthias Klaus, Leiter der Gruppe II/A (Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz) in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit. Angesichts der wachsenden Herausforderungen für die Gesellschaft, auch bedingt durch die zunehmende Migration, sei es wichtig, dass den Polizistinnen und Polizisten Rahmenbedingungen und Strukturen zur Verfügung gestellt würden, die es ihnen ermöglichen, kompetent, professionell und handlungssicher zu agieren, betont Klaus. „Polizistinnen und Polizisten, die bestens auf ihren Job vorbereitet sind, werden ihn auch gerne ausüben.“

FOTOS: THOMAS CERNY



**Dialoggremium und Dialogforen.** Die Arbeit in PMMR erfolgt zentral im „Zivilgesellschaftlichen Dialoggremium“ (ZDG) und in den Landespolizeidirektionen in „Regionalen Dialogforen“ (RDF). Die Dialogforen setzen sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Innenministeriums und der Landespolizeidirektionen mit Vertreterinnen und Vertretern zivilgesellschaftlicher Organisationen zusammen. Das erste „Regionale Dialogforum“ begann Anfang 2016 in der LPD Wien als Pilotprojekt. Es soll die Zusammenarbeit der Polizei mit der Zivilgesellschaft zu Menschenrechtsthemen auf regionaler Ebene abbilden. „Wir straffen die Arbeitsstruktur mit einem zentralen Dialogforum und neun „Regionalen Dialogforen“. Wir binden die Zivilgesellschaft früher ein, indem wir die Möglichkeit bieten, Themenvorschläge einzubringen. Und wir erhalten Stellungnahmen mit einem höheren Gewicht, die nachhaltige Ergebnisse für die Organisation am Puls der Zeit ermöglichen“, sagt Hatzl.

**Praktikergruppen und Fachzirkel.** Der Dialog nach innen wird 2016 ebenfalls ausgebaut. Dazu werden Praktikergruppen eingerichtet, bestehend aus Polizistinnen und Polizisten der Polizeiinspektionen, Mentoren von PMMR und den Leiterinnen und Leitern der A1-Büros. „Partizipation soll auch in den eigenen Reihen stattfinden können“, sagt Hatzl. Polizistinnen und Polizisten können Vorschläge zu Menschenrechtsthemen einbringen. „In Oberösterreich haben wir Anfang 2016 mit Praktikergruppen gestartet, bei denen Bedienstete die Möglichkeit bekommen, mit ihren Anliegen an den Dienstgeber heranzutreten.“ Bis Ende 2016 sollen „Regionale Dialogforen“ und Praktikergruppen in allen Bundesländern eingerichtet werden.

Im nächsten Schritt wird geprüft, ob die Themenvorschläge zur Bearbeitung in einem Fachzirkel aufgenommen oder abgelehnt werden. Zur Themengewichtung und Bewertung wurden standardisierte Kriterien festgelegt, anhand derer die Entscheidungen getroffen werden. „Im Fachzirkel, der sich aus internen und externen Expertinnen und Experten zusammensetzt, werden Empfehlungen erarbeitet, die bei der Entscheidung helfen sollen, welche Vorschläge umgesetzt werden“, erläutert Hatzl.

Menschenrechtsrelevante Themenfelder werden in regelmäßigen Sitzun-

## POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE

## 24 Orientierungssätze

1. Wir achten und schützen die Menschenrechte, um für alle Menschen, Vertrauen in ihre Freiheit und Sicherheit zu schaffen.
2. Wir sorgen für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit und orientieren uns an den Bedürfnissen aller Teile der Bevölkerung. Bei Konflikten 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.
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. Wir treten den Menschen kompetent und mit Respekt gegenüber und sind uns unserer Macht und Verantwortung bewusst.
7. Wir üben unsere Befugnisse unter Bindung an die konkrete Aufgabe und den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz aus.
8. Müssen wir bei der Durchsetzung von Befugnissen Gewalt anwenden, orientieren wir uns am Grundsatz: „So viel wie nötig, so wenig wie möglich“.
9. In Ausnahmesituationen sind wir uns unserer Emotionen bewusst und gehen professionell damit um.
10. Wir übernehmen Verantwortung und legen der Öffentlichkeit und den staatlichen Organen Rechenschaft über unser Handeln ab.
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 intern einander mit jenem Respekt, den wir von 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 Zielen und Grundsätzen abweichen.

16. Wir schätzen das offene Gespräch über unsere Arbeit mit Kolleginnen und Kollegen und Führungskräften. Wir scheuen nicht, konstruktive Kritik zu äußern und uns ihr zu stellen.

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.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir vermitteln den Sinn unseres Entscheidungshandelns nachvollziehbar und stärken dadurch die Eigenmotivation unserer Leute.

20. Wir schätzen die Erfahrung und nutzen das Wissen aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und beziehen diese, soweit es die Situation erlaubt, in unsere Entscheidungsfindung mit ein.

21. Wir lernen als Einzelne und als Organisation aus Erfolgen und Fehlern. Gelingen, 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 Handlungsrouninen 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.

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.



**Daniela Hatzl:**  
„Der Dialog mit der Zivilgesellschaft ist für uns sehr wichtig.“

gen mit Führungskräften des Innenministeriums, Polizistinnen und Polizisten aus Polizeiinspektionen sowie Menschenrechtsexpertinnen und -experten besprochen und diskutiert. Es werden anschließend Empfehlungen ausgearbeitet, die in den Polizeialltag integriert werden können. „Der Dialog mit der Zivilgesellschaft ist für uns sehr wichtig“, sagt Hatzl. „Er gibt uns wichtige Impulse und öffnet Perspektiven und Entwicklungschancen für die Organisation.“ Der Grundsatz lautet „partizipatives Arbeiten“. Das bedeutet, dass Informations- und Erfahrungsaustausch gefördert, Vertrauen in die Organisation und Transparenz in deren Entscheidungen erhöht und Identifikation und Nachvollziehbarkeit gestärkt werden sollen.

Bei der ersten Sitzung des „Zivilgesellschaftlichen Dialoggremiums“ am 29. Oktober 2015 in Wien wurden die ersten Themenvorschläge der Vertreter der Zivilgesellschaft präsentiert. Erste Themen betreffen beispielsweise „Menschenrechte für Polizistinnen und Polizisten“ und „Mentoring – die Einführung von Polizistinnen und Polizisten in die Praxis“. Auch der „Umgang der Organisation mit Misshandlungsvorwürfen“ sowie die „Beteiligung der Zivilgesellschaft am geplanten Pilotprojekt zur Verwendung von Body-worn Cameras bei GSOD-Einsätzen“ wurden als Vorschläge eingebracht. Auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Innenministeriums können Themen vorgeschlagen werden. Das Einreichformular kann über [POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE@bmi.gv.at](mailto:POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE@bmi.gv.at) angefordert werden.

Teilnehmer der zweiten Sitzung des „Zivilgesellschaftlichen Dialoggremiums“ am 3. März 2016 in Wien waren unter anderem Vertreter des BMI, Experten der Caritas Österreich und der Flüchtlings-Organisation UNHCR, der Volksanwaltschaft, des Österreichischen Gemeindebundes, der Österreichischen Liga für Menschenrechte, der Gewaltschutzzentren und Interventionsstellen Österreichs sowie der Opferschutzorganisation WEISSER RING und des Vereins Neustart. R. L.