

Frauen in Führung! – Konzept und Auftakt einer modularen Fortbildungsreihe zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung M-V

Christiane Schilf und Dr. Stefan Metzger, FHöVPR

Das Programm „Nationaler Sachverständiger in beruflicher Weiterbildung (NSBW)“ der EU-Kommission
- Ein Erfahrungsbericht -

Dr. Holger Franke, FHöVPR

Zeitschrift der Fachhochschule
für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

fho:pr

Ausgabe: Herbst/Winter 2014



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----------|
| Frauen in Führung! – Konzept und Auftakt einer modularen Fortbildungsreihe zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung M-V _____ | Seite 3 |
| Wie „kriminell“ ist Mecklenburg-Vorpommern? _____ | Seite 11 |
| Das NSBW-Programm der EU-Kommission - Ein Erfahrungsbericht - _____ | Seite 17 |
| Der forensisch-psychiatrische Opferschutz nach Jérôme Endrass – oder ein Menschenbild auf der Basis von Checklisten? _____ | Seite 21 |
| Reakkreditierung aus zwei Blickwinkeln _____ | Seite 30 |
| Zur politischen und wirtschaftlichen Krise in der Ukraine - Ein Veranstaltungsbericht - _____ | Seite 32 |
| Gespräch der Studierenden des Fachbereichs Rechtspflege mit Frau Justizministerin Kuder _____ | Seite 35 |
| Tag der offenen Tür am 6. September 2014 _____ | Seite 36 |
| Willkommen und Abschied _____ | Seite 39 |
| Veranstaltungen _____ | Seite 44 |
| Impressum _____ | Seite 44 |

fho:/pr

Liebe Leserinnen und Leser,

im Herbst jedes Jahres herrscht bei uns „Hochkonjunktur“. Unsere Absolventinnen und Absolventen verlassen nach den letzten erfolgreich bestandenen Prüfungen die Fachhochschule und starten in ihr Berufsleben. Nun beginnt also der „Praxistest“, in dem sich zeigen soll, inwiefern alle Erwartungen Realität werden. Zum einen stellt sich für den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber die Frage, ob die Absolventinnen und Absolventen über das notwendige Wissen und Können verfügen, welches sie zur Bewältigung ihrer beruflichen Aufgaben brauchen. Auf der anderen Seite werden auch die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger prüfen, inwiefern die Tätigkeit ihren Erwartungen entspricht. Ist sie wirklich so interessant, abwechslungsreich und sinnerfüllend wie erhofft? Bietet sie Gelegenheiten zum selbstständigen Arbeiten und gute Chancen, sich weiterzuentwickeln? Eine Bejahung dieser Fragen dürfte der Grundstein für Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit sein. Um eine solche, möglichst gute „Passung“ der verschiedenen Anforderungen herzustellen, sieht sich auch die Fachhochschule in der Pflicht. Deshalb werden die Bildungsgänge umfassend evaluiert und die Erkenntnisse fließen in die Prozesse der Personalauswahl und Personalentwicklung zurück.

Dass in diesem Jahr erstmals mehr zu besetzende Stellen im Bereich des Allgemeinen Dienstes als Absolventinnen und Absolventen zur Verfügung standen, dürfte eng mit der demografischen Situation zusammenhängen. Künftig wird es deshalb erforderlich sein, eine deutlich höhere Anzahl von Anwärterinnen und Anwärtern aller Fachrichtungen auszubilden. Und dies wiederum wird Auswirkungen auf die personelle und sächliche Ausstattung der Fachhochschule haben. Aber auch hier zeigt sich nur die eine Seite der „Medaille“. Es stellt sich die Frage, wie wir zu einer größeren Anzahl von Nachwuchskräften kommen. Worin besteht die Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern? Womit können wir gut werben?

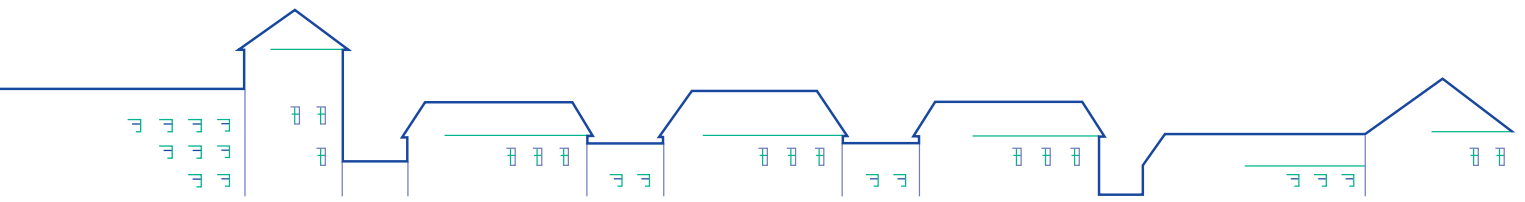
Als grundlegend für die Berufswahl werden immer wieder die sich bietenden Entwicklungsperspektiven genannt. Um genauere Kenntnisse über objektive und subjektive Bedingungen für Karriereerfolg zu gewinnen, hatte sich die Landespolizei M-V an der Karrierestudie der Deutschen Hochschule der Polizei Münster und der Technischen Universität Dortmund als Kooperationspartnerin beteiligt. Dabei ging es auch um die Frage, inwiefern sich hinsichtlich der Karrierefaktoren Unterschiede bei Frauen und Männern zeigen. Diese konnten z. B. bei Bedingungen wie karrierebezogener Unterstützung durch Vorgesetzte und der Teilnahme an karriereförderlichen Maßnahmen festgestellt werden. In Bezug auf beide Aspekte schnitten Frauen schlechter ab als Männer. Diese wissenschaftlich fundierten Erkenntnisse aufgreifend und um Frauen gezielt bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen, wurde an der Fachhochschule ein modulares Fortbildungsprogramm entwickelt und in einem Pilotverfahren für 12 Mitarbeiterinnen aus der Landesverwaltung erfolgreich gestartet.

Darüber und über viele weitere Themen berichtet unser „Backstein“ - viel Vergnügen bei der Lektüre!

Ihnen und Ihren Angehörigen wünsche ich eine schöne und besinnliche Weihnachtszeit sowie einen guten Start in ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr.

Herzliche Grüße
Ihre

Dr. Marion Rauchert
komm. Direktorin



Frauen in Führung! – Konzept und Auftakt einer modularen Fortbildungsreihe zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung M-V

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern bietet seit September eine modulare Führungsfortbildung für Frauen an, die wir in diesem Beitrag vorstellen möchten. Ihren gedanklichen Ausgangspunkt findet die Fortbildung in dem Umstand, dass Frauen in Führungs- und Leitungspositionen der Landesverwaltung nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Daran knüpft Ziffer 17 der Vereinbarung über die Bildung einer Koalitionsregierung für die 6. Wahlperiode des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern an. Hier wird die Einigkeit der Koalitionspartner dokumentiert, „dass der Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen in der Landesverwaltung deutlich erhöht werden muss“. Um dieses Vorhaben der Landesregierung zu unterstützen, hat die Fachhochschule in Abstimmung mit der Staatskanzlei und den Ministerien eine aus fünf Modulen bestehende „Fortbildungsreihe zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommerns“ entwickelt. In diesem Zusammenhang drängt sich zunächst eine Frage auf, die im Rahmen der feierlichen Auftaktveranstaltung auch von den Teilnehmerinnen der Fortbildungsreihe gestellt worden ist:

1. Warum ist ein frauenspezifisches Fortbildungsangebot sinnvoll und ziel führend?

Weibliche Führungskräfte seien „Meisterinnen des Understatements“¹ so heißt es. Gemeint ist damit, dass Frauen im Berufsleben eher zur Selbstunterschätzung neigen, zu wenig Forderungen stellen und darauf warten, dass ihre Leistungen von höheren Vorgesetzten wahrgenommen werden. Darüber hinaus würden Frauen vor allem in „gemischten“ Gruppen zur Zurückhaltung neigen, was die Dominanz von Männern fördere. Die Frau sollte sich deshalb bewusst werden, dass ihr Zurückhaltung im Berufsleben zum Nachteil gereichen kann, denn mangelnde Selbstdarstellung wird von Kommunikationspartnern oftmals mit geringem Durchsetzungswillen und geringer Durchsetzungsfähigkeit gleichgesetzt.

Vor diesem Hintergrund wurden in einem Modellprojekt „Frauen in Führungspositionen – ein überbetrieblicher, unternehmensorientierter Ansatz“, das im Jahr 2010 von den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden für 56 weibliche Nachwuchsführungskräfte aus 21 Unternehmen initiiert wurde,² drei Vorteile für ein frauenspezifisches Fortbildungsangebot identifiziert:

- * „Reflektion durch Vertrauen statt Konkurrenz“: Die vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre bildete nach den Ausführungen des Projektabschlussberichts eine gute Basis für die individuelle Weiterentwicklung.

Anmerkung der Redaktion: Sofern aus sprachlichen Gründen in den Texten des „Backstein“ nur eine geschlechtsbezogene Form verwendet wird, schließt diese immer auch das andere Geschlecht ein.

- * Die „Relativierung durch den Austausch unter Gleichgesinnten“ wurde hervorgehoben. Es habe sich gezeigt, dass für die Frauen viele Erfahrungen, Themen und Fragestellungen ähnlich sind. Der Austausch untereinander sei besonders wertvoll, weil die eigenen Themen und Schwierigkeiten besser beurteilt bzw. relativiert werden können.
- * Schließlich wurde durch die größtenteils stabilen Gruppenkonstellationen eine enge Zusammenarbeit der Frauen untereinander und der langfristige Aufbau eines unternehmensübergreifenden, „tragfähigen Netzwerkes“ ermöglicht.

Diese Argumente erscheinen plausibel und schlüssig. Am Ende der ersten Modulreihe wird die Fachhochschule trotzdem sehr sorgsam prüfen, ob die genannten Vorteile einer rein von Frauen besuchten Fortbildung auch hier zum Tragen gekommen sind. Im Übrigen wird es neben der Modulreihe für Frauen natürlich auch weiterhin Führungskräftefortbildungen mit gemischten Gruppen geben.

2. Welche Inhalte sind für die Frauenfortbildung vorgesehen?

a) Allgemeine inhaltliche Vorbemerkungen

Die Fortbildung erfolgt wissenschaftlich fundiert unter Einbeziehung aktueller Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Karriereentwicklung von Frauen. Verwiesen sei an dieser Stelle u. a. auf interessante Erkenntnisse aus einer Karrierestudie der Deutschen Hochschule der Polizei³ und auf informationsreiche Bachelorarbeiten⁴, die am Fachbereich Polizei der Fachhochschule geschrieben und verteidigt wurden.

Die DHPol-Karrierestudie kommt zu dem Ergebnis, dass sich Männer und Frauen in der Landespolizei M-V hinsichtlich ihres Leistungspotenzials und ihrer Karrieremotivation kaum unterscheiden. Trotzdem sind auch hier Frauen anteilig viel weniger in Führungsfunktionen. Darüber hinaus ist es im Alltag auffällig, dass sich hauptsächlich Männer für eine Führungsposition bewerben. Eine naheliegende Begründung dafür ist, dass Frauen sich in Bezug auf ihre Karriereentwicklung mit anderen Herausforderungen konfrontiert sehen. Dies wird u. a. durch erwähnte Bachelorarbeiten belegt.

Nachgewiesen ist, dass mit speziell auf Frauen ausgerichteten Führungskräfte-Trainings und Mentoringprogrammen an karriererelevanten Dimensionen wie Führungsmotivation, Selbstkonzept und Rollenerwartungen gearbeitet werden kann. Auch darüber, wie Vorgesetzte die Karriereentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen unterstützen können, liegen Erkenntnisse vor. Als besonders wirksam haben sich die Delegation herausfordernder Aufgaben und die direkte Förderung erwiesen.⁵ Diese Ansätze, sowohl im Hinblick auf die Frauen selbst als auch auf deren Vorgesetzte, werden in der Fortbildungsreihe aufgegriffen.

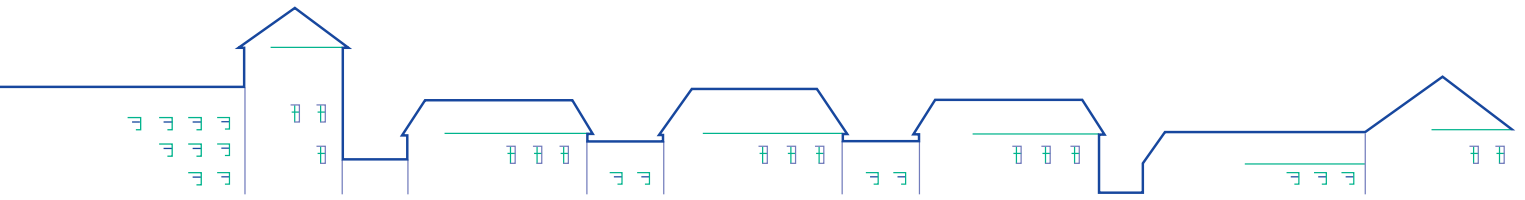
b) Zielgruppe des Pilotverfahrens

Das gerade stattfindende Pilotverfahren richtet sich an die Beschäftigten der obersten Landesbehörden, die mit der Fortbildungsmaßnahme auf (höhere) Führungsfunktionen in der Landesverwaltung vorbereitet werden sollen.

Christiane Schilf
Dozentin am Fachbereich Polizei

Dr. Stefan Metzger
Leiter des Instituts für Fortbildung
und Verwaltungsmodernisierung

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,
Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern



Adressatinnen dieses ersten Durchlaufs sind Beamtinnen der Besoldungsgruppen A 14 und A 15 BBesO der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, und vergleichbare Arbeitnehmerinnen.

Die Teilnahme ist auf 12 Frauen beschränkt. Jedes der 9 Ministerien hat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine Mitarbeiterin zu entsenden. Die verbleibenden drei Plätze kommen dem Landesrechnungshof, der Landtagsverwaltung und der Landespolizei zugute.

Das Auswahlverfahren erfolgte nicht zentral, sondern auf der Grundlage des Art. 33 Abs. 2 GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung durch die jeweils entsendende Behörde.

c) Konkrete Inhalte der Fortbildung

Es werden folgende Module angeboten:

- Modul I - Standortbestimmung, Potenzialanalyse (3 Tage)
- Modul II - Führungskommunikation und Konfliktmanagement (2 Tage)
- Modul III - Führung und Einfluss, Netzwerke (2 Tage)
- Modul IV - Veränderungsprozesse gestalten (2 Tage)
- Modul V - Karrieresteuerung (2 Tage)



Blick in den Seminarraum

Die Modul Inhalte sind wie folgt konzipiert:

Modul I - Standortbestimmung, Potenzialanalyse

- * Der bisherige Weg, Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- * Analyse der wichtigsten Erfahrungen und Strategien
- * Potenzialanalyse, Profil von Stärken und Schwächen
- * Unterschiedliche Rollenerwartungen
- * Organisationskultur

Im ersten Modul wird die eigene Standortbestimmung vorgenommen, sie dient als Grundlage für die weitere persönliche Entwicklung. Die Potenzialanalyse hilft dabei, das Potenzial der Frauen zu ermitteln, also insbesondere der Klärung der Frage, über welches Niveau an Methoden-, Sozial-, Fach-, Reflexions- und Veränderungskompetenz sie verfügen. Das aus den erfassten Persönlichkeitsmerkmalen erstellte Potenzialprofil wird dann den dienstlichen Anforderungen gegenübergestellt. Durch gezielte Maßnahmen der Potenzialentwicklung können die festgestellten Schwächen abgebaut und die Stärken gefördert werden.

Modul II - Führungskommunikation und Konfliktmanagement

- * Sprache und Körpersprache (Ausdruck)
- * Rationale Gesprächsführung vs. Emotionalität in der Kommunikation
- * Konfliktstrategien erkennen und nutzen
- * Konfliktlösungsansätze erproben und Führungsrolle wahrnehmen
- * Erfolgreich Kommunikationswerkzeuge in Verhandlungssituationen einsetzen

Im zweiten Modul werden weibliche Strategien und Verhaltensmuster analysiert. Den Teilnehmerinnen wird die Wirkung der eigenen Gedanken und Gefühle auf das Auftreten bewusst. Der Wirkzusammenhang von Denken – Fühlen – Handeln wird erkannt. Trainiert wird die Kommunikationssicherheit in Konflikt- und Verhandlungssituationen.

Modul III - Führung und Einfluss, Netzwerke

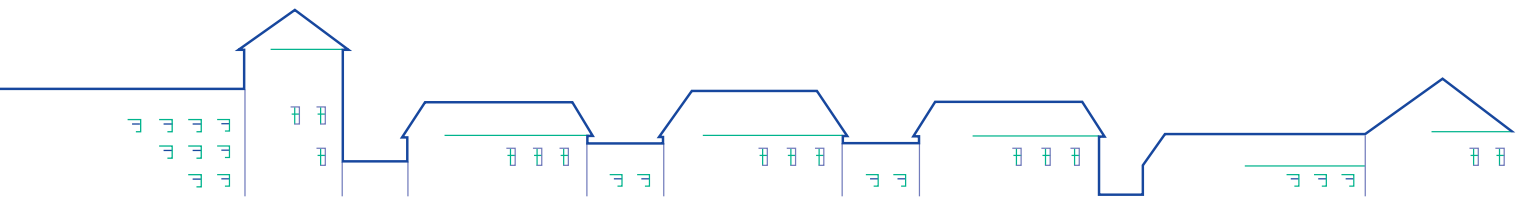
- * Führungsstile und ihre Auswirkungen erkennen
- * Macht oder Einfluss - Ellenbogen oder Empathie, wie das Denken das Handeln beeinflusst
- * „Nähe-Distanz“ - Regulierung
Die Fähigkeit zur Abgrenzung als Voraussetzung für den erfolgreichen Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden sowie Kolleginnen und Kollegen
- * Netzwerke in ihrer ganzen Vielfalt, Netzwerke knüpfen
- * Strategien und Praktiken zur Übernahme von Selbstverantwortung und Führungsverantwortung

Führen Frauen anders? – Dieser Frage wird im dritten Modul nachgegangen. Mit Bezug auf die Module 1 und 2 wird das eigene Stärkenprofil reflektiert und kommuniziert. Thematisiert wird auch der Umgang mit Macht, mit Ohnmachtsszenarien und eigenen Mustern. Die Möglichkeiten und Chancen des Netzwerkes werden diskutiert.

