



Neuer Führungsstil bei der hessischen Polizei

Wir erinnern uns: Nach dem Willen der Koalitionäre der 14. Wahlperiode des Hessischen Landtags von 1995 bis 1999 entwickelten die Kolleginnen und Kollegen der hessischen Polizei ein eigenes Leitbild. Wesentlicher Kernpunkt dieses selbsterarbeiteten Leitbildes war eine transparente Führungskultur mit dem Ziel eines guten Betriebsklimas und einer möglichst hohen Arbeitszufriedenheit.

In der Folgezeit existierte das Leitbild nur auf dem Papier. Weder der damalige Innenminister noch der 2003 inthronisierte Landespolizeipräsident konnten sich mit dem Leitbild der Kolleginnen und Kollegen identifizieren.

Im Gegenteil: Schnell wurde klar, dass ein dirigistischer Führungsstil Einzug gehalten hatte, der seinen vorläufigen Höhepunkt mit der Bekanntgabe einer Dreiklassengesellschaft des Höheren Dienstes erreichte. Bemerkenswert war, und das ist das eigentlich Deprimierende, dass niemand aus dieser Dreiklassengesellschaft offen widersprach. So war es nicht verwunderlich, dass sich ein beklagenswertes Führungssystem entwickeln konnte, welches zudem noch von den Regierenden nicht nur toleriert, sondern auch goutiert wurde.

Flankierend wurden mit zwei Gesetzgebungsverfahren die Personalräte in ihren Mitbestimmungsrechten und in der Personalausstattung so beschnitten, wie es in Hessen in der öffentlichen Verwaltung und bundesweit innerhalb aller Länderinnenministerien ihresgleichen sucht. Im Ergebnis entwickelte sich die hessische Polizei zu einer stark hierarchisch ausgeprägten Organisation mit zentralistischen Vorgaben und einer nicht vorhandenen Führungstransparenz. Kurzum: Das Ideal „Leitbild“ war entfernter denn je.

Kolleginnen und Kollegen wandten sich seinerzeit an Personalräte und die GdP, weil sie sich von zunehmendem Arbeitsdruck, Vertrauensbruch und fröstelndem Betriebsklima überfordert sahen. Bereits in der Novemberausgabe 2007 unseres GdP-Organs „Deutsche Polizei“ hatte ich unsere Wahrnehmungen öffentlich thematisiert und mit dem Leitartikel „Führungskult(-ur)“ darauf gehofft, mehr Sensibilität und Verhaltensänderungen von (politischen) Führungskräften zu erreichen.

Was dann kam, ist bekannt. Nach unserer System- und Strukturkritik, die auch den Personalmangel thematisierte, folgte in dem großen Boulevardblatt der Aufruf des Landespolizeipräsidenten zum Austritt aus der GdP und zudem eine kollektive öf-

fentliche Erklärung von einigen Polizeipräsidenten, die ihrerseits die GdP ins Visier nahmen (nehmen mussten) und nur Monate später kundgaben, dass es „bei der Polizei drei Probleme gäbe: 1. *Kein Personal* – 2. *Kein Personal* – 3. *Kein Personal*“! Auch dieser nicht nachvollziehbare Sinneswandel war Ausdruck einer beklagenswerten Führungskultur.

In der zweiten Hälfte dieses Jahres haben sich die politischen Verantwortlichkeiten im Innenressort grundlegend geändert.

Unser neuer Innenminister Boris Rhein hatte es bereits im zurückliegenden Jahr als junger Staatssekretär anlässlich der Landesfrauenkonferenz der GdP in Weilburg angekündigt: „Wir brauchen eine andere Führungskultur bei der hessischen Polizei.“ Offenbar konnte er sich schnell selbst ein Bild machen, dass Anspruch und Wirklichkeit auseinanderklaffen. Gespräche zwischen GdP und Innenminister haben dieses bestätigt. Die bereits getroffenen Personalentscheidungen bei der hessischen Polizei in den Spitzenämtern der Polizeibehörden sind Ausdruck von Rheins angekündigtem neuen Stil.

Der von ihm und Staatssekretär Koch vorgestellte neue LPP, Udo Münch, tritt sein Amt in schwierigen Zeiten an. In seinem Statement zu den zahlreich anwesenden Pressevertretern ließ er keinen Zweifel daran, dass der Aufbau ei-

ner neuen Führungskultur sicherlich nicht von heute auf morgen umsetzbar ist. Er wolle in Gesprächen mit den unterschiedlichen Leitungsebenen für authentisches Führen werben. „Die Arbeit an einem Fließband ist sicherlich nicht mit der der hessischen Polizei vergleichbar“, so der neue LPP. Und weiter: „Individuelle Leistungen in immer unterschiedlichen Situationen erfordern Kreativität und Mut.“

Recht hat er, der neue LPP. Das konsequente Handeln in Personalfragen nötigt insbesondere unserem neuen Innenminister großen Respekt ab. Wir schauen nach vorn. Wir brauchen Mitarbeiter, die sich den Grundsätzen und Idealen unseres selbst erarbeiteten Leitbildes verpflichtet fühlen. Wir brauchen eine selbstbewusste und demokratische Polizei mit verantwortungsbewussten und sozial kompetenten Vorgesetzten, die auch interne Kritik und konstruktive Beratung zulassen.

Jörg Bruchmüller



Jörg Bruchmüller

