

Abstract

zu Masterarbeit im Masterstudiengang „Kriminologie und Polizeiwissenschaft“ an der Juristischen Fakultät der Ruhruniversität Bochum zum Thema

„Das neue Landespersonalvertretungsrecht NRW – ein Instrument zur Einflussnahme auf Organisation und kulturelle Milieus der Polizei“

In der vorliegenden Arbeit wurde untersucht, ob mit dem 2011 neu gesetzten Recht offensiv Einflussnahme von Personalräten auf bestehende rechtliche und kulturelle Habitate möglich wird.

Aufgrund aktuell fehlender Befunde zur Phänomenologie von Aushandlungsstrukturen im Milieu von Behördenleitung und Personalvertretung ist die Erkenntnislage auf einem wichtigen Interaktionsfeld defizitär, wobei im polizeilichen Gesamtkontext stehende vorliegende juristische und polizeiwissenschaftliche Befunde Gelegenheit bieten, sich von diesen Positionen aus dem Forschungsgegenstand zuzuwenden.

Die Entscheidung des BVerfG zum Schleswig-Holsteinischen Personalvertretungsrecht aus 1995 wurde als verbindlicher Rechtsrahmen für verfassungsmäßig zugestandene Beteiligungsrechte zur rechtlichen Aufarbeitung der Gesetzesnovellen herangezogen. Nachdem sich zu Beginn der Fokus auf die rechtliche und gesellschaftspolitische Rahmung richtete, verlagerte sich dann der Blick auf Interaktionen innerhalb des soziokulturellen Milieus der Institution, das unter Einbeziehen vorliegender organisations- und kulturwissenschaftlicher Befunde betrachtet wurde.

Dabei wurden Bezüge von Alltagsroutinen im Kontext zu kulturellen Phänomenen der Organisation in den Blick genommen. Die Ergebnisse dienen dem Verständnis von hierarchischen Strukturen, daraus resultierender Interaktionen und letztlich der Funktionsweise von Polizei.

Zu diskutieren bleibt, inwieweit beschriebene Aushandlungsmechanismen verfassungsrechtlich akzeptabel erscheinen oder ob informelle Richtlinienkompetenz polizeilicher Milieus Gefahrenpotenzial für den Rechtsstaat erzeugt.

Fehlender politischer Wille die Polizei umfassend strukturell zu optimieren und eine Grundsatzdebatte unter Beteiligung aller Beschäftigten, als auch intensive interdisziplinäre wissenschaftliche Begleitung zum kulturethischen Rahmen zuzulassen, hemmt zeitgemäße Weiterentwicklung. Die fortschreitende Akademisierung der Polizei erhöht den Aushandlungsdruck in Milieus aller Hierarchieebenen.

Funktionsfähigkeit von Polizei wird durch Akteure unterschiedlicher Hierarchieebenen interaktiv gestaltet, indem durch Ausdeuten von Erwartungshaltungen formelle

Abläufe garantiert und intern sowie extern rechtsstaatliches Verhalten präsentiert wird. Das wirft die Frage auf, inwieweit Polizei sich unzulässig verselbstständigt und im Einzelfall politische Vorgaben relativiert, um übertragene Aufgaben trotz bürokratischer und rechtlicher Hemmnisse durch Umdeuten von Regelwerken, dem eigenen Anspruch gerecht werdend, zu bewältigen.

Als weiteres kulturprägendes Element wurden Führungshabitus und korrespondierende Dynamiken beleuchtet. In diesem Kontext war die Frage zu beantworten, welches Wirkpotenzial personalvertretungsrechtliche Interaktionen im Spannungsfeld von spezifischer kultureller Rahmung, Direktionsrecht sowie Beschäftigteninteressen entfalten kann.

Durch die Personalvertretung ist Einflussnahme auf kulturelle Milieus und rahmengebende Strukturen in der Polizei über intensive Kenntnis von Interaktion und Funktion untersuchter Hierarchieebenen bei kompetenter Nutzung von Instrumentarien umfassend systematisch möglich.

Dem Mangel an Befunden zu Interaktionen maßgeblicher Akteure an der Schnittstelle von Direktions- und Personalvertretungsrecht im hierarchischen Bezugssystem der Polizei wird abgeholfen. Zudem verpflichten wissenschaftliche Vorleistungen, die zu scharfen Kontroversen in der Polizei führten, zu kontinuierlicher Fortführung des wissenschaftlichen Diskurses, um die insbesondere über diese Arbeiten, eingeleitete Öffnung zu stabilisieren.

Eine funktionierende Personalvertretung steht gemeinsam mit der Leitungsebene in der Verantwortung für die gelebte Organisationskultur und sich daraus ergebende spezifische Milieus. Das Idealbild einer grundsätzlich konsensfähigen Organisationsentwicklung ist insofern zu revidieren, indem das Wechselspiel der Kräfte einen Dauerkonflikt initiiert, der den Normalfall darstellt. Reformen und strukturbildende Maßnahmen daran auszurichten bleibt ständige (wissenschaftliche) Herausforderung.