Modul IV - Veränderungsprozesse gestalten

- * Komplexität und Anforderungen von Veränderungen erkennen
- * Typische Verhaltensmuster in Veränderungsprozessen wahrnehmen
- * Arbeitsbesprechungen und Teamsitzungen in Phasen der Veränderung leiten
- * Führungsinstrumente kennen und in Veränderungsprozessen nutzen
- * Gestaltungsspielräume erkennen
- * Zustandswechsel/Rollenwechsel/Positionswechsel: kreative Lösungsfindung

Kenntnisse über Phasen in Veränderungsprozessen dienen als Grundlage, um durch Rollenklarheit und Reflexionskompetenz situationsangemessenes Führungshandeln weiter zu entwickeln. Gesamtverantwortliches Denken und Handeln in Bezug auf die Frage: „Wie kann ich selbst Veränderungen initiieren und durchsetzen?“, dies wird gefordert.



Modul V - Karrieresteuerung

- * Den aktuellen Standort reflektieren
- * Stress- und Zeitmanagement
- * Emotionale Intelligenz im Selbstmanagement - der eigenen Wahrnehmung vertrauen und produktive Entscheidungsprozesse für sich und andere gestalten
- * Das individuelle Karriereziel und die zur Erreichung notwendigen Schritte
- * Rückmeldung zu den persönlichen Ressourcen

Im letzten Modul reflektieren und systematisieren die Teilnehmerinnen ihre bisherige Karriereentwicklung und die Lernerfahrungen aus den vorangegangenen Modulen. Sie beleuchten persönliche Entscheidungsmuster. Ein abschließendes führungsorientiertes Kompetenzprofil mit dem Modell der „Karriereanker“ ermöglicht es, organisationale Anforderungen und persönliche Stärken abzugleichen. Die teilnehmenden Frauen schaffen sich so die Voraussetzung, operative Ziele zu entwickeln und zukünftige Führungspositionen zu behaupten.

Die beschriebenen Modul Inhalte können im Prozessverlauf in Absprache mit der Fachhochschule modifiziert werden. Die Module bauen inhaltlich aufeinander auf und implizieren jeweils rollenspezifische Aspekte.

Die Inhalte werden jeweils durch Fachinformationen, praxisnahe Übungen, Gruppenarbeiten, Selbstreflexion und Fallbeispiele vermittelt. Insgesamt wird in den Modulen intensiv mit individuellen Rückmeldungen durch die Lehrkräfte und die anderen Teilnehmerinnen gearbeitet. Die Teilnehmerinnen werden ihre aktuellen Themen und Fragestellungen mit der Methode der kollegialen Beratung bearbeiten.

d) Weitere Aspekte des Konzeptes

(1) Vorgesetztschulungen

Die Fachhochschule wird zukünftig auch Schulungen für die Vorgesetzten der Teilnehmerinnen anbieten, um diese durch Vermittlung der gesamten Bandbreite der karriereförderlichen Führung in die Lage zu versetzen, die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen positiv beeinflussen zu können.

Parallel werden diese Seminare ab dem Jahr 2015 auch für andere interessierte Vorgesetzte, deren Mitarbeiterinnen nicht an der Fortbildungsreihe teilnehmen, sowie für Personalentwickler der Landesverwaltung angeboten.

(2) Mentoring

Aus Sicht der Fachhochschule wäre es wünschenswert, wenn die Teilnehmerinnen nicht nur die Fortbildungsmodule besuchen, sondern darüber hinaus in ihrer Arbeit durch Mentorinnen und Mentoren unterstützt würden, die ihre

Kenntnisse und Erfahrungen einbringen, um die Führungskompetenz der unterstützten Kollegin zu stärken. Die Fachhochschule wird hierzu im Bedarfsfall begleitende Workshops zum Mentoring anbieten.

(3) Ansprechpartnerin

Den Teilnehmerinnen steht eine in Personalentwicklungsfragen versierte Ansprechpartnerin zur Seite, die den Gesamtprozess der Fortbildung begleitet und die einzelnen Maßnahmen inhaltlich koordiniert.

(4) Lenkungsgruppe

Zur Begleitung und Unterstützung sowie der Evaluierung der Fortbildungsreihe wurde in der Pilotphase eine Lenkungsgruppe gebildet, die aus Vertreterinnen und Vertretern der Staatskanzlei, des Ministeriums für Inneres und Sport, des Finanzministeriums, des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales und der Fachhochschule besteht.

(5) Dauer und Beginn

Die fünf Fortbildungsmodule werden über einen Zeitraum von einem Jahr angeboten. Das erste Modul fand vom 15. bis 17. September 2014 statt.



Gruppenbild zur Seminareröffnung

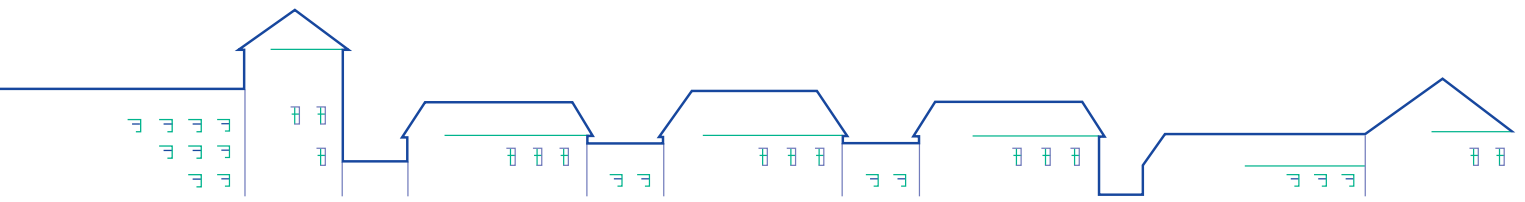
3. Welche Erfahrungen konnten bei der Durchführung des 1. Moduls gesammelt werden?

Die Fortbildungsmaßnahme wird zunächst modulweise evaluiert; nach ihrem Abschluss erfolgt darüber hinaus eine Evaluierung der gesamten Fortbildungsreihe. Zu dem bereits durchgeführten ersten Modul, das in der Evaluierung insgesamt eine gute Bewertung erfahren hat, ergaben sich folgende Wünsche der Teilnehmerinnen:

- starke Fokussierung auf frauenspezifische Aspekte,
- hohe Anwendungsorientierung bei gleichzeitiger Reduzierung der theoretischen Inhalte,
- Durchführung der Module aus Gründen der besseren Vereinbarkeit mit familiären Belangen in Schwerin, wo die meisten Teilnehmerinnen wohnen und
- Umsetzung der im Konzept bereits vorgesehenen Fortbildung für Vorgesetzte, um Erkenntnisse zur aufstiegsförderlichen Führung zu vermitteln.

4. Wird es auch in Zukunft spezifische Angebote zur Frauenfortbildung geben?

Es ist beabsichtigt, zeitnah weitere Fortbildungsreihen auch für den nachgeordneten Bereich der Landesverwaltung und für Beamtinnen ab der Besoldungsgruppe A 11 BBesO der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, sowie vergleichbare Arbeitnehmerinnen anzubieten. Darüber hinaus sollen in Absprache mit den Ressorts im Jahr 2015 auch passgenaue Fortbildungen für weibliche



Führungskräfte der Besoldungsgruppen A 16 und gegebenenfalls B 2 BBesO sowie vergleichbare Arbeitnehmerinnen angeboten werden. Erwogen wird das Angebot der Fortbildungsreihe auch für Beamtinnen der Besoldungsgruppe A 13 BBesO der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, und vergleichbare Arbeitnehmerinnen.

5. Gibt es neben der Fortbildungsreihe weitere Maßnahmen der Landesregierung zur Frauenförderung?

a) Zielvereinbarungen zur Stellenbesetzung

Um das Ziel zu erreichen, den Frauenanteil an Führungspositionen der Landesverwaltung von Mecklenburg-Vorpommern deutlich zu erhöhen, wurden in der zweiten Jahreshälfte 2012 zwischen den Ressorts der Landesregierung und dem Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Zielvereinbarungen abgeschlossen. Darin verpflichten sich die Ressorts, eine bestimmte Anzahl von freien oder planbar freiwerdenden Führungskräftestellen unter Berücksichtigung von Art. 33 Abs. 2 GG vorrangig mit Frauen zu besetzen. Zudem sollen für nicht planbar freiwerdende Stellen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten so lange Frauen eingestellt oder befördert werden, bis der Anteil der Frauen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe mindestens 50 v. H. beträgt. Gleichzeitig gehen die Ressorts eine jährliche Berichtspflicht zum Umsetzungsstand der Zielvereinbarungen ein.

b) Maßnahmen zur Begleitung des Zielvereinbarungsverfahrens

In dem von der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung gefertigten „Bericht über den Umsetzungsstand der Zielvereinbarungen sowie der Begleitmaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den Ministerien und im nachgeordneten Bereich im Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2013“ sind Maßnahmen zur Begleitung des Zielvereinbarungsverfahrens genannt, darunter auch die modulare Fortbildungsreihe für Frauen. Daneben gibt es Initiativen zur Einrichtung von Netzwerken für Frauen, eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und die Idee, Impulsreferate für Entscheidungsträger der Landesverwaltung durchzuführen.

Am 29.10.2014 fand ein durch die Staatskanzlei und die Leitstelle für Frauen und Gleichstellung vorbereitetes Auftaktnetzwerktreffen statt, zu dem alle Frauen im höheren Dienst der obersten Landesbehörden vom Ministerpräsidenten eingeladen wurden. Es ist beabsichtigt, in aufstiegsförderlichen Netzwerken einen Austausch zwischen qualifizierten Nachwuchskräften, die eine Führungsposition anstreben, und erfahrenen Führungskräften zu initiieren.

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Menschen in ihrem beruflichen Umfeld Verantwortung übernehmen können. Durch die Leitstelle für Frauen und Gleichstellung ist hierzu eine Abfrage bei den Ressorts erfolgt, die der Erfassung der bereits zu diesem Themenkreis getroffenen Maßnahmen dient und auf deren Basis Handlungsempfehlungen erarbeitet werden können.

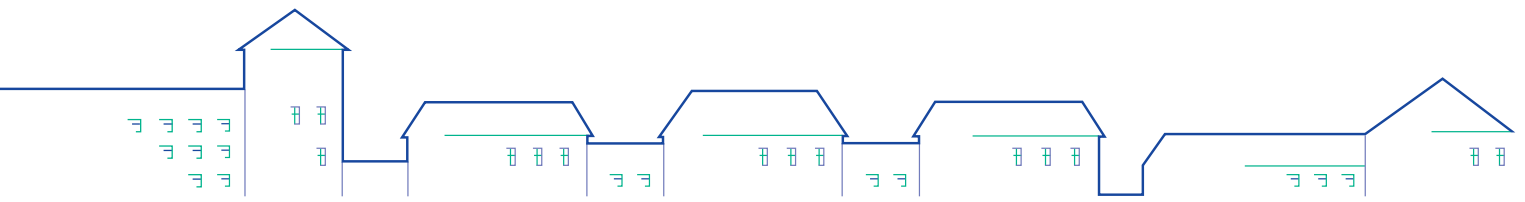
Die Leitstelle für Frauen und Gleichstellung organisiert darüber hinaus sowohl für die Konferenz der Leiter und Leiterinnen der Allgemeinen Abteilungen der Landesregierung (AL 1-Konferenz) als auch für die Personalreferentenkonferenz jeweils zweimal jährlich Impulsreferate, die Anregungen zum Thema Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesregierung geben sollen. So wurde bereits vor beiden Gremien zum Thema „Aufstiegskompetenz von Frauen; Entwicklungspotenziale und Hindernisse“ referiert.

Insgesamt bleibt abzuwarten, ob und inwieweit die dargestellten Maßnahmen tatsächlich dazu führen werden, den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung zu erhöhen. Über den weiteren Fortgang der Fortbildungsreihe für Frauen werden wir in einer der folgenden Ausgaben des „Backstein“ berichten.

- ¹ R. Wunderer/ P. Dick, Frauen im Management – Besonderheiten und personalpolitische Folgerungen – eine empirische Studie, In: R. Wunderer/ P. Dick (Hrsg.) Frauen im Management: Kompetenzen – Führungsstile – Fördermodelle, Neuwied, Krieffel, Berlin 1997, S. 60 ff.
- ² Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber, Frauen in Führungspositionen, Stand April 2012 (www.baymevbm.de/Frauen).
- ³ Deutsche Hochschule der Polizei, DHPol-Karrierestudie, Münster 2012; M. Rauchert, Berufliche Entwicklung zukunftsfähig gestalten, Polizei-Journal – Zeitschrift der Landespolizei M-V, Heft 1/2013, S. 4 ff.
- ⁴ B. Fähnle-Klimpel, Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landespolizei M-V - Gestaltungsfeld Arbeitszeit, Bachelorarbeit, FHöVPR M-V, Güstrow 2014; T. Lemsky, Karriereentwicklung von Frauen in der Landespolizei fördern, Bachelorarbeit, FHöVPR M-V, Güstrow 2014; D. Peters, Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landespolizei M-V - Bedarfe und Ansätze zur Umsetzung, FHöVPR M-V, Güstrow 2013.
- ⁵ S. Korek/T. Rigotti, Aufstiegsförderliche Führung – gut für den Aufstieg, schlecht für die Gesundheit?, Gruppendynamik und Organisationsberatung 2012, S. 209 ff.



Christiane Schilf, Ministerin Birgit Hesse, Dr. Marion Rauchert, Dr. Stefan Metzger (v. l. n. r.)
Begrüßung zur Auftaktveranstaltung der Modulreihe



Wie „kriminell“ ist Mecklenburg-Vorpommern?

Einführung

Die Kriminalitätsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern zeigt eine sinkende Tendenz.

„Im Jahr 2013¹ wurden insgesamt 120.484 Straftaten registriert. Die Fallzahl hat im vergangenen Jahr gegenüber 2012 um ca. 6.200 Straftaten bzw. um rund 5 % abgenommen. Damit setzte sich auch im vergangenen Jahr die seit Jahren positive Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern fort.

Mit dem Rückgang der **erfassten** Kriminalität ist die Bevölkerung im vergangenen Jahr wieder weniger durch Kriminalität belastet worden. Die Häufigkeitszahl sank um 354 Fälle auf 7.529 Straftaten pro 100.000 Einwohner.“²

Die Frage, die sich bei diesen Aussagen stellt, ist, wie zuverlässig und genau ist eine derartige Einschätzung der Kriminalitätssituation, wie sicher sind die Daten und sind sie ausreichend für eine effektive Kriminalitätsbekämpfung? Grundlage zur Gewinnung entsprechender Informationen ist die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Aussagekraft der PKS wird jedoch dadurch eingeschränkt, dass nur die der Polizei bekannt gewordenen Straftaten und Tatverdächtigen (Hellfeld) erfasst werden. Ein Großteil der begangenen Straftaten wird der Polizei nicht bekannt (Dunkelfeld). Der Umfang dieses Dunkelfeldes hängt von der Art des Deliktes ab und kann sich aufgrund des Anzeigeverhaltens, der polizeilichen Kontrolltätigkeit sowie durch Änderungen bei der statistischen Erfassung oder des Strafrechts auch im Zeitablauf ändern.

Die Einschätzung der Kriminalitätssituation auf der Grundlage der PKS bildet als Datenbasis für kriminalpolitische Entscheidungen lediglich das Hellfeld der polizeilich registrierten Straftaten ab. Somit besteht die Möglichkeit, dass die Kriminalität lediglich **lückenhaft** dargestellt wird.

Dunkelfelduntersuchungen sind geeignet, das Kriminalitätslagebild in Ergänzung zu vorliegenden Hellfelddaten zu vervollständigen und genauere Informationen über Täter, Opfer und deren Merkmale sowie zum Anzeigeverhalten zu erhalten. Sie tragen insofern auch dazu bei, zielgenauere Konzepte im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung und -vorbeugung zu erstellen und den Ressourceneinsatz bei der Polizei zu verbessern.

Aus diesem Grund wurde durch das Ministerium für Inneres und Sport M-V am 2. Juni 2014 ein Projektauftrag³ an das Landeskriminalamt M-V vergeben, das im Zusammenwirken mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern (FHöVPR) und der Universität Greifswald Untersuchungen zur Feststellung des Dunkelfeldes der Kriminalität in Mecklenburg-Vorpommern durchführen soll.

Neben den Untersuchungen zum Dunkelfeld sollen insbesondere Aspekte der Opferwerdung, des Anzeigeverhaltens, der Kriminalitätsfurcht und der Wahrnehmung der Polizei durch die Bevölkerung dargestellt werden.

Ziel ist es, daraus Hinweise auf die Effektivität polizeilicher Tätigkeit, auf Präventivmaßnahmen zur Vorbeugung von Kriminalität und Repressivmaßnahmen zur Verfolgung von Straftaten abzuleiten.

Dr. Holger Roll,
Dozent am Fachbereich Polizei,
Fachgruppe Kriminalistik/Kriminologie
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,
Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Kriminalität im Hell- und Dunkelfeld

Die Kriminalität zu messen und auf ihre Veränderungen präventiv und repressiv zu reagieren, ist eine der Aufgaben unserer Gesellschaft.

Um überhaupt Aussagen zur Kriminalität vornehmen zu können, bedient man sich verschiedener Statistiken (Kriminal-/Kriminalitätsstatistiken).

So unterscheidet Schwindt⁴:

- * die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS)
- * die Strafverfolgungsstatistik
- * die Strafvollzugsstatistik
- * die Bewährungshilfestatistik.

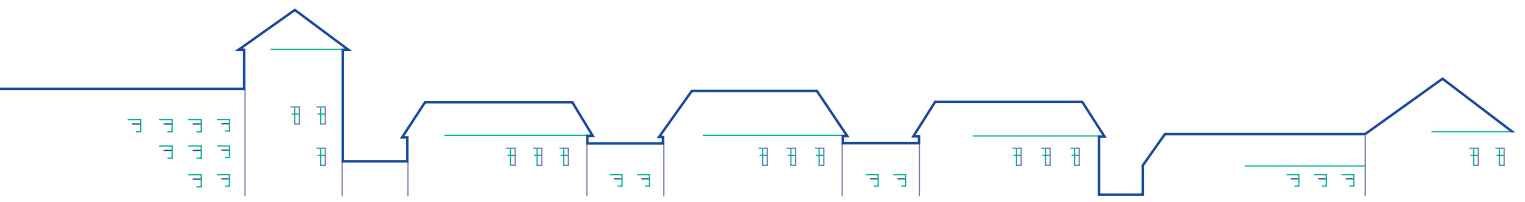
Die Polizeiliche Kriminalstatistik enthält alle von der Polizei bearbeiteten Straftaten (einschließlich der mit Strafe bedrohten Versuche), mit Ausnahme der Staatsschutz- und Verkehrsdelikte sowie Straftaten, die außerhalb der Bundesrepublik begangen wurden. Rechtsverstöße gegen strafrechtliches Landesrecht und Delikte, die nicht im Zuständigkeitsbereich der Polizei liegen (z. B. Steuerdelikte), werden nicht ausgewiesen. Enthalten sind Rauschgiftdelikte, die vom Zoll bearbeitet wurden (vollständig wahrscheinlich erst ab dem Jahr 2016).⁵

Die Ziele der PKS bestehen darin, die Kriminalität und einzelne Deliktsarten hinsichtlich ihres Umfangs, der Zusammensetzung des Tatverdächtigenkreises sowie der Veränderung von Kriminalitätsquotienten zu beobachten. Im Einzelnen sind es folgende Kernaufgaben:

- * Erlangung von Erkenntnissen für vorbeugende und verfolgende Verbrechensbekämpfung, organisatorische Planungen und Entscheidungen sowie kriminologisch-soziologische Forschungen und kriminalpolitische Maßnahmen,
- * Instrument zur Messung und Analyse von Kriminalität,
- * Erfassung langfristiger Entwicklungen (Kontinuität),
- * Indikator für Intensität und Struktur der Sozialkontrolle,
- * Spiegelbild des Anzeigeverhaltens,
- * Anzeige- und Ermittlungsstatistik,
- * Planungsgrundlage für die Kriminalitätskontrolle,
- * Forschungsinstrument.

Neben der ausschließlichen Erfassung von Hellfelddaten werden andere allgemeine Einflussfaktoren auf die Zahl der Straftaten sichtbar:

- * zeitliche und räumliche Relativität des Verbrechensbegriffs (bedeutet, dass jede Gesellschaft ihre Straftaten definiert und somit Kriminalität nicht unabänderlich ist; jede Gesetzesänderung widerspiegelt diese Aussage)
- * der Inhalt offizieller Kriminalstatistiken wird im Wesentlichen durch Verfolgungsenergie der Anzeigenerstatter bestimmt (das Verhalten wird bestimmt durch Ertragsfähigkeit (von Kriminalität), Empfindlichkeit der Bevölkerung für Straftaten, das Erkennen von strafbaren Handlungen und die Strafverfolgungsintensität der Instanzen der formellen Kontrolle)
- * unterschiedliche zeitliche Ebenen (Begehung der Straftat, Anzeige dieser und formelle Reaktion (Abgabe des aufgeklärten Verfahrens an die Staatsanwaltschaft)).



Es wird deutlich, dass diese allgemeinen Fehlerfaktoren das Bild über die Kriminalität wesentlich beeinflussen können.⁶

„Die PKS bietet also kein getreues Spiegelbild der Kriminalitätswirklichkeit, sondern eine je nach Deliktsart mehr oder weniger starke Annäherung an die Realität. Gleichwohl ist sie für Legislative, Exekutive und Wissenschaft ein Hilfsmittel, um Erkenntnisse über Häufigkeit, Formen und Entwicklungstendenzen von Kriminalität für die oben beschriebenen Zielsetzungen zu gewinnen.“⁷

Das bedeutet, um eine umfassende Kriminalitätslageeinschätzung vornehmen zu können, bedarf es der Kenntnis der Gesamtkriminalität, also der Summe aus Hell- und Dunkelfelddaten.

Unter **Dunkelfeld** (Dunkelziffer) der Kriminalität wird die Summe jener Delikte verstanden, die zwar tatsächlich begangen wurden, den Strafverfolgungsbehörden aber nicht bekannt geworden sind und deshalb nicht in der offiziellen Kriminalstatistik wiederspiegelt werden.⁸

Die Dunkelzifferrelation ist das Verhältnis aus der Zahl der Polizei bekannt gewordenen Delikte zu der Anzahl der nicht bekannt gewordenen Straftaten. Die erste Zahl ist aus der PKS ablesbar, die zweite Zahl wird durch **empirische**⁹ Untersuchungen oder Schätzungen ermittelt.

Daraus lässt sich dann annähernd die Gesamtkriminalität aus den Daten des Hellfeldes und den Erkenntnissen zur Dunkelziffer ableiten.

Empirische Untersuchungen zum Dunkelfeld zeigen die Anwendung folgender Methoden¹⁰:

- * teilnehmende Beobachtungen,
- * Erfahrungsschätzungen,
- * Experimente,
- * Befragungen (z. B. „face to face“ (direktes persönliches Interview); Befragungen per Post, Befragungen per Telefon oder Online- Befragungen).
Des Weiteren kann unterschieden werden in Täter-, Opfer- oder Informantenbefragung.

Häufig wird die Frage der Abhängigkeiten zwischen Hell- und Dunkelfeld gestellt, um so Hinweise auf die Gesamtkriminalität abzuleiten und bestimmte Gesetzmäßigkeiten zu erkennen. Generell unterscheidet man:

Ein **konstantes** Verhältnis (man kann von steigenden PKS-Zahlen auf ein zugleich ansteigendes Dunkelfeld schließen). Man geht davon aus, dass der erfasste Ausschnitt (PKS) innerhalb tolerierbarer Grenzen repräsentativ oder doch symptomatisch für Struktur und Bewegung der Kriminalität ist.

Ein **additives** Verhältnis bedeutet, dass die Gesamtzahl aller Delikte konstant ist. Bei höherer Anzeigenerstattung wird das Hellfeld größer und das Dunkelfeld nimmt somit ab (oder auch umgekehrt).

Die dritte mögliche Abhängigkeit beschreibt den Zustand, dass Hell- und Dunkelfeld **in keinem** Verhältnis stehen.

Ergebnisse von empirischen Untersuchungen, wie sich das Hell- und Dunkelfeld tatsächlich zueinander verhalten, wurden beispielsweise in drei Bochumer Dunkelfelduntersuchungen dargestellt¹¹.

Einflussfaktoren¹² sind, z. B.:

- * die Schwere der Straftat,
- * die Verfolgungsintensität der Straftaten,
- * Zeiträume, die in den politischen Verhältnissen konstant sind,
- * formale Aspekte (wie z. B. die Erfassungskriterien in offiziellen Kriminalstatistiken),
- * die Schaffung neuer Tatbestände (z. B. Stalking) und Entkriminalisierungen,
- * Veränderungen der Bevölkerungszahlen und ihrer Zusammensetzung.

Insgesamt wirft somit die Dunkelfelduntersuchung eine Vielzahl interessanter Fragestellungen auf, die auch für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern von Bedeutung sind.

Einige davon empirisch-wissenschaftlich zu untersuchen, ist Aufgabe des Projektes.

Projektbeschreibung

Mit der „Dunkelfeldstudie für das Land Mecklenburg-Vorpommern“ werden folgende inhaltliche **Ziele** verknüpft:

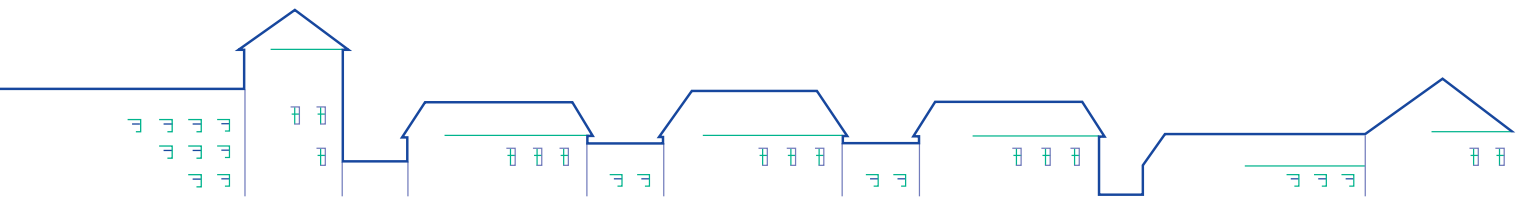
- * Aufhellung des Dunkelfeldes hinsichtlich bestimmter Deliktsfelder (z. B. Diebstahl, Betrug, Körperverletzung, Sachbeschädigung, Raub, Sexualdelikte, häusliche Gewalt),
- * Bestimmung von Kriterien der Opferwerdung,
- * Erfassen von Faktoren, die das Anzeigeverhalten der Bevölkerung bestimmen,
- * Erkennen von Aspekten, die die Kriminalitätsfurcht charakterisieren und
- * Klärung der Frage, wie die polizeiliche Tätigkeit durch die Bevölkerung des Landes wahrgenommen wird.

Ziele sind es, Hinweise auf die Effektivität polizeilicher Tätigkeit, auf Präventivmaßnahmen zur Vorbeugung von Kriminalität und Repressivmaßnahmen zur Verfolgung von Straftaten abzuleiten.

Nach Prüfung möglicher **Methoden** der Dunkelfelduntersuchung wurde festgestellt, dass eine Opferbefragung mittels Fragebogen als Methode bevorzugt werden kann. Diese Entscheidung wurde auch durch das Ergebnis zweier vergebener Bachelorarbeitsthemen für Studenten des Fachbereichs Polizei des Jahrgangs 12/11 bestätigt. Dies zeigt, dass auch die studentische Forschung in dieses Projekt frühzeitig integriert wurde.

Darüber hinaus war für die Entscheidung für eine Opferbefragung ein weiteres Kriterium maßgebend. Es galt, eine Möglichkeit zu schaffen, Ergebnisse der Studie vergleichbar zu gestalten. So wurden in den Jahren 2013 und 2014 jeweils in Sachsen¹³ und Niedersachsen¹⁴ Dunkelfelduntersuchungen mittels Opferbefragung realisiert.

Für die Festlegung der Stichproben war entscheidend, dass auch bei weniger häufigen Straftaten ein Rücklauf erfolgt, um so auch tatsächlich Angaben zu dem Deliktphänomen geben zu können. Berechnet wurde die Stichprobe in Abhängigkeit von der Bevölkerungsgröße: bei wie vielen Antworten belastbare



Aussagen getroffen werden können. Somit wurde die Entscheidung getroffen, eine repräsentative Zufallsstichprobe aus allen 114 Meldeämtern des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu ziehen. Aufgrund der gesetzten Prämissen ergibt sich somit die Anzahl von ca. 8.100 Fragebögen, die versendet werden müssen.

Schon frühzeitig (noch vor dem eigentlichen Projektauftrag) wurde diskutiert, wie dieses anspruchsvolle Projekt umgesetzt werden kann. Es wurde eine Projektgruppe unter Leitung von KD Peter Balschmiter (LKA), mit weiteren Mitarbeitern des LKA (Ralf Montag, Maria Lebius und Frank Schäfer), Prof. Dr. Manfred Bornewasser (Uni Greifswald) sowie den Dozenten Martin Awe und Dr. Holger Roll der Fachhochschule aus dem Fachbereich Polizei eingerichtet.

Von vornherein erkannt wurde, dass diese Projektgruppe allein diese Aufgabe nicht bewältigen konnte.

Aus diesem Grund wurde versucht, **Studenten des Fachbereichs Polizei** und der Psychologie der Universität Greifswald für dieses Projekt zu interessieren. Dies gelang und 14 Studierende des Fachbereichs Polizei (Jahrgang 12/12) können ihre Bachelorarbeit zu einem Thema der Dunkelfeldforschung anfertigen. Sie werden auch im weiteren Verlauf des Projektes die Datenerfassung und -auswertung unterstützen.

Am 3. November 2014 fand an der Fachhochschule der **Pretest** für den Fragebogen statt. 109 Studenten der Fachbereiche Allgemeine Verwaltung, Rechtspflege und Polizei beteiligten sich und konnten durch ihr Engagement noch wertvolle Hinweise zur qualitativen Verbesserung des Fragebogens geben.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen für ihre Mitwirkung bedanken.

Ausblick

Die weiteren Etappen zur Durchführung des Projektes sind:

- * November 2014 - Ziehen der Stichprobe und Erstellen der finalen Version des Fragebogens,
- * Dezember 2014 - Ankündigungsschreiben,
- * Januar 2015 - Versenden der Fragebögen,
- * Januar bis März 2015 - Erfassen der Daten ,
- * April bis Mai 2015 - erste Auswertung,
- * Juni 2015 - Abgabe der Bachelorarbeiten,
- * danach weitere deliktbezogene Auswertung,
- * September 2015 - Verteidigung der Bachelorarbeiten,
- * Oktober 2015 bis März 2016 - Erstellen einer Gesamtauswertung mit Veröffentlichung.

Ein sehr anspruchsvolles und arbeitsintensives Programm für alle Beteiligten ...

Schon jetzt möchte ich ein erstes Dankeschön an all diejenigen richten, die das Projekt in sehr, sehr vielen Facetten unterstützt haben.

Dr. Holger Roll

Literaturverzeichnis

Liebl, K.: Viktimisierung im Freistaat Sachsen, Hochschule der Sächsischen Polizei, Rothenburg/O.L. 2012

LKA Niedersachsen; Befragung zur Sicherheit und Kriminalität in Niedersachsen, Hannover 2013; <http://www.lka.polizei-nds.de/forschung/dunkelfeldstudie/dunkelfeldstudie-befragung-zu-sicherheit-und-kriminalitaet-in-niedersachsen-109236.html>; übernommen am 07.11.2014; 19.20 Uhr

Ministerium für Inneres und Sport; Projektauftrag zur Durchführung einer Dunkelfeldstudie für das Land Mecklenburg-Vorpommern, Mecklenburg-Vorpommern; - Abteilung II 4 -; Schwerin 2014

Polizeiliche Kriminalstatistik- Bundesrepublik Deutschland 2013, Herausgeber: Bundeskriminalamt, Wiesbaden 2014

Polizeiliche Kriminalstatistik des Landes M-V 2013, Herausgeber LKA M-V, Rampe 2014

Pressemeldung des Innenministers des Landes M-V: Innenminister Caffier stellt Polizeiliche Kriminalstatistik 2013 vor: Deutlich weniger Straßenkriminalität!; Nr. 57 - 25.03.2014 - IM - Ministerium für Inneres und Sport; http://www.polizei.mvnet.de/cms2/Polizei_prod/Polizei/de/oeff/Pressemitteilungen/Aktuelle_Pressemitteilungen/index.jsp?pid=70735, übernommen am 03.11.2014, 09.04 Uhr

Schwindt, Hans-Dieter: Kriminologie, 22. Neubearbeitete und ergänzte Auflage, Kriminalistik Verlag, Heidelberg 2013

Schwindt, H.-D.; Fetchenhauer, D.; Ahlborn, W.; Weiß, R.: Kriminalitätsphänomene im Langzeitvergleich am Beispiel einer deutschen Großstadt; Luchterhand, Neuwied und Kriftel 2001

Stadler, W. und Walser, W.: Verzerrungsfaktoren und Interpretationsprobleme der PKS unter besonderer Berücksichtigung ausländischer Staatsangehöriger, Texte der Fachhochschule Villingen.- Schweningen, Hochschule der Polizei Nr. 22 (1999), Villingen-Schweningen 1999

¹ Polizeiliche Kriminalstatistik des Landes M-V 2013

² Pressemeldung des Ministers für Inneres und Sport des Landes M-V

³ Ministerium für Inneres und Sport

⁴ S. 24

⁵ Polizeiliche Kriminalstatistik - Bundesrepublik Deutschland 2013, S. 2

⁶ Zu weiteren Fehlerquellen vgl. auch Stadler, W., und Walser, W. und Schwindt, S. 25 ff.

⁷ Polizeiliche Kriminalstatistik- Bundesrepublik Deutschland 2013, S. 1

⁸ Vgl. Schwindt, S. 38

⁹ wie in der Dunkelfelduntersuchung beabsichtigt

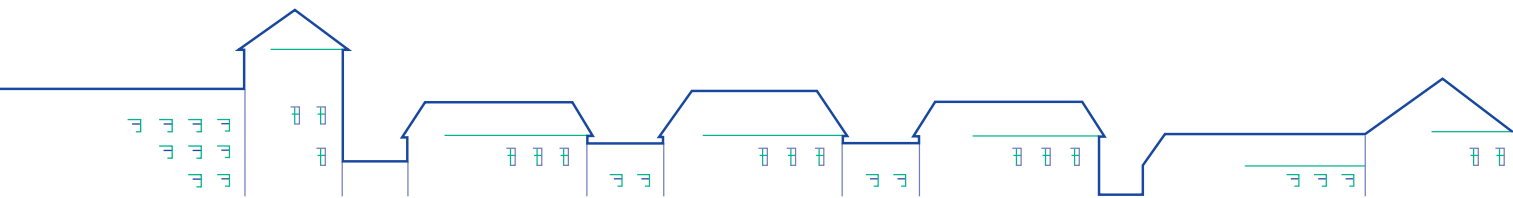
¹⁰ Zu den Vor- und Nachteilen der einzelnen Methoden hinsichtlich der Dunkelfelduntersuchung vgl. Schwindt, S. 39 ff.

¹¹ Vgl. Schwindt, H.-D.; Fetchenhauer, D.; Ahlborn, W.; Weiß, R.

¹² Vgl. Schwindt, S.56 ff.

¹³ Liebl

¹⁴ LKA Niedersachsen



Das NSBW-Programm der EU-Kommission - Ein Erfahrungsbericht -

1. Einführende Bemerkungen

Die Entsendungen von Bediensteten der öffentlichen Verwaltung an die europäischen Institutionen haben sich als sehr effektive und gewinnbringende Form des Erwerbs europäischer Kompetenzen erwiesen. Sie sind ein wichtiger Baustein für die Entwicklung und Förderung der „Europafähigkeit“ der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes. Eine Tätigkeit in Brüssel vermittelt durch eigenes Erleben Erfahrungen, Einblicke und Kontakte, die in dieser Intensität und Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz nicht erworben werden können. Sie fördert sowohl das fachliche Wissen als auch die Fremdsprachenkompetenz. Der nachfolgende Bericht möchte eines dieser Entsendeprogramme vorstellen und dazu animieren, die europäischen Institutionen durch eine Abordnung kennenzulernen.

Bei dem Programm „Nationaler Sachverständiger in beruflicher Weiterbildung (NSBW)“ handelt es sich um ein Kurzzeitexpertenprogramm für Bedienstete der Mitgliedstaaten, das auf eine drei- bis fünfmonatige Abordnungszeit zu einer Dienststelle der EU-Kommission angelegt ist. Den entsandten Beschäftigten soll die Möglichkeit geboten werden, aus nächster Nähe Einblicke in die Arbeitsweise der EU-Kommission zu erhalten. Der Bundesrepublik Deutschland stehen jedes Jahr im Frühjahr und Herbst jeweils 15 Plätze für dieses Programm zur Verfügung, die auf den Bund und die Länder aufgeteilt werden. Der Verfasser hat im Frühjahr 2014 im Zeitraum vom 1. März bis Ende Mai an diesem Programm als Landesbediensteter von Mecklenburg-Vorpommern teilgenommen.

2. Bewerbungsverfahren

Die englischsprachigen Bewerbungen werden in der Regel an die Staatskanzleien der Länder (so für M-V) bzw. an die für Europa zuständigen Ressorts gerichtet, die die Bewerbungen an eine Auswahlkommission der Europaministerkonferenz weiterleiten. Bei der Auswahl, die nur aufgrund der schriftlichen Unterlagen erfolgt, spielen maßgeblich die Europabezogenheit des Heimat-Arbeitsplatzes als auch gute englische Sprachkenntnisse eine Rolle. Vom Auswärtigen Amt wird die Bewerberliste dann über die Ständige Vertretung an die EU-Kommission gesandt. Nicht unerwähnt sollte bleiben, dass die entsendende Behörde, die alle Kosten des Einsatzes zu übernehmen (die EU-Kommission gewährt für dieses Programm keine finanzielle Unterstützung) und die Vakanz einer Stelle für den Zeitraum der Abordnung zu organisieren hat, ihre Zustimmung erteilen muss.

Die EU-Kommission stellt die Bewerbungen ca. 3 Monate vor dem Beginn der Abordnung in ihr internes Informationsnetz; die Generaldirektionen haben somit die Gelegenheit, sich geeignete Bewerber herauszusuchen, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Bewerber ihre Prioritäten bezüglich des Einsatzes in den Generaldirektionen angegeben haben. So hat der Verfasser, als Dozent für Europa- und Umweltrecht, die Generaldirektion Umwelt auf dem Bewerbungsformular als erste Priorität angegeben. Ferner ist zu empfehlen, informell

Kontakt mit den Kollegen der gewünschten Generaldirektion aufzunehmen und diese auf die Bewerbung aufmerksam zu machen (gelegentlich meldet sich die Generaldirektion auch selbst bei dem Bewerber, wenn ein großes Interesse an seinen Fachkenntnissen besteht). Diese „informelle Steuerung“ ermöglicht einen passenden und sinnvollen Einsatz in Brüssel. Sechs Wochen vor der Entsendung bekam der Verfasser dann die offizielle Bestätigung durch die EU-Kommission und die Zuteilung an die Generaldirektion Umwelt, Directorate D: Implementation, Governance and Semester, Unit D 3: Enforcement, Cohesion Policy and European Semester.



Dr. Holger Franke,
Dozent am Fachbereich Allgemeine Verwaltung,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Poli-
zei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

3. Tätigkeit bei der Generaldirektion Umwelt

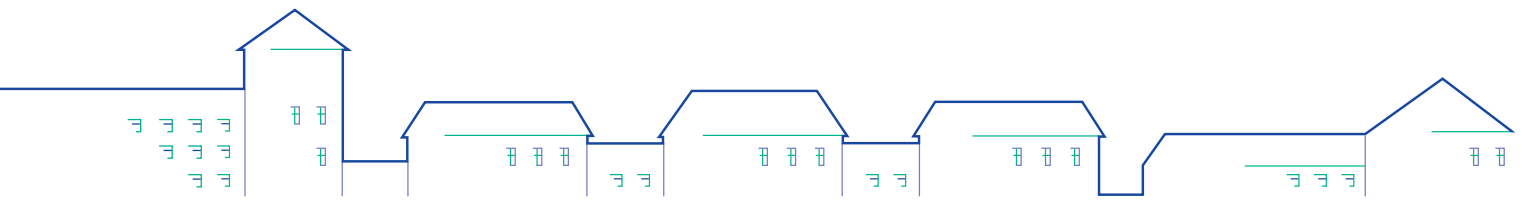
3.1 Allgemeines

Die Generaldirektion Umwelt befindet sich in Beaulieu, einem Bürokomplex ca. 5 km vom eigentlichen „Europaviertel“ um den Schumann-Platz in Brüssel entfernt und beschäftigt ca. 550 Mitarbeiter. Ähnlich wie in einem deutschen Ministerium ist die Generaldirektion in Referate (Units) und Abteilungen (Directorates) untergliedert; an der Spitze steht ein Generaldirektor. Der zuständige Kommissar und sein Kabinett arbeiten nicht im Kommissionsgebäude, sondern sitzen zusammen mit den anderen 27 Kommissaren im zentralen Hauptgebäude der Kommission, im Berlaymont.

Von der 20 Mitarbeiter zählenden, international besetzten Unit wurde der Verfasser sehr herzlich aufgenommen und dem „German desk“ für Beschwerden/Fälle aus Deutschland und Österreich zugewiesen. Dass sich alle Kollegen mit dem Vornamen anredeten (selbst der Generaldirektor hieß bei allen einfach nur Karl [Falkenberg]), war für das teamorientierte Arbeiten nur förderlich; für einen deutschen Beamten zunächst allerdings befremdlich. Nach einer ersten Eingewöhnungsphase in die verschiedenen digitalen Dokumentensysteme der EU-Kommission und den entsprechenden Freischaltungen konnte der Verfasser dann als „case-handler“ die beiden Kollegen des „German desk“ unterstützen. Die konkrete Einweisung in die Aufgaben erfolgte durch einen Mentor/Betreuer, d. h. dem erfahrensten Kollegen des „German desk“. Die Arbeitssprache in der Generaldirektion war Englisch, die zu erstellenden Schriftsätze mussten in Deutsch und zugleich in Englisch verfasst werden. Für die Klärung der rechtlichen Fragen stand eine Fachbibliothek in der Generaldirektion leider nicht zur Verfügung; sie war aus Einsparungsgründen in eine Zentralbibliothek überführt worden. Aufgrund der hohen Arbeitsintensität blieb aus Zeitgründen letztlich nur eine Internetrecherche.

3.2 Beschwerde- bzw. Vertragsverletzungsverfahren

Die Beschwerden im Umweltbereich werden von Umweltverbänden oder Privatpersonen direkt oder über den Petitionsausschuss des Europäischen Parlaments bei der EU-Kommission eingereicht. Der Verfasser konnte in der Zeit der Abordnung an den verschiedenen Phasen des Beschwerde- bzw. Vertragsverletzungsverfahrens mitwirken: Die meisten Beschwerden (ca. 80 %) werden durch ein zwei- bis dreiseitiges Antwortschreiben an die Beschwerdeführer schnell geschlossen, weil keine Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen EU-Umweltrecht erkennbar sind oder der EU-Kommission die Zuständigkeit fehlt.



Sie enden dann als sogenannte „CHAP-Fälle“ (benannt nach dem digitalen Dokumentensystem), wobei dem Beschwerdeführer – vor der endgültigen Schließung des Falles – eine Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt wird. Ist jedoch nicht auszuschließen, dass ein Verstoß gegen europäische Umweltvorschriften vorliegen könnte und bedarf es noch weiterer Sach- und Rechtsaufklärung, eröffnet man einen sogenannten „Pilot-Fall“. Durch gezielte Fragen an den Mitgliedstaat bittet man um weitere Aufklärung des Sachverhalts bzw. um eine Stellungnahme. Sollte die Stellungnahme des Mitgliedstaates zum Ergebnis führen, dass ein Verstoß gegen EU-Umweltvorschriften nicht in Betracht kommt, so wird auch dieser Fall geschlossen. Bleiben oder verhärten sich jedoch die Annahmen, dass ein Verstoß gegen EU-Vorschriften vorliegt, so wird der Fall in das formelle Vertragsverletzungsverfahren nach Art. 258 AEUV übergeleitet. Dieses Verfahren beginnt mit dem „Letter of Formal Notice“ (eine Art erstes Mahnschreiben), in dem der Mitgliedstaat offiziell um eine Stellungnahme zu dem Vorwurf einer Vertragsverletzung aufgefordert wird. Kann auch diese Stellungnahme den Vorwurf einer Vertragsverletzung nicht ausräumen, wird der „Letter of Reason Opinion“ (eine Art zweites Mahnschreiben) von der EU-Kommission formuliert. In der Regel können in diesen offiziellen Vorverfahren die Beschwerden geschlossen werden, weil z. B. die Mitgliedstaaten ihre Vorschriften entsprechend den Forderungen der EU-Kommission nachbessern oder die fehlerhafte Anwendung von EU-Umweltvorschriften korrigieren. Nur ca. 1 bis 2 % der Beschwerden gelangen dann zum Europäischen Gerichtshof und müssen entschieden werden.

Für den Verfasser war auch das Zusammenspiel der Generaldirektion mit dem Juristischen Dienst (Legal Service) der Kommission eine interessante Erfahrung. Der Juristische Dienst der Kommission besteht aus ca. 500 Mitarbeitern (davon 250 Juristen), die dem Kommissionspräsidenten direkt unterstellt sind und deren Sitz im Berlaymont hat. Jeder „Letter of Formal Notice“ und jeder „Letter of Reason Opinion“, der von einer Generaldirektion angefertigt wird, wird durch die Kollegen des Juristischen Dienstes noch einmal vollumfänglich geprüft und gegebenenfalls intensiv mit den Generaldirektionen diskutiert. Nur die Juristen des Juristischen Dienstes haben zudem das Recht, vor dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg zu plädieren. Der Juristische Dienst ist ein Garant für die hohe Qualität der Vertragsverletzungsverfahren.

Ein Höhepunkt der dreimonatigen Abordnung war das sogenannte „Package-Meeting“ in Berlin, bei dem schwierige Umwelt-Fälle und Gesetzgebungsprojekte mit Vertretern von verschiedenen Bundesministerien und den Bundesländern an zwei Tagen besprochen wurden. Diese einmal im Jahr durchgeführten Sitzungen dienen – neben dem persönlichen Kennenlernen – dem Ausloten von Lösungsmöglichkeiten für langwierige Beschwerdeverfahren, wie z. B. der Renaturierung der Ems bzw. der Reduzierung der ökologischen Belastungen durch das Aufstauen der Ems für die Auslieferung der Kreuzfahrtschiffe der Papenburger Meyer-Werft.

3.3 Rats-Arbeitsgruppen

Neben der Tätigkeit als „case-handler“ konnte der Verfasser an mehreren „working-group-parties“ des Rates im Justus-Lipsius-Gebäude teilnehmen, zu denen auch die EU-Kommission geladen wird. Insgesamt existieren über 100



Das Berlaymont-Gebäude in Brüssel, Sitz der Europäischen Kommission

dieser Arbeitsgruppen, in denen die Gesetzgebungsvorschläge der EU-Kommission von den Delegationen der 28 Mitgliedstaaten diskutiert und Kompromisslinien gefunden werden. Dass dieser Prozess vor allem sehr zeitaufwändig ist – alle 28 Delegationen geben ja eigene Stellungnahmen ab -, konnte der Verfasser in einer Sitzung über den Richtlinienentwurf zur Reduzierung der dünnen Plastiktüten erleben. Die Delegationen (in der Regel 2 bis 3 Kollegen) setzen sich aus Fachreferenten zusammen, die von ihren Ständigen Vertretungen – die deutsche Ständige Vertretung in Brüssel hat ca. 200 Mitarbeiter - oder ihren nationalen Ministerien in die Arbeitsgruppen entsandt werden. Die „working-group-parties“ bilden die Arbeitsebene des Rates; sie bereiten die Entscheidungen für die (Minister) Räte vor.

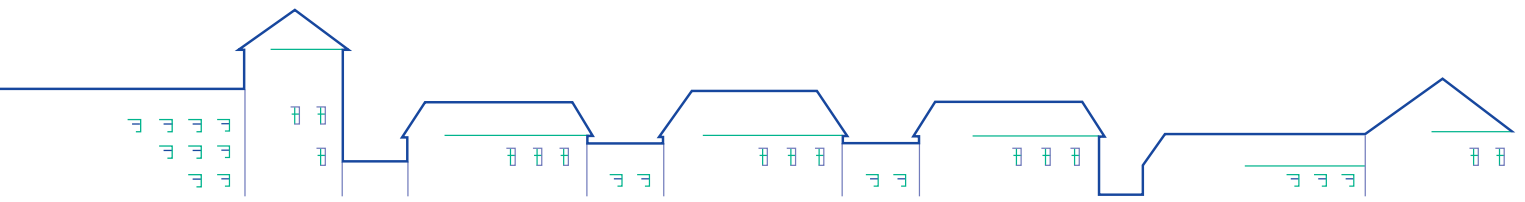
4. Allgemeine Erfahrungen

Sehr zu empfehlen ist der einmal im Jahr stattfindende Tag der offenen Tür für alle europäischen Institutionen, der in der Regel am ersten Samstag im Mai durchgeführt wird. Durch organisierte Führungen gelangt man in die Räumlichkeiten der europäischen Einrichtungen, die selbst Kollegen der EU-Kommission in der Regel nicht zugänglich sind, wie z. B. den Konferenzsaal der Kommissare im Berlaymont oder den Sitzungssaal der Staats- und Regierungschefs im Ratsgebäude. Auch konnte man erfahren, dass das Ratsgebäude in Zukunft nur noch von den (Minister) Räten genutzt werden wird und für den Europäischen Rat (Staats- und Regierungschefs) ein eigener neuer Bürokomplex entstehen soll.

Am Ende dieses Berichts sollten die „alltäglichen Erfahrungen“ mit der Stadt Brüssel nicht unerwähnt bleiben. Brüssel hat in touristischer Hinsicht sehr viel zu bieten, so dass sich allein hierfür ein Besuch lohnt. Ein bisschen schwieriger ist es, das alltägliche Leben zu organisieren. Ein möbliertes Appartement kostet im Monat ca. 800 bis 1200 Euro und kann über das Internet gebucht werden (z. B. über die Agentur „Brussels Destination“). Zudem halten die Informationsbüros der Länder und das Auswärtige Amt eine Liste mit entsprechenden Wohnungsangeboten vor. Für die Fortbewegung innerhalb der Stadt ist die Metro die erste Wahl, die mit einem Monatsticket in Höhe von 50 Euro relativ preiswert ist. Ansonsten „kämpft“ man mit den Begleitorscheinungen einer europäischen Millionenmetropole, wie z. B. dem Fluglärm oder der schlechten Luft, die vor allem durch den intensiven Autoverkehr verursacht wird. Entschädigt wird man dagegen durch die sehr schönen Jugendstilviertel, wie Ixelles oder St. Gilles, die von den Teilnehmern des NSBW-Programms jeden Mittwochabend erkundet wurden.

Insgesamt war der Einsatz bei der EU-Kommission eine sehr gewinnbringende Erfahrung, von dem auch die Kollegen der Generaldirektion profitierten. Dem Verfasser ist bewusst, dass eine drei - bis fünfmonatige Abordnung nach Brüssel aufgrund der knappen Personalressourcen in den Verwaltungen nicht einfach zu organisieren ist. Trotzdem sollte jedem Kollegen, dessen Aufgabenbereich einen intensiven EU-Bezug aufweist, die Teilnahme an dem NSBW-Programm der EU-Kommission ermöglicht werden.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung
Deutsche Verwaltungspraxis
MAXIMILIAN VERLAG GmbH & Co. KG
Ballindamm 17
20095 Hamburg



Der forensisch-psychiatrische Opferschutz nach Prof. Dr. Jérôme Endrass – oder ein Menschenbild auf der Basis von Checklisten?

Ein Zwischenruf

Am 24. Oktober 2013 fand an der FHöVPR M-V eine Tagung zum Thema: „Präventiver Opferschutz - Rechtliche und tatsächliche Möglichkeiten der Behandlung abgeurteilter oder tatgeneigter Gewalt- oder Sexualstraftäter“ statt.

Vorangestellt sei das Postulat, dass Wissenschaft, etwas verkürzt gesagt, neben der Suche nach neuen Erkenntnissen vor allem der konstruktive Meinungsstreit unterschiedlicher Standpunkte zum gleichen Gegenstand auszeichnet.

Dieses Prinzip sehe ich in Hinblick auf die Präsentation des Vortrages von Prof. Dr. Endrass aus Zürich (Schweiz) als nicht hinreichend beachtet. Der Referent trug unter dem Titel „Kriminalprävention aus forensisch-psychiatrischer Sicht; Defizite und Handlungsbedarf für einen verbesserten Opferschutz“ vor. Der aus meiner Sicht sehr einseitigen Darstellung von Prof. Dr. Endrass wurden weder andere Standpunkte entgegengesetzt, um beispielsweise dann die Hörer selbst entscheiden zu lassen, welche Sichtweise sie mehr überzeugt, noch wurde wenigstens darauf verwiesen, dass die hier vorgetragene Sicht auf die Probleme nur eine von vielen möglichen und tatsächlichen ist, welche zumal von verschiedenen Fachleuten eher sehr kritisch gesehen wird.

So könnte der Eindruck erweckt worden sein, dass die Meinung von Prof. Dr. Endrass die der Kriminalwissenschaft schlechthin ist bzw. dies der aktuelle Stand der wissenschaftlichen Forschung überhaupt sei.

Deshalb an dieser Stelle einige kritische Anmerkungen und vor allem Fragen zum Vortrag von Prof. Dr. Endrass, den ich nun zum zweiten Male hörte. Den genau gleichen Vortrag hörte ich bereits ca. vier Wochen zuvor auf der Tagung der deutschsprachigen Kriminologen der Kriminologischen Gesellschaft in Fribourg (Schweiz). Einen Vortrag vor unterschiedlichen Gremien zweimal in derselben unveränderten Form zu halten¹, ist an sich nichts Ehrenrühriges und könnte ja durchaus auch auf eventuell nicht besonders ausgeprägter Empathie gegenüber den spezifischen Bedürfnissen verschiedener Auditorien hinweisen. Bemerkenswert scheint mir jedoch, dass die in Fribourg geäußerten kritischen Anmerkungen und Fragen zahlreicher Fachleute aus der Kriminologie überhaupt keine Erwähnung fanden. Stattdessen wurde die Anwesenheit dieser Fachleute während der Präsentation des Vortrags quasi als Verstärkung und Bestätigung der eigenen Position herangezogen und aufgeführt.

1. „Risk-Management“ versus „Prognose“ ?²

Hieraus ergeben sich m. E. folgende Fragestellungen: Ist nicht jede Beurteilung von vorhandenen Risiken eine prognostische Aussage? Wird nicht gerade eine Risikoeinschätzung abgefordert, um anstehende Entscheidungen wie Schuldfähigkeit/Lockerungen/vorzeitige Entlassung/Unterbringung in der Psychiatrie

Volker Bieschke
Kriminologischer Forschungsdienst
im Strafvollzug,
Fachbereich Rechtspflege,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,
Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

etc. regelmäßig mit prognostischen Gefahren und Sicherheiten abzuwägen und zu untersetzen?

Wie tauglich ist so eine Gegenüberstellung: Prognose vs. Risk-Management überhaupt? Wozu dient sie? In der forensischen Gutachtertätigkeit ist es längst (spätestens seit 2000) verankert, dass die Entwicklung zu diesem Zeitpunkt das Risk-Management als ein zentrales Element für sich entdeckt hat.

Auch das Risk-Management soll eine prognostische Aussage nämlich darüber treffen, wie hoch das zu erwartende, in der Zukunft liegende Rückfallrisiko bei einem potentiellen erneuten Straftäter ist, also wie gefährlich er zukünftig ist. Selbst wenn das Risk-Management nur Aussagen zum gegenwärtigen vorhandenen und messbaren Risiko trifft, wäre es schlichtweg wertlos, wenn es den potentiellen Entscheidern, (Behörden/Gerichten/Ärzten/Bewährungshelfern etc.) nicht Sicherheit bei ihren, in die Zukunft gerichteten Entscheidungen böte.

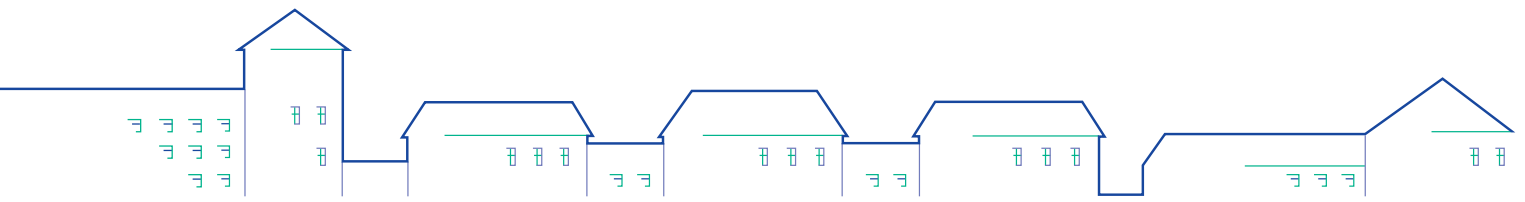
2. Zwei Arten von Risikobeurteilungen - die „klinische“ (freihändige) und die „mechanische“ (strukturierte – anhand von Checklisten)

Hier ergeben sich wiederum gleich mehrere Fragen: Welchen Sinn macht eine solche Gegenüberstellung? Wem nutzt sie? Gibt es sie in der Praxis überhaupt oder ist sie vielmehr ein bloßes wissenschaftliches Konstrukt, um damit den Boden für eine anvisierte Lösung dieser scheinbaren Antipoden/Alternativen besser vorzubereiten? Die Zuspitzung der Gegenüberstellung durch Prof. Dr. Endrass: Intuitive Methode vs. Check-List-Verfahren könnten darauf hindeuten.

Gibt es denn in praxi überhaupt noch ein rein intuitives Vorgehen, quasi durch „Handauflegen“, was bei allen seriösen Prognostikern als eine Art „Kaffeleserlesen“ verstanden würde? Alle mir bekannten Prognostiker, die seriös arbeiten und die von den erkennenden Gerichten sowie der prognostizierenden Wissenschaft anerkannt sind, nutzen immer auch Checklisten wie FPI, PCL oder HCL³ etc., schließen aber eine alleinige Grundlage jeglicher Prognostik und somit auch Risikobeurteilung auf der Basis solcher Checklisten aus. Sind denn etwa Einschätzungen und Ratings von Ausprägungen in bestimmten Items von Check-Listen keine subjektiven Äußerungen?

Seit 2000 konstatiert der in Deutschland und international anerkannte Gutachter und Rechtspsychiater Nedopil die Entwicklung von der reinen Risikoerfassung zum Risikomanagement, welche vor allem durch nachfolgende Etappen und Bestandteile gekennzeichnet ist: „Identifikation interventionsrelevanter Risikovariablen, Prognose von intramuraler Gewalt und von Zwischenfällen im Rahmen des Risikomanagements, Structured Professional Judgement (SPJ), Structured and Individualized Risk, Assessment and Management (SIRAM) und die gültigen Mindestanforderungen für Gutachten“.⁴

Auf einem Vortrag zur Risikoeinschätzung und Risikokommunikation während des 3. Tages der Rechtspsychologie in Bonn 2012 stellte Prof. Dr. Nedopil noch einmal heraus, worauf es dabei ankommt: „Den Fokus auf die wichtigsten Risikofaktoren des Einzelfalls richten, professionelle Wertung des Gewichts jedes dieser Risikofaktoren im Kontext der Entwicklung des Klienten, seine Verhaltensdispositionen und seine vorhersehbaren Risikosituationen; ggf. Dominanz weniger Risikofaktoren; keine Summenwerte, sondern individuelle Analyse!“



Beide Verfahren, so eben auch das sogenannte „intuitive“, können nur auf empirischen Erkenntnissen und deren Verallgemeinerung, möglichst unter weitgehender Berücksichtigung des zu beurteilenden Individuums, basieren. Beide Verfahren werden von Menschen durchgeführt und auch die Beantwortung von Checklisten wird in aller Regel von verschiedenen Menschen nicht immer gleich vorgenommen. Auch hier gibt es einen subjektiven Faktor! Es ist deshalb gar kein Widerspruch an sich, sondern nur eine künstliche Gegenüberstellung zwischen den beiden Vorgehensweisen (klinische und mechanische) und eine Priorisierung mit einer bestimmten Gewichtung.

Sollte Prof. Dr. Endrass jedoch die Auffassung vertreten, dass eine reine Checklistengläubigkeit gegenüber einer seriösen Prognoseerstellung, die alle verfügbaren Informationen (Exploration, Akten des Ermittlungsverfahrens, der Vollzugsbehörden, der Staatsanwaltschaft, der Gerichte und der Strafvollstreckungskammern, Vorgutachten, psychologische Testverfahren [check list] und vieles andere mehr!) nutzt und bewertet, den Vorrang verdient, dann bleibt er den Beweis hierfür selber schuldig und leistet einem gewissen „Schubladendenken“ Vorschub.

Herrschende Meinung dürfte indes sein, dass immer noch viel zu wenige Straftäter psychiatrisch begutachtet werden (Hinrichs spricht 2010 davon, dass nur ca. 30 % der jugendlichen Sexualstraftäter im Ermittlungsverfahren begutachtet werden, was einen zu geringen Anteil darstellen dürfte).

Feststellbar ist auch, dass es qualitativ große Unterschiede zwischen solchen Gutachten gibt und in einigen Studien sogar große Mängel in erstellten Gutachten nachgewiesen wurden. Daraus resultierend sind bereits 2005 die sogenannten „Formellen Mindestanforderungen“ an ein Gutachten erwachsen. An deren Einhaltung und Weiterentwicklung muss beständig gearbeitet werden. Wo Menschen arbeiten, werden auch Fehler gemacht. Noch so sichere Instrumente schließen menschliche Fehlleistungen, wie uns Flugzeugkatastrophen (trotz Autopiloten etc.) jährlich deutlich vor Augen führen, nicht aus.⁵

Die bekannte Wissenschaftlerin und Gutachterin Petra Schwitzgebel vom Institut für Gerichtliche Psychologie und Psychiatrie aus Homburg/Saar erklärte auf dem diesjährigen Jugendgerichtstag in Nürnberg, was aus ihrer Sicht zu einer ordentlichen Begutachtung (beispielsweise der Schuldfähigkeit) gehört. Es beginnt mit einem umfangreichen **Aktenstudium** (Aktuelle Ermittlungsakten, Frühere Ermittlungsakten, Vollstreckungshefte, Vorgutachten⁶, Ärztliche Unterlagen), geht dann über eine gründliche **Eigenanamnese** (Familiäre Vorgeschichte, Biographie und Sozialanamnese, Beziehungs- und Sexualanamnese, Körperliche Erkrankungen, Psychiatrische Vorgeschichte, Substanzmittelkonsum, Delinquenzvorgeschichte unter Berücksichtigung der zeitlichen Konstanz der psychopathologischen Auffälligkeiten mit Blick auf die sozialen und biographischen Merkmale)⁷, eine teilweise notwendige **Fremdanamnese**, Befunde (hier insbesondere: Psychopathologische Befunde und darüber hinaus fakultativ: Standardisierte testpsychologische Untersuchung, z. B. Tests zur Feststellung des sogenannten Intelligenzquotienten), evtl. Persönlichkeitsdiagnostik, symptombezogene Selbst- und Fremdbeurteilungsfragebögen, körperliche Untersuchung, Drogenscreening, Laborberichte, bildgebende Diagnostik des Gehirns) bis hin zur **Diagnosestellung**. Die hierfür erforderliche Anwendung

der ICD-10⁸ oder des DSM IV⁹ sollte sich bei Jugendlichen immer auf das multiaxiale Klassifikationsschema nach ICD10 (1. Achse: Klinisch-psychiatrisches Syndrom; 2. Achse: Umschriebene Entwicklungsrückstände; 3. Achse: Intelligenzniveau; 4. Achse: Körperliche Erkrankungen; 5. Achse: Assoziierte Aktuelle Abnorme Umstände; 6. Achse: Globale Beurteilung des psychosozialen Funktionsniveaus) festlegen.

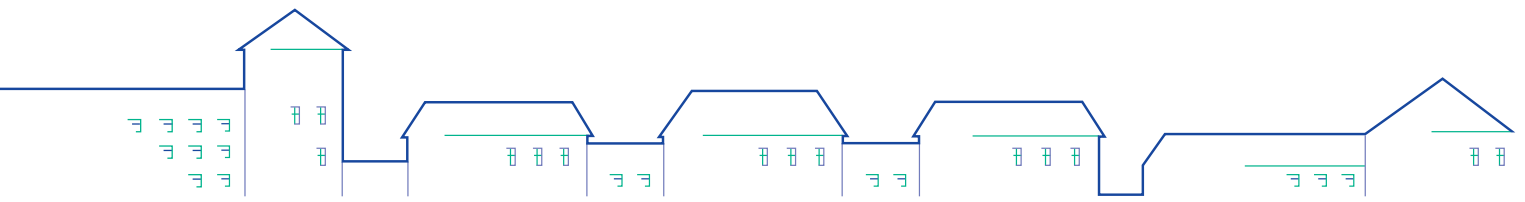
Dies alles soll man mit einer Checkliste ersetzen können? Diese wäre dann treffsicherer als das ordentliche ausgiebige Verfahren der Begutachtung? Die Professoren Urbanjok und Endrass selbst sagen doch in einem Interview mit dem „Beobachter“, dass es eine „Schlüsselfrage“ sei, *„ob die Informationen an der richtigen Stelle zusammenlaufen, sie im richtigen Moment verfügbar sind, und sie sich ein gut qualifizierter Experte anschaut, der sie richtig kombinieren kann?“*. Nach dem Vortrag von Prof. Dr. Endrass in Güstrow scheint so ein Experte durchaus entbehrlich, da nach seinem eigenen Beispiel jeder Student mit einer Checkliste besser, d. h. zielgenauer, in der Risikoprognose ist als die von Prof. Dr. Endrass und anderen Experten selbst gefertigten klinischen Risikobeurteilungen. Auch die sich daraus zwangsläufig herleitende Frage, warum Prof. Dr. Endrass selbst dann immer noch wider dieses „besseren“ Wissens eine klinische Methode praktiziert, bleibt im Vortrag unbeantwortet.

Bei Jugendlichen kommt hinzu, dass ihr abweichendes Verhalten oftmals entwicklungsbedingt ist und deshalb episodischen Charakter hat. Was aber ist als Entwicklungsphänomen zu sehen und was als pathologischer Anteil? Können uns die Checklisten zuverlässig sagen?

Man kann die Wirkung von solchen Checklisten sehr gut am Beispiel des sogenannten Psychopathen¹⁰, ein in der Fachwelt noch immer heiß und leidenschaftlich umstrittener Begriff, der im Übrigen auch in den von der WHO aufgestellten internationalen medizinischen Klassifikation ICD 10 nicht als Diagnose anerkannt ist, darstellen.¹¹ Glaubt man einer Checkliste, dann ist jemand, bei dem man anhand dieser Checkliste eine bestimmte Anzahl von Punkten verzeichnen kann, ein Psychopath.

Der Autor dieses Beitrages war selbst Teilnehmer einer Schulungsmaßnahme, bei der die Teilnehmer zur Anwendung der Psychopathie-Checkliste durch Prof. Dr. Nedopil autorisiert wurden. Dieser wies bereits damals mehrfach darauf hin, dass dieses Erhebungsinstrument schon wegen seiner hohen Anzahl an statischen Faktoren mit großer Sorgfalt und keinesfalls obligatorisch angewandt werden sollte.

Fachleute warnen: Zurzeit sollte von der Verwendung der Psychopathie-Checkliste im Rahmen einer strafrechtlichen Begutachtung abgesehen werden¹², u. a. weil Untersuchungen zur Stabilität der Psychopathie-Kern-Dimensionen vom Jugend- bis ins Erwachsenenalter bislang ausstehen. Davon aber war bei Prof. Dr. Endrass nichts zu hören. Prof. Dr. Nedopil wies seinerzeit auch darauf hin, dass hohe Werte auf der Psychopathen-Skala nicht nur bei Kriminellen zu finden seien, sondern vor allem auch bei sogenannten Managern. Erstmals öffentlich gemacht hat dies der Entwickler der Psychopathie-Checkliste selbst, der kanadische Psychologe Robert Hare in seinem Buch „Menschenschinder oder Manager: Psychopathen bei der Arbeit“ (Babiak, Paul und Hare, Robert D.



2007). Hare ging gemeinsam mit einem bekannten Unternehmensberater nach vielen hundert Interviews davon aus, dass „sich in den Führungsetagen von Unternehmen dreieinhalb Mal so viele Psychopathen wie im Durchschnitt der Bevölkerung“ befinden. Diese Erkenntnis ist seitdem immer und immer wieder von Fachleuten in Büchern und Zeitungsbeiträgen ausführlich zelebriert worden, zuletzt in einem Beitrag im Wirtschaftsteil der Zeit vom 14.08.2013, wo u. a. auf eine Studie aus dem Jahr 2005 (Belinde Board u. Katarina Fritzon) verwiesen wird, wo man britische Firmenchefs mit über tausend Insassen der englischen Hochsicherheitsklinik Broadmoor verglich, die gezeigt habe, dass „erfolgreiche Business-Psychopathen nicht unbedingt weniger gestört als inhaftierte Gewaltverbrecher“ sind und der Tübinger Psychologieprofessor und Hirnforscher (Kernspintomografen) Birbauer zitiert wird, der sich sicher sei, „dass ein erheblicher Teil der deutschen Topmanager erfolgreiche Psychopathen sind“. Auch der Verweis auf eine Studie der Cass Business School in London, die festgestellt habe, dass ein Drittel aller Firmengründer Legastheniker seien¹³ und auf eine weitere Studie von der Erasmus-Universität Rotterdam, die herausgefunden habe, dass Studenten mit einem sogenannten Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätssyndrom (ADHS) mit überdurchschnittlich großer Wahrscheinlichkeit zukünftig ein Unternehmen gründen, zeigt doch letztlich nur, dass einzelne Besonderheiten/Defizite (bei sogenannten Psychopathen vor allem das Defizit an Empathie), die man möglicherweise mit Checklisten ganz gut feststellen kann, wenig Aussagen darüber zulassen, wie sich diese jeweils in sozial adäquatem oder sozial nicht konformem Verhalten in der Zukunft artikulieren werden. Zumal die „Psychopathen“ in den Banken davon ausgehen können, dass ihr sozial schädliches Verhalten beim Umverteilen von Steuer-Milliarden in die Taschen privater Spekulanten für sie weitgehend sanktionslos bleiben wird. Währenddessen wird ein „Psychopath“, der durch sexuelle Devianz auffällig wurde, oftmals als „Sexmonster“ von Pressevertretern, in hoher Übereinstimmung mit einer sich empörenden, scheinbaren Mehrheit in der Bevölkerung, zumeist bevor seine Schuld in einem ordentlichen Prozess festgestellt wird, vorverurteilt.¹⁴ Im Vortrag von Prof. Dr. Endrass wurde nicht ausgeführt, welche Checklisten mit welchen Fragestellungen gemeint sind. Es wird lediglich publikumswirksam aufgeführt, dass im Rahmen einer eigenen Untersuchung in bestimmten Tests (Welche, wann, von wem gemessen, mit welcher Beteiligung und mit welchen Zugangsdaten bleibt weitgehend unberücksichtigt!) Studenten ohne diesbezügliche spezifische Ausbildung belastbarere Ergebnisse mit höherer Trefferquote erreichten als erfahrene langjährige Prognostiker. Die Ergebnisse sollen sich in einer Meta-Studie als richtig erwiesen haben. Auf mögliche methodische Probleme bei Metastudien und insbesondere bei einer „Metastudie aller Metastudien“ wurde nicht eingegangen. Was wurde hier wie zusammengefasst und welche Fehlerquellen wurden bereinigt oder vernachlässigt etc.? Hierüber gab der Vortrag keine Auskunft.

Jegliche Gutachten oder Kriminalprognosen sind kein Selbstzweck, sondern werden regelmäßig im Auftrag eines Gerichts oder einer erkennenden Behörde, eines Anwaltes usw. erstellt (beispielsweise: Vollzugsbehörde, JVA, Klinik, Sozialamt, Gesundheitsamt etc.). Sie sind also immer zweckbestimmt und einzelfallbezogen. Die rechtlichen und tatsächlichen Grundlagen hierfür waren bei Prof. Dr. Endrass nicht zu vernehmen. Welche Fragen sind konkret wie und mit welchem Instrumentarium, unter welchen Standards von wem zu beantworten?

Welche Schnittmengen gibt es bei all den Einzelfallbeurteilungen? Mit einem Gefährlichkeitsgutachten wandelt sich die Diagnose eines Psychiaters allerdings zu einer Prognose, und die ist wie bei Wetterprognosen nie vollständig zuverlässig. Eine Wahrscheinlichkeit ist vorwiegend Statistik und sagt wenig aus über den Einzelfall und seine Besonderheiten.

3. Fazit

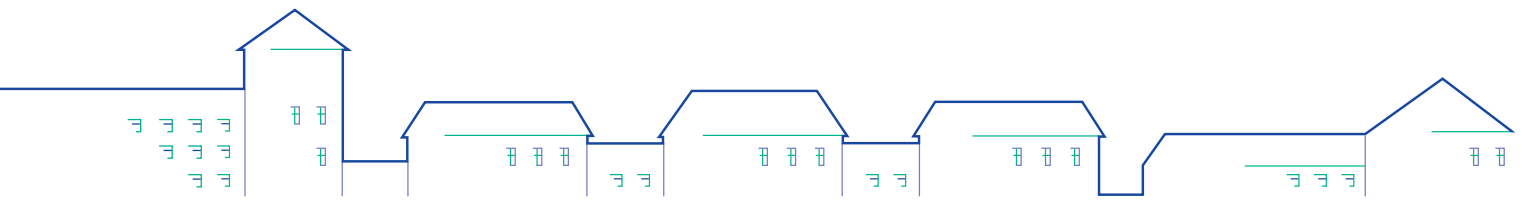
In der Zusammenfassung des Vortrages von Prof. Dr. Endrass in Güstrow wird noch einmal ausgeführt, dass „moderne forensische Psychiatrie einen Beitrag zur Rückfallprävention leisten kann“. Den Beweis hierfür ist er aber m. E. schuldig geblieben und es bleibt damit nur eine Behauptung, eine These.

Andere Aussagen der Zusammenfassung wie z. B. „Mechanische Risk-Assessment-Instrumente weisen eine Trennschärfe von 65 % bis 80 % auf“ und „Hoch-Risiko-Täter können zuverlässig identifiziert werden“, dürfen beruhigt bezweifelt werden. Wenn wir sogenannte Hoch-Risiko-Täter nämlich trennscharf und vor allem individuell identifizieren könnten, wären deutsche Gerichte mit hoher Wahrscheinlichkeit diejenigen, die diese Möglichkeit als erste, sofort und intensiv z. B. bei der umstrittenen Verhängung der Sicherungsverwahrung nutzen würden. Da aber bisher nur bekannt ist, dass man mit einer Fülle von statischen Faktoren in Erhebungsinstrumenten mit hoher Sicherheit **auch** die Hoch-Risiko-Täter aber damit eben **auch** die zukünftig überhaupt nicht mehr gefährlichen ehemaligen Straftäter (Problem der Falsch-Positiven) erfassen kann, wird die Weiterentwicklung von Prognoseinstrumenten in absehbarer Zeit eine weitere Herausforderung für die Wissenschaft und die Gerichte bleiben.

Problematisch bleibt allemal das Menschenbild, welches Prof. Dr. Endrass der forensischen Psychiatrie zugrunde legt, nämlich ein „Primat der Risikoorientierung“. Die von ihm gleichzeitig geforderte „Senkung des Rückfallrisikos durch geeignete Interventionen“ und „deliktorientierten Therapieprogramme“ lassen sich aber m. E. nur mit einem Primat der Ressourcenorientierung und -erweiterung erreichen.

2012 sagt Prof. Dr. Endrass in einem Interview mit einer schweizer Zeitung: „[...] weil statistisch gesehen frühere Verbrechen die zuverlässigsten Indikatoren für spätere Verbrechen sind.“ So verkürzt in den Raum gestellt, ist die Schlussfolgerung: „Einmal Verbrecher – immer Verbrecher“ auch nicht mehr weit. Denn bei all denen, die nur einmal mit einem Verbrechen auffällig werden und dann nie wieder, bei denen stimmt es eben gerade nicht. In diesen Fällen könnte man sogar zugespitzt sagen, sind frühere Verbrechen die zuverlässigsten Indikatoren für späteres, gesetzestreuere Verhalten. Was verschwiegen wird, ist die Tatsache, dass kein Gutachter und keine Checkliste zuverlässig vorhersagen kann, zu welcher dieser beiden Gruppen beispielsweise der Begutachtete gehört!

Wir befinden uns seit einigen Jahren international, aber auch in Deutschland, in einem Paradigmenwechsel. Bisher haben wir als Gesellschaft immer eine Tat beurteilt. Die dafür ausgesprochene Strafe hatten Richter in den Grenzen des gesetzlichen Strafrahmens und auf der Basis des Grades der individuellen Schuld des Täters im Einzelfall festzulegen. Gegenüber dem sogenannten „Gewohnheitsverbrecher“ mit sogenannten „krankhaften Neigungen“ hat man die



Sicherungsverwahrung ausgesprochen. Der Name sagt es schon: Ein solcher Täter hatte eine lange kriminelle Karriere und zumeist ein breites Spektrum an Delikten vorzuweisen. Jetzt ändert sich diese Praxis: Eine einzige Tat und eine schwere psychische Störung genügen. Wir reagieren nicht mehr auf das Delikt selber, sondern auf die Gefährlichkeit des Täters. In Kalifornien wurde in den Neunzehnhundertneunzigern das sogenannte „3-Strike-Recht“¹⁵ eingeführt, das heißt, dass man mit sogenannten kleineren Delikten nach der dritten gerichtlichen Verurteilung bereits lebenslang im Gefängnis eingesperrt wird. Es besteht die Gefahr, dass im „Strafrecht einer präventionsorientierten Sicherheits- und Kontrollgesellschaft Kriminalprognosen Hochkonjunktur haben und ein wichtiges Instrumentarium einer feindstrafrechtlichen Wegsperridiologie“ (Menne 2013) werden und zum Teil schon sind. Professor Kreuzer warnte in einem Beitrag auf einer der wissenschaftlichen Tagungen der Kriminologischen Gesellschaft bereits 2010: „Seit einem Jahrzehnt scheinen im Klima der Strafverhärtung rechtsstaatliche Schamgrenzen zu schwinden.“

Prof. Dr. Endrass und sein Chef Prof. Dr. Urbanjok zählen für mich, nicht nur wegen ihrer umstrittenen Methodik und ihrer kommerziellen Nutzung, zu den Wegbereitern und –begleitern solcher Entwicklungen.

Literaturverzeichnis:

Barbaree HE, Langton CM, Blanchard R, Cantor JM (2009) Aging versus stable enduring traits as explanatory constructs in sex offender recidivism: Partitioning actuarial prediction into conceptually meaningful components. *Crim Justice Behav*, 36:443-465

Dahle K-P, Janka C, Gallasch F, Lehmann R (2008) Jugendliche Sexualstraftäter-Spezialfälle der Prognoseerstellung? *Forens Psychiatr Psychol Kriminol* 2:213-221

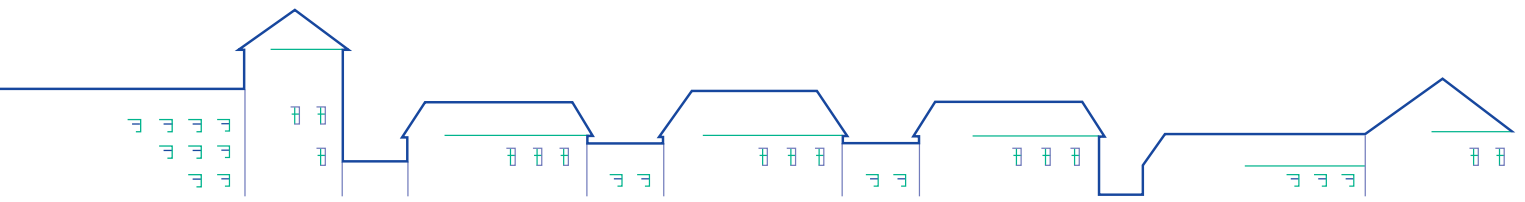
Dahle K-P, Janka C, Gallasch-Nemitz F, Lehmann R (2009) Tatcharakteristika, Rückfallrisiko und Rückfallprognose bei Sexualstraftätern vom Jugend- bis ins Seniorenalter. *Forens Psychiatr Psychol Kriminol* 3:210-220

Fazel S, Sjostedt G, Langstrom N, Grann M (2006) Risk factors for criminal recidivism in older sexual offenders. *Sexual Abuse. J Res Treat* 18:159-167

Hanson RK (1997). The development of a brief actuarial risk scale for sexual offense recidivism. User Report 97-04. Department of the Solicitor General of Canada, Ottawa

Hanson RK (2006) Does Static-99 predict recidivism among older sexual offenders? *Sexual Abuse. J Res Treat* 18:343-355

-
- Hanson RK, Bussiere MT (1998) Predicting relapse: A meta-analysis of sexual offender recidivism studies. *J Consult Clin Psychol* 66:348-362
- Hanson RK, Morton-Bourgon K (2004) Predictors of sexual recidivism: an updated meta-analysis. Public Works and Government Services Canada, Ottawa
- Hanson RK, Thornton D (1999) Static-99: Improving actuarial risk assessments for sex offenders. User Report 99-02. Department of the Solicitor General of Canada, Ottawa
- Hinrichs, G., Köhler, D., & Kraft, U. (2008). Was unterscheidet junge Sexual- und Gewaltstraftäter?, *Zeitschrift für Sexualforschung*, 21(03), S. 222-235.
- Menne, Jonas, „Kriminalprognostik in der Marktgesellschaft. Überlegungen zur Konjunktur von Prognoseinstrumenten“ in: NK Neue Kriminalpolitik, forum für Kriminalwissenschaft, Recht und Praxis, Jahrgang 25, Heft 4/2013, S. 338-353
- Rettenberger M, Matthes A, Boer DP, Eher R (2010) Prospective actuarial risk assessment: A comparison of five risk assessment instruments in different Sexual Offender Subtypes. *Int J Offender Ther Comp Criminol* 54: pp 169-186
- Roberts CF, Doren DM, Thornton D (2002) Dimensions associated with assessments of sex offender recidivism risk. *Crim Justice Behav* 29: pp 569-589
- Rowland DL, Greenleaf WJ, Dorfman L, Davidson JM (1993) Aging and sexual function in men. *Arch Sex Behav* 22: pp 545–557
- Schorsch E (1971) *Sexualstraftäter*. Enke, Stuttgart, 21
- Schorsch E, Pfäfflin F (1994) Die sexuellen Deviationen und sexuell motivierte Straftaten. In: Venzlaff U, Foerster K (Hrsg) *Psychiatrische Begutachtung*, 2. Aufl. Gustav Fischer, Stuttgart, S. 323–368
- Spehr, Aranke / Martin, Reimar / Briken Peer, Forschungsbericht
Evaluation des Hamburger Modellprojekts für sexuell auffällige Minderjährige
Universität Hamburg, Uni-Klinik Eppendorf
<http://www.hamburg.de/contentblob/2755148/data/abschlussbericht-modellprojekt.pdf>
- Thornton D (2006) Age and sexual recidivism: A variable connection. *Sexual Abuse. J, Res Treat* 18: pp 123-135
- Thornton D, Mann R, Webster S, Blud L, Travers R, Friendship C, Erikson M (2003) Distinguishing and combining risks for sexual and violent recidivism. In: Prentky RA, Janus ES, Seto MC (eds) *Sexually coercive behavior: Understanding and management*. Academy of Sciences, New York, pp 225-235



- ¹ In Fribourg wurde der gleiche Vortrag allerdings unter dem Thema „Sicherheit und Psychiatrie“ gehalten. Im Güstrower Vortrag wurden nach Wahrnehmung des Autors einige Folien in der Power-Point-Präsentation ausgelassen.
- ² Obwohl man auf der Forschungsplattform der Universität Konstanz (SciKon) nachlesen kann, dass Prof. Dr. Jérôme Endrass noch im letzten Semester dort selber ein Seminar (PSY-10950-20131) mit dem Titel: „Risk-Assessment: Prognose-Gutachten bei Gewalt- und Sexualstraftätern“ dort anbot.
- ³ Frankfurter Persönlichkeitsinventar (FPI), Psychopathie-Check-List von Hare (PCL), Hypomania-Check-List (HCL)
- ⁴ Von Nedopil verwendete Literaturangaben: Quinsey et al. 2000/ Webster & Brink 2004/ Ogloff et al. 2005/ Nedopil et al 2005/ Bjorkly et al 2004/Boetticher et al. 2006
- ⁵ Urabiok sagt in einem Interview 2012: „Man kann viele dieser Taten verhindern. Natürlich nicht alle, ein System ist nie perfekt – mal fehlt Information, mal erwischt man den falschen Experten...“ Was nützt also die noch so vermeintlich gute Check-Liste, wenn sie vom falschen Experten ausgefüllt wird?
- ⁶ Gem. Forderung des BGH 2 StR 94/13
- ⁷ Bei Jugendlichen spielen dabei unbedingt die Informationen über Medienkonsum (weniger entscheidend ist dabei die Quantität, vielmehr die Qualität) und die Konsequenzen, Substanzmittelkonsum (Alter bei Erstkonsum), Sexualität, Schulentwicklung, ADS (Kombination mit emotionaler Störung und Aggressivität), Delinquenz im Kindesalter, Traumatisierungen und Integration in Peer-Groups eine wichtige Rolle.
- ⁸ ICD: International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems - ist das wichtigste, weltweit anerkannte Diagnoseklassifikationssystem der Medizin. Es wird von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) herausgegeben.
- ⁹ DSM: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (Diagnostisches und Statistisches Handbuch Psychischer Störungen) ist ein Klassifikationssystem der American Psychiatric Association (Amerikanische Psychiatrische Vereinigung), die es erstmals 1952 in den USA herausgegeben hat. Seither erscheinen auch Ausgaben in anderen Ländern: Beispielsweise gibt es seit 1996 eine deutsche Ausgabe des DSM-IV. Aktuell liegt die fünfte Auflage DSM-5 vor.
- ¹⁰ Als eigenständiges Krankheitsbild erstmals vom U.S.-Psychiater Cleckley 1941 beschrieben.
- ¹¹ Der in unserem Land sehr bekannte und erfahrene Psychoanalytiker und forensisch tätige Psychotherapeut Dr. Bernhard Schwaiger bezweifelt dieses Konstrukt schon deshalb, weil es gegenüber der ursprünglichen narzisstischen Persönlichkeitsstörung mit ausgeprägten narzisstisch-manipulativen Persönlichkeitszügen, Empathiearmut, fehlender Reue, allgemeiner Gefühlsarmut keine qualitativ neue Basis benennt.
- ¹² So u. a. Sevecke et al., Z. Kinder-Jugendpsychiatr. Psychother.39(1)2011
- ¹³ Dies sei achtmal so häufig wie in der Normalbevölkerung
- ¹⁴ Hier wird nicht darauf eingegangen, welche Erkenntnisse es zu überdurchschnittlichen psychischen Auffälligkeiten bei Psychologen und Psychiatern gibt; einer weiteren interessanten Facette des vielschichtigen und komplexen Themas.
- ¹⁵ Herleitung des Begriffs aus dem „Baseball“-Sport

Reakkreditierung aus zwei Blickwinkeln

Vor 5 Jahren wurde mit Einführung des Studienganges „Bachelor of Laws – Öffentliche Verwaltung“ dieser auch akkreditiert, sprich die Qualität des Studienganges bescheinigt. Entsprechend ist es für die Fachhochschule wichtig, diesen Status beizubehalten.

1. Die Bedeutung einer (Re-) Akkreditierung für eine Fachhochschule

Eine Reakkreditierung ist die Sicherstellung der Anforderungen an einen Bachelorstudiengang. Seit Einführung dieser Studiengänge sind in den „Ländergemeinsamen Strukturvorgaben“ der Kultusministerkonferenz Anforderungen an die Hochschulen definiert, die es einzuhalten gilt. Und nur mit einem akkreditierten bzw. reakkreditierten Studiengang ist es möglich, den Titel des Bachelors zu verleihen. Eine entsprechend hohe Bedeutung hat das Zertifikat der Reakkreditierung für die Fachhochschule und ihre Studenten: ohne Zertifikat kein Bachelorstudiengang.

2. Die Reakkreditierung der FHÖVPR M-V

Bereits während der ersten Fachbereichsratsitzung im Mai 2014 erfuhr ich in der Funktion als studentische Vertretung von diesem bedeutenden, bevorstehenden Ereignis. Ich hatte damals noch keine Ahnung, was dies für die Fachhochschule und für uns Studenten zu bedeuten hatte.

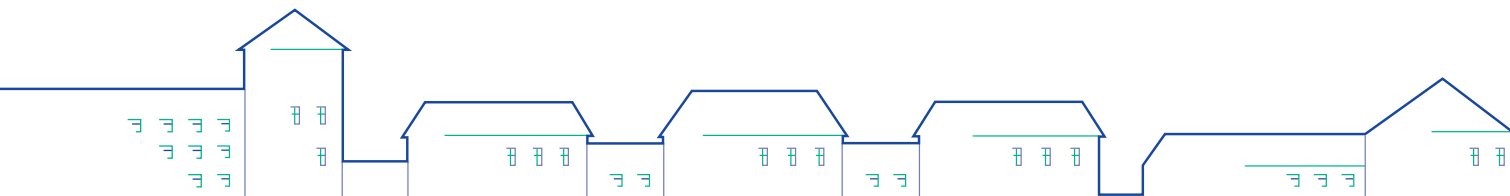
2.1 Ablauf

Der Ablauf war jedoch schnell klar. Zunächst stellte die Fachhochschule einen Antrag auf Reakkreditierung und schickte dann eine komplette Selbstdokumentation des Studienganges, inklusiver aller erforderlichen Inhalte, an die beauftragte Institution (in unserem Fall ACQUIN e. V.). Dies dient dazu, dass sich die Gutachter auf die anschließende Vor-Ort-Begehung adäquat und die damit einhergehenden Fragen vorbereiten können. Dann erfolgten die Vor-Ort-Begehung und ein anschließendes Gutachten, zu dem man eine Stellungnahme erarbeiten kann. Zu guter Letzt entscheidet dann der Akkreditierungsrat über die Reakkreditierung. Auf Basis dessen entschied der Akkreditierungsrat, die FHÖVPR M-V mit Auflagen zu reakkreditieren.

2.2 persönliche Erfahrungen

Für mich war die Reakkreditierung aus Sicht der studentischen Vertretung der beantragenden Einrichtung sehr spannend. Sei es dadurch, Einblicke in den Ablauf nehmen zu können, über die Vorbereitung und Zusammenstellung der benötigten Informationen bis hin zur Begleitung der Gespräche mit den Gutachtern und den hiesigen Studenten. Auch bei der Formulierung der Stellungnahme hinsichtlich der Beurteilung durch die Gutachter konnte ich mich beteiligen. Dies hatte zur Folge, dass ich mich vertieft in die Thematik einarbeiten konnte – eine sehr interessante Erfahrung.

Letztendlich freut es mich, dass der Studiengang „Bachelor of Laws – Öffentliche Verwaltung“ reakkreditiert wurde. Die erteilten Auflagen, die es zu bewältigen gilt, stellen eine Chance auf eine weitergehende Optimierung des Studienganges dar.



3. Die Reakkreditierung der FHVD Kiel

Während der Vorbereitung unserer Reakkreditierung ergab sich für mich die Möglichkeit einer Teilnahme als Gutachterin zur Reakkreditierung der FHDV Kiel in Kiel Altenholz. Dieses Angebot nahm ich sehr gerne an, denn dadurch bekam ich die Chance, das Verfahren von der zweiten Seite zu sehen.

3.1 Ablauf

Der Termin der Vor-Ort-Begehung fand am 22. und 23. September 2014 statt. Mitte August erhielt ich die Unterlagen der Selbstdokumentation zur Vorbereitung. Nun galt es für mich, diese zu sichten und Fragen für die Besichtigung vorzubereiten. Der weitere Ablauf gestaltete sich auch wie bei der Reakkreditierung der FHÖVPR, nur dass ich diesmal das Gutachten mitverfassen durfte und eine Empfehlung an den Akkreditierungsrat, bezüglich der zu entscheidenden Reakkreditierungsform, mitabgeben durfte.

3.2 Persönliche Erfahrungen

Am Montag, dem 22. September 2014, fuhr ich dann rechtzeitig nach Strande ins Hotel, in dem meine Gutachterkollegen und ich untergebracht waren, um mich dort in Ruhe vorzubereiten.

Dann erfolgte eine Gesprächsrunde nur unter den Gutachtern. Die mit mir teilnehmenden Personen waren entweder aktive Leiter einer kommunalen Hochschule für Verwaltung oder ehemalige Leiter und nun im Ministerium tätige Personen und aktive Dozenten an Verwaltungshochschulen. Also eine fachlich hochkarätige Runde, die mir aber nie das Gefühl gegeben hat, dass meine Meinung und Einschätzung weniger wert seien. Sie waren stets an meiner studentischen Sicht interessiert, was die Zusammenarbeit sehr, sehr angenehm machte. Die Gespräche, die dann an dem Montag und Dienstag in der Hochschule geführt wurden, waren sehr anstrengend, da man in kurzer Zeit sehr viele Informationen erhielt, die man für sich auch noch bewerten und vergleichen musste. Dennoch waren es immer angenehme und freundliche Gespräche, die man durchaus als kollegialen Austausch bezeichnen kann. Die ganze Atmosphäre und das Verständnis, was von jedem Gutachter, auch von mir, für die Probleme der Fachhochschule, zum Beispiel bei der Findung von qualifiziertem Personal, entgegengebracht wurde, machten die Vor-Ort-Begehung zu einem erlebniswerten Ereignis, bei dem man voneinander lernen konnte.

Die Nachbereitung der Begutachtung, in Form eines zu schreibenden Gutachtens, gestaltete sich entsprechend sehr angenehm, denn auch dort war gegenseitige Unterstützung durch die anderen Gutachter gegeben und man blieb im regen E-Mail-Kontakt.

4. Fazit

Es stellte sich für mich, da ich beide Seiten eines solchen Verfahrens nun kennenlernen durfte, eindeutig heraus, dass vieles von den Gutachtern abhängt. Die Einschätzung verlangt ein Verständnis für die Vorgänge an den jeweiligen Hochschulen und einen sensiblen Umgang mit den Beteiligten. Insgesamt waren die beiden Reakkreditierungen erfahrungsreiche Herausforderungen für mich. Erfahrungen, die ich nicht missen möchte.

Anne Rothbart,
Studentin am Fachbereich Allgemeine
Verwaltung,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,
Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Bei der Erstellung des Artikels wurde Frau
Rothbart von Frau Stefanie Busch unterstützt.

Zur politischen und wirtschaftlichen Krise in der Ukraine - Ein Veranstaltungsbericht -

Seit zehn Jahren besteht zwischen dem Regionalinstitut der Nationalen Akademie für staatliche Verwaltung des Präsidenten der Ukraine in Lviv (Lemberg) und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege eine enge Kooperation, die vor allem durch einen gegenseitigen Studenten- und Dozentenaustausch gepflegt wird. In diesem Jahr war die Zusammenarbeit durch die dramatischen Ereignisse in der Ukraine überschattet. Aus Fürsorgegründen mussten die Studienfahrten der Güstrower Studenten und Dozenten in diesem Sommer ausfallen. Umso erfreulicher war es, dass sich trotz der schwierigen Bedingungen in der Ukraine eine Studienfahrt für drei Dozenten und 14 Studenten aus Lviv (Lemberg) nach Güstrow Anfang Juli organisieren ließ. Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass sich aufgrund der starken Abwertung der ukrainischen Währung (Griwna) die Reisekosten für die ukrainischen Kollegen nahezu verdoppelt haben.



Eröffnung der Veranstaltung

Dr. Holger Franke,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und
Rechtspflege, des Landes Mecklenburg-Vorpommern

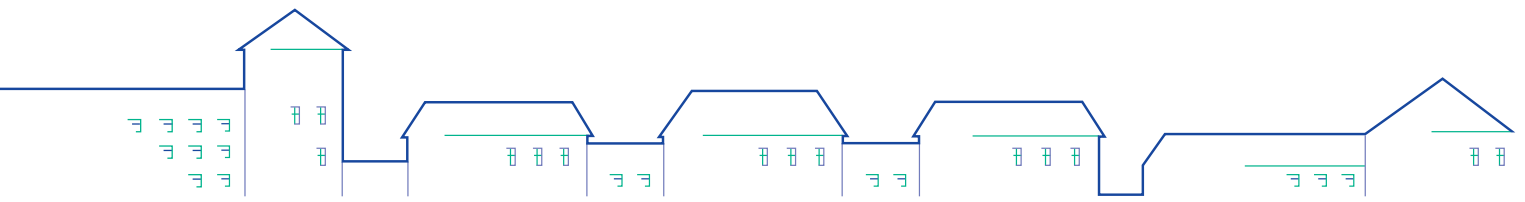
Im Rahmen dieses einwöchigen Besuches der ukrainischen Kollegen und Studenten des Regionalinstituts der Nationalen Akademie für staatliche Verwaltung des Präsidenten der Ukraine in Lviv (Lemberg) veranstaltete die Fachhochschule am 9. Juli eine öffentliche Informations- und Diskussionsveranstaltung über die aktuelle politische und wirtschaftliche Situation in der Ukraine.

Die Veranstaltung eröffnete der Politikwissenschaftler Dr. Bunyk, indem er die etwa 40 Teilnehmenden mit einem historischen Abriss über die jüngsten politischen Ereignisse in der Ukraine informierte. Er erläuterte, wie es zu den Protesten auf dem Maidan, dem Unabhängigkeitsplatz in Kiew, gekommen sei: Nach Auffassung von Dr. Mykola Bunyk seien die Proteste keine spontanen Ereignisse gewesen, sondern ein Resultat der vielfältigen Probleme, die sich seit dem Zusammenbruch der Sowjetunion angehäuft hätten. Die Lage habe sich seit dem Amtsantritt von Victor Janukovitsch im Jahre 2010 noch einmal deutlich verschlechtert. Die Wirtschaft habe stagniert, die Korruption sei nie ernsthaft bekämpft worden, die sozialen Probleme seien ungelöst geblieben und die Politik habe mehr und mehr autoritäre Züge getragen. Daher sei die Unzufriedenheit in der Bevölkerung gewachsen. Das Fass zum Überlaufen habe dann im November 2013 das von der ukrainischen Regierung gestoppte Assoziierungsabkommen mit der Europäischen Union (EU) gebracht. Als Studenten auf dem Maidan hiergegen protestierten, seien sie grausam verprügelt worden; dies habe die „russische“ Alternative zur politischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Ukraine deutlich sichtbar werden lassen. Der damalige Präsident Janukovitsch sei nicht bereit gewesen, adäquat zu reagieren und den Forderungen der Demonstranten entgegenzukommen; stattdessen sei versucht worden, die Proteste zu unterdrücken. Es sei zu Krawallen gekommen, bei denen mehr als hundert unbewaffnete Menschen getötet worden und mehr als eintausend Personen verletzt worden seien. Janukovitsch habe daraufhin die Flucht ergreifen müssen und eine neue Regierung sei an die Macht gekommen.



Dr. Mykola Bunyk,
Regionalinstitut Lviv (Lemberg)

Dies sei aber noch nicht das Ende der ukrainischen Probleme gewesen. Die Ukraine habe vor neuen Herausforderungen gestanden: die öffentlichen Kasernen seien leer gewesen, im Parlament habe es keine stabile Mehrheit für die Regierung gegeben, die öffentliche Verwaltung und die Polizei seien demotiviert gewesen. Als Russland die Krim okkupierte, habe es kaum mehr als 5000



einsatzfähige Soldaten im ganzen Land gegeben. Im April 2014 hätten sich die Unruhen auch im Osten der Ukraine durch die sogenannten Separatisten ausgebreitet, die durch russische „Freiwillige“ unterstützt werden. Seitdem spitze sich die Lage dramatisch zu. Obwohl die ukrainische Armee dreiviertel der betroffenen Gebiete von Separatisten befreit habe, würden sich die Kämpfe intensivieren, ferner steige leider die Zahl der Opfer.

Nach den Präsidentenwahlen am 25. Mai 2014 habe sich die politische Situation in der Ukraine teilweise stabilisiert. Der neue Präsident Petro Poroschenko hätte jedoch derzeit nur einen beschränkten Einfluss auf die ukrainische Regierung. Um wirkliche Reformen einleiten zu können, benötige man ein neues Parlament. Für den Oktober sei daher beabsichtigt, Parlamentswahlen durchzuführen. Die neuesten Umfragen würden zeigen, dass die Partei von Poroschenko auf circa 30 bis 31 % der Stimmen kommen würde. Für die anderen Parteien hätten sich folgende Umfragewerte ergeben: Partei von Tymoschenko: 11 bis 12 %, Partei von Klitschko (Udar): 7 bis 8 %, Radikale Partei (populistisch orientiert) von Liaschko: 19 bis 20 %, Svoboda (Nationalisten): 6 %, Bürgerliche Position von Hryzenko: 6 %. Die Partei der Regionen (Partei des alten Präsidenten Janukowitsch) und die kommunistische Partei würden wohl weniger als 5 % bekommen. Es sei abzusehen, dass im Parlament eine klare pro-europäische Mehrheit zustande kommen würde. Problematisch sei aber nach wie vor ein altes Wahlsystem, welches es erlauben würde, dass „alte Gesichter“ wieder ins Parlament einziehen könnten. Zudem seien die Regeln zur Parteienfinanzierung intransparent und würden den Oligarchen ermöglichen, Listenplätze der Parteien zu kaufen.

Die Ökonomin Natalia Hushtyk, Doktorandin des Regionalinstituts, informierte über die schwierige wirtschaftliche Situation der Ukraine, die sich vor allem im letzten halben Jahr verschlechtert habe. So habe sich das Bruttosozialprodukt (BIP) im ersten Quartal um 1,1 % und im 2. Quartal um 4,7 Prozent verringert. Durch den Krieg in der Ost-Ukraine, dem wirtschaftlichen Zentrum des Landes, drohe ein noch stärkerer Rückgang der Industrieproduktion, welcher statistisch erst in der zweiten Jahreshälfte erfasst werden würde.

Als weiteres Problem trete eine drastisch steigende Inflationsrate hinzu, die vor allem Produkte des täglichen Bedarfs um über 20 % verteuert hätte. Bei den Gaspreisen sei eine ähnliche Entwicklung festzustellen, hier drohe eine gestaffelte Preissteigerung von über 100 %. Da die Löhne ohnehin schon recht niedrig seien (z. B. verdient ein Verwaltungsmitarbeiter in einer Kommunalverwaltung monatlich ca. 1500 Griwna = 85 Euro) und auch stagnierten, würden sich die Lebensbedingungen verschlechtern. Häufig würden die hauseigenen Gärten für das „Überleben“ der Familien sorgen. Die vor kurzem eingeführte Kriegssteuer auf alle Einkommen und der Abbau von Sozialleistungen (z. B. des Kindergeldes) sei für viele Bürger eine weitere Belastung. Einen positiven wirtschaftlichen Impuls erhoffe man sich durch die Umsetzung des EU-Assoziierungsabkommens.

Der Historiker Dr. Petro Kohut warf einen Blick auf den militärischen Konflikt in der Ost-Ukraine, den er als sogenannten Hybrid-Krieg bezeichnete, also eine Mischform, die sich neben den konventionellen Formen des Krieges auch geheimdienstlicher Maßnahmen, der Desinformation und der Propaganda sowie

Dr. Mykola Bunyk
Regionalinstitut Lviv (Lemberg)
Dr. Holger Franke,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,
Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern



Natalia Hushtyk,
Doktorandin des Regionalinstitut Lviv (Lemberg)

anderer irregulärer Maßnahmen bedienen würde. Nach seinen Informationen sei Russland dafür verantwortlich zu machen; die Unterstützung für die sogenannten Separatisten käme zweifelsfrei von russischer Seite. Zum Beispiel habe man in einem von der ukrainischen Armee erbeuteten Panzer noch ein vor kurzem geführtes russisches „TÜV“-Heft gefunden. Auch sei festzustellen, dass viele der Kämpfer auf der Seite der Separatisten aus Russland kämen. Der militärische Konflikt in der Ost-Ukraine diene dazu, die Ukraine insgesamt zu destabilisieren. Der Aufbau bzw. die Reform der Wirtschaft und der Verwaltung werden dadurch erheblich erschwert. Die wenigen finanziellen Ressourcen der Ukraine müssten für den Krieg in der Ost-Ukraine verwandt werden. Zudem binde dieser Konflikt die Regierungskräfte und verhindere die Konzentration auf die notwendigen Reformschritte.

Nach Einschätzung von Herrn Dr. Petro Kohut gäbe es zurzeit allerdings keine Alternative zu den derzeitigen militärischen Maßnahmen der Kiewer Regierung.

In der anschließenden Diskussion wurde nach dem Einfluss der rechts-nationalistischen Gruppierungen, insbesondere des „Rechten Sektors“, in der Ukraine gefragt. Nach Einschätzung der ukrainischen Kollegen gäbe es diese Gruppierungen; sie würden allerdings - bei einer Betrachtung der gesamten Lage - nur eine Randerscheinung darstellen. Der Einfluss des „Rechten Sektors“ würde überschätzt werden.

Weiterhin baten die Diskussionsteilnehmer um eine Einschätzung, ob man Russland bei der Diskussion um das EU-Assoziierungsabkommen zu wenig eingebunden und die Europäische Union hier zu „naiv“ gehandelt habe. Nach Einschätzung von Dr. Bunyk wäre eine Teilnahme Russlands an den Diskussionen um das EU-Assoziierungsabkommen sinnlos gewesen, da es keine Bereitschaft Russlands gegeben habe, hierüber ernsthaft zu diskutieren. Russland verfolge sein eigenes Projekt – die Zollunion - und beabsichtige die Ukraine in diese Union hineinzuziehen. Ende 2013 sei Russland schon sicher gewesen, dieses Ziel erreicht zu haben. Erst jetzt - nach der Unterzeichnung des EU-Assoziierungsabkommens - ergebe sich die Möglichkeit für vernünftige Verhandlungen. Die EU habe daher nicht „naiv“ gehandelt. Jedoch hätte man die Erfahrungen in Georgien 2008 berücksichtigen und sich mit einer Strategie für die jetzige Situation vorbereiten können.

Die Diskussion konnte nur einige der hochkomplexen und schwierigen Fragen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Ukraine anreißen. Trotzdem wurde bei allen Diskussionsteilnehmern durch die sehr anschauliche Vermittlung der ukrainischen Kollegen das Bewusstsein sowie das Verständnis für die aktuelle politische Lage in der Ukraine geschärft. Die Kollegen aus Lviv (Lemberg) machten am Ende deutlich, dass sie auf dem Weg zu einem demokratischen Rechtsstaat und der dafür unabdingbaren Ausbildung von Studenten für die öffentliche Verwaltung eine fachliche Begleitung der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege wünschten.



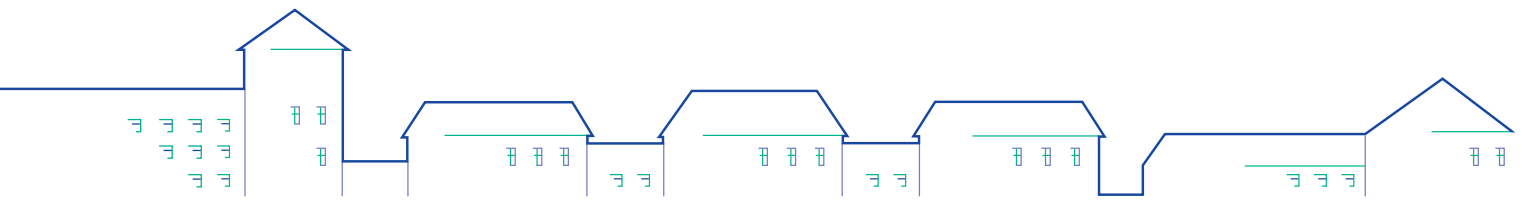
Dr. Petro Kohut,
Regionalinstitut Lviv (Lemberg)



Blick in die Diskussionsrunde



Dr. Marion Rauchert, Dr. Holger Franke, Dr.
Mykola Bunyk



Gespräch der Studierenden des Fachbereichs Rechtspflege mit Frau Justizministerin Kuder

Am 1. Oktober 2014 fand in Güstrow eine auswärtige Kabinettsitzung der Landesregierung statt. Aus diesem Anlass nahm Frau Justizministerin Kuder die Gelegenheit wahr, sich mit den Studierenden des Fachbereichs Rechtspflege in der FHöVPR persönlich auszutauschen. Neben den 35 Studierenden der Jahrgänge 2012 und 2014 nahmen zudem die für den nichtrichterlichen Dienst zuständige Personalreferentin des OLG, Frau Böhm, sowie die hauptamtlichen Dozenten des Fachbereichs Rechtspflege teil.

Zunächst äußerte sich Frau Kuder zu den Aussichten der Übernahme der Anwärter nach Bestehen der Laufbahnprüfung in den Landesdienst und erläuterte, dass man auch im Hinblick auf den künftig steigenden Bedarf aufgrund altersbedingter Abgänge in der Justiz bereits derzeit bemüht sei, allen Absolventen, welche die Voraussetzungen erfüllten, eine Stelle anzubieten. In diesem Zusammenhang betonte sie jedoch auch, dass das Bestehen der Laufbahnprüfung mit mindestens der Note „Befriedigend“ (sogenannte 8-Punkte-Grenze) nach der einheitlichen Erlasslage der gesamten Landesverwaltung das ausschlaggebende Kriterium für die Übernahme sei, um die Qualität der Arbeit in der Landesjustiz zu sichern. Auch ein guter Praktiker könne nun mal nicht ohne befriedigende Fachkenntnisse den Anforderungen gerecht werden, welche sich zuvörderst in der Abschlussnote widerspiegelten. Auf einen Hinweis des Fachbereichsleiters hin, dass z. B. im Fachbereich Polizei auch Anwärter unterhalb dieser Grenze Übernahme fänden, sagte die Justizministerin eine entsprechende Nachforschung hinsichtlich dieser Praxis zu.

Des Weiteren bestätigte Frau Kuder den Entschluss des Justizministeriums, ab 2017 die jährliche Einstellung von Anwärtern auch im Fachbereich Rechtspflege wieder aufzunehmen. Einem absehbaren vermehrten altersbedingten Ausscheiden zahlreicher Rechtspfleger müsse rechtzeitig mit der verstärkten Ausbildung von Anwärtern begegnet werden. Angesprochen auf den dann auch entsprechend erhöhten Personalbedarf des Fachbereichs Rechtspflege und die erforderlichen Stellen wies sie allerdings darauf hin, dass die Verwirklichung selbstverständlich von weiteren Gesprächen mit dem Innen- und Finanzministerium abhinge.

Auf konkrete Nachfrage einer Studierenden bekundete Frau Kuder die Absicht, die Amtsanwaltsausbildung in begrenztem Umfang im Land wieder aufzunehmen bzw. fortzuführen, ohne jedoch auf nähere Details einzugehen.

Weiteres Gesprächsthema waren die Aufstiegsmöglichkeiten des Rechtspflegers innerhalb der Justiz und die im Vergleich zu anderen Bereichen der Landesverwaltung kaum vorhandene Durchlässigkeit. Die Justizministerin stellte unmissverständlich klar, dass außerhalb vereinzelter Stellen in der Verwaltung grundsätzlich kein Aufstieg in der Justiz möglich sei. Seitens des Fachbereichsleiters wurde diesbezüglich angemerkt, dass damit ein nicht unerheblicher Wettbewerbsnachteil für den Fachbereich Rechtspflege bestünde, weil in den Fachbereichen Polizei und Allgemeine Verwaltung eine deutlich andere Pra-

Daniela Eilers,
Dozentin am Fachbereich Rechtspflege,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,
Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

xis vorherrschende und potentielle Bewerber auch bereits in Auswahlgesprächen mögliche Aufstiegschancen nachfragten und in ihre Entscheidung einbezogen.

Hinsichtlich der Bewerberzahlen wurde erörtert, dass es im Jahr 2014 insgesamt 480 Bewerbungen auf 15 Stellen für Anwärter der Rechtspflege gegeben hat, somit 32 Bewerbungen auf eine offene Stelle. Darüber hinaus hat das Justizministerium angesichts des demografischen Wandels in diesem Jahr eine Nachwuchsoffensive gestartet. Mit neuen Flyern und verstärktem Auftreten auf Messen etc. soll intensiv weiter um qualifizierten Nachwuchs geworben werden.

Im weiteren Verlauf wurden noch mögliche Aufgabenübertragungen vom Richter auf den Rechtspfleger und vom Rechtspfleger auf den Urkundsbeamten der Geschäftsstelle angesprochen. Insoweit berichtete Frau Kuder, dass in der Justizministerkonferenz zurzeit eine länderübergreifende Diskussion diesbezüglich geführt werde, Ergebnisse aber noch nicht vorlägen. Zudem setze die Aufgabenübertragung zumindest eine grundlegende Befähigung und damit Ausbildung insoweit voraus. Auf den Einwand eines Studierenden, dass bereits jetzt die Stoffdichte und der Zeitdruck im Studium der Rechtspflege enorm hoch seien, entgegnete sie, dass die im Studium ebenfalls zu erwerbende Fähigkeit zur selbständigen Aneignung bisher unbekannter Thematiken und neuer Fachgebiete selbstverständlich vorausgesetzt würde.

Abschließend wurde noch kurz die in Aussicht genommene Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung ins Auge gefasst. Die Ministerin machte deutlich, dass es keine inhaltlichen Beschränkungen oder gar Denkverbote gäbe und sie insbesondere für gedankliche Anregungen dankbar wäre.



Justizministerin Kuder
im Gespräch mit Studierenden und Lehrenden des
Fachbereichs Rechtspflege

Tag der offenen Tür am 6. September 2014 Sommer, Sonne und kein Strand

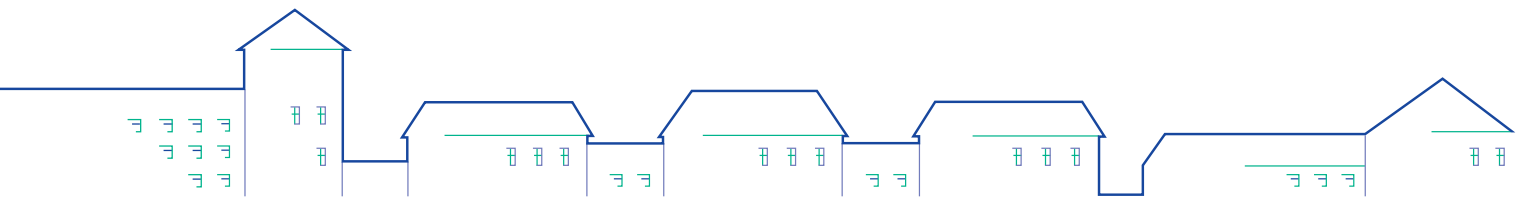


Eröffnung durch
Dr. Marion Rauchert,
kommissarische Direktorin,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und
Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Bereits vor der offiziellen Eröffnung stellten wir begeistert fest, dass trotz des wunderschönen spätsommerlichen Wetters sehr viele junge Menschen mit ihren Eltern gekommen waren, um sich über unsere Studien- und Ausbildungsangebote zu informieren. So reichten dann auch die über 100 Plätze im Hörsaal nicht aus, wo Dr. Marion Rauchert zunächst um 10:00 Uhr die Gäste herzlich begrüßte und erste Einblicke in die Fachhochschulwelt gewährte.



Die Auszubildenden Peggy Wölki,
Christiane Klemkow und Annemarie Mohrmann
begrüßen am Haupteingang die Gäste



Im Anschluss daran stellten die Fachbereiche Allgemeine Verwaltung, Rechtspflege und Polizei sowie das Ausbildungsinstitut nacheinander ihre Studien- und Ausbildungsgänge im immer noch gut besuchten Hörsaal vor. Dabei wurden sie von Anwärtern ihrer Bereiche unterstützt, die vor einigen Jahren selbst noch den Tag der offenen Tür besuchten, um sich über die Bildungsangebote sowie das Bewerbungs- und Auswahlverfahren zu informieren.

Dies konnte man auch wieder in bewährter Form an den Infoständen des Zentralen Auswahl- und Einstellungsdienstes tun; erstmalig konnten die Gäste ihr Wissen aber auch in einem simulierten Auswahlverfahren testen. Dazu hatten wir die Sporthalle in ein Bewerbungszentrum verwandelt. Die Nachfrage hier war so groß, dass die Plätze nicht ausreichten; für uns ein eindeutiges Zeichen dafür, dass wir mit diesem Angebot voll ins Schwarze getroffen haben und es wiederholen werden.



Simuliertes schriftliches (oben) und sportliches (links) Auswahlverfahren in der Sporthalle

Ebenso stellten wir fest, dass es sehr zielführend war, das Infomaterial zu unserem Tag der offenen Tür an die über 230 weiterführenden Schulen im Land zu schicken. Von den Teilnehmern eines schriftlichen Tests im Bewerbungszentrum erfuhren wir, dass fast die Hälfte von ihnen durch Werbung in der Schule auf den Tag aufmerksam wurde. Viele beziehen ihre Informationen aber auch von Bekannten, Freunden und der Familie. Deshalb wollen wir dem Slogan „Kollegen werben Kollegen“ eine größere Bedeutung zukommen lassen und Kollegen als Multiplikatoren für unsere Botschaften gewinnen.

Die Lehrer- und Elternsprechstunde hatten wir auch zum ersten Mal im Programm. Während die Kinder in den Schnuppervorlesungen „Wie liest man ein Gesetz?“, „Rechte an Grundstücken“ und „Von der Spur zum Beweis“ saßen, stellten 20 Eltern ihre Fragen, insbesondere zum Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Leider stellte sich heraus, dass kein Lehrer anwesend war und die Ansprache der für die Berufsorientierung zuständigen Lehrer an den Schulen per E-Mail zwar gezielt, aber damit dennoch nicht zielführend war.

Am Büchertisch vor der Bibliothek
Elena Becker und Birgit Brodowski
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und
Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern



Daniela Hett,
Büroleiterin der Direktorin,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,
Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern



Lehrer- und Elternsprechstunde unter Beteiligung von
 Manfred Pander, Klaus-Peter Meier, Dr. Marion Rauchert
 Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
 Staatssekretär Thomas Lenz, Ulrich Boldt
 Ministerium für Inneres und Sport des Landes Mecklenburg-Vorpommern (v. l. n. r)

Für die 9. Kinder- und Jugend-Uni zum Thema „Alle gegen Einen – MOBBING – Keiner will gehänselt werden!“ am Morgen hatten wir uns auch eine größere Beteiligung erhofft; leider blieben die meisten Plätze im Hörsaal unbesetzt. Dem Referenten Herrn Quaas vom DRK Kreisverband Güstrow e. V. war es so aber möglich, ganz individuell auf die Kinder einzugehen.

Ganz individuell konnten die Gäste auch die Fachhochschule und den Campus erkunden, indem sie den §§ auf dem Fachhochschulpfad folgten. So wurden sie unter anderem ins Wohnheim geführt, wo sie sich ein Zimmer anschauen und auf einer Tafel über die monatlichen Preise informieren konnten. Auf diese Weise war ganztägig Bewegung auf dem Campus. Egal ob entlang oder abseits des Pfades, die Besucher konnten einiges erleben.

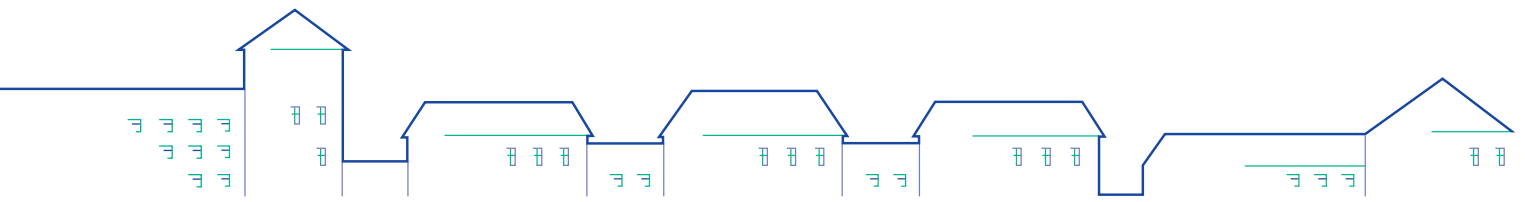


Gemeinsam mit ihren Dozenten führten Polizeianwärter dem begeisterten Publikum Eingriffs-, Sicherungs- und Vollzugstechniken vor; ihre Kollegen nahmen Fingerabdrücke und erstellten Fahndungsfotos.

Die Kolleginnen der Bibliothek hatten erneut einen gemeinnützigen Büchertisch organisiert, der zum Schnökern einlud. Beim Spiel „SysTeaming“ konnte man seinen Teamgeist stärken und sich an den Ständen der Güstrower Wohnungsanbieter AWG und WGG über Alternativen informieren, wenn einem das Leben im Wohnheim-Team vielleicht nicht behagt.



Die Norddeutsche Akademie für Steuerrecht und Finanzen und die Bildungsstätte Justizvollzug stellten sich ebenfalls vor, sitzen sie doch auch auf dem Campus und bilden gleichermaßen für den öffentlichen Dienst des Landes aus. Abgerundet wurde das Angebot durch eine Führung der Architektin Kati Schmidtsdorf durch das „Schmuckstück“, den neuen Kopfbau des Lehrgebäudes 4, die offene Buchhandlung Weidemann und eine gute Versorgung durch unseren Mensabetreiber und viele fleißige Kuchenbäcker.



Willkommen und Abschied

Im September 2014 haben wir 130 Absolventen der Allgemeinen Verwaltung und Polizei feierlich ins Berufsleben verabschiedet, darunter die Studenten Florian Lechner und Philipp Horstmann. Sie beide erhielten nicht nur ihre Bachelor-Urkunden und Zeugnisse, sondern auch einen besonders großen Applaus: Florian Lechner für seine tolle Abschlussrede, die er stellvertretend für alle Absolventen des Fachbereiches Allgemeine Verwaltung bei der Verabschiedung am 29. September 2014 hielt, Philipp Horstmann für seine herausragende Bachelorarbeit zum Thema „Verdeckte Aufklärungsmethoden bei Brandserien“, die bei der Verabschiedung am 30. September 2014 prämiert wurde. Überzeugen Sie sich nachfolgend gerne selbst!

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wie in der Vergangenheit üblich wurde in dieser Rubrik des Backsteins bisher über die Verleihung von Bachelor-Urkunden, Diplomen oder Abschlusszeugnissen aus Sicht der Fachhochschule berichtet. Umso mehr freut es mich, dass in diesem Jahr zum einen die Eindrücke eines Absolventen festgehalten werden. Zum anderen, dass ich es bin, der Ihnen von meinen Impressionen rückblickend berichten darf.

Wenn man an der FHÖVPR ein Studium beginnt, so kann ich Ihnen versichern, dass am ersten Tag nicht nur alles furchtbar neu und ungewohnt ist. Vielmehr scheint es so, dass der Weg bis zur Bachelor-Verleihung eine halbe Ewigkeit darstellt. Im Nachhinein musste ich – genauso wie die meisten meiner Kommilitonen – feststellen, dass drei Jahre in Wirklichkeit viel schneller vergingen als das Sitzen im Wartezimmer. Diese Erkenntnis stimmt mich noch immer traurig. Auch, dass ich nun meine Kommilitonen nicht mehr jeden Tag sehe und es schwierig ist, den Kontakt zu neu gewonnenen Freunden aufrechtzuerhalten; dass am 1. Oktober für die meisten von uns der wirkliche, leibhaftige Ernst des Lebens begann.

Am Abend, an dem man sein Zeugnis nach langem Lernen, Schwitzen und Bangen in den Händen hält, ist es nicht die Trauer, die einen überwältigt. Überwältigt wird man vom Stolz. Stolz darauf, dass man gemeinsam mit seinen Kommilitonen das große Ziel erreicht hat. Stolz auf das gemeinsame Stress- und Zeitmanagement der letzten Jahre. Aber auch stolz, dass der erreichte Abschluss echten Wert an sich hat und sich nicht an Finanziellem messen lassen muss. Dass es in den letzten Jahren nicht ausschließlich um die „Drei Goldenen Regeln der Verwaltung“ ging: Das haben wir schon immer so gemacht, da könnte ja jeder kommen, wo kämen wir da hin. Auch nicht nur um die §§ 13, 16 SOG M-V, die paradoxerweise Generalklausel genannt werden und in Klausuren ja doch nie gepasst haben. Ein Umstand, der so manch einem auch wirklich zum Verhängnis wurde. Nein, dieses Studium vermittelte weitaus andere Werte, die mit Gesetzestexten, Noten oder Besoldungsgruppen nichts zu tun haben.

Sobald man seine Bachelor-Urkunde erhalten hat, stellt sich leider nicht ausschließlich ein wohliges, warmes Gefühl ein. Ein Gefühl des Sieges oder des großen Triumphes. Vielmehr bekam ich persönlich es auch mit der Angst zu tun. Keine Angst vor einer ungewissen Zukunft. Bei genauerer Betrachtung ist diese bei Beamten nämlich gar nicht so ungewiss wie befürchtet. Keine Angst vor einer Stellenbesetzung am hinterletzten Zipfel dieses Landes. Keine Angst vor Aufgaben, denen ich nicht gewachsen sein könnte.

Es ist die Angst vor dem Stereotyp „Beamter“. Kollegen, deren Alleinstellungsmerkmal der „erstmal frisch gebrühte Kaffee“ ist, denen es zu mühsam ist, einen Fall jenseits des Schemas F zu bearbeiten und die die Stunden bis zum Feierabend oder Wochenende zählen.

Natürlich ist das ein absolutes Klischee und wie jedes andere Klischee hinkt dieses in der Realität gewaltig. Was aber nicht heißt, dass es diese Beamten nicht gibt. Und ehrlich gesagt habe ich weniger Angst davor, sie kennenzulernen, sondern vielmehr, dass ich genauso werden könnte wie sie.

Ich habe Angst davor, in einen Trott zu kommen, aus dem man nicht mehr herauskommt. Vom Alltag ferngesteuert zu werden und die Leichtfüßigkeit zu verlieren. Am Silvesterabend die immer gleichen Vorsätze vorzubeten und Ende Dezember festzustellen, es wieder verbockt zu haben. „Ich wollte öfter rausgehen, joggen gehen, abnehmen, die Süddeutsche abonnieren.“ Aber wie jedes Jahr käme mir der Alltag dazwischen. Stattdessen geht es nur noch um Werbungskosten

gruppen, Bausparverträge und vermögenswirksame Leistungen, Besoldungsgruppen, Familienplanung und Pensionen.

Vielleicht ist auch gerade das unsere Herausforderung: Mitmenschen stets mit Demut und Respekt gegenüberzutreten und dankbar dafür zu sein, was andere Leute einem selbst tagtäglich ermöglichen; im Leben irgendwann „anzukommen“ und dennoch Idealen treu zu bleiben, noch immer Träume zu haben, sein Leben immer selbst zu bestimmen und sich nicht einlullen zu lassen.

Die Herausforderung, in „30 Jahren zurückzublicken und keine Geschichten von traurigen Konjunktiven zu erzählen, wie ‚einmal bin ich fast einen Marathon gelaufen‘. Und ‚einmal hätte ich fast die Buddenbrooks gelesen‘. Und ‚einmal wäre ich fast wach geblieben, bis die Wolken wieder lila sind.‘“¹

Das Leben, das wir führen wollen, das können wir selbst wählen.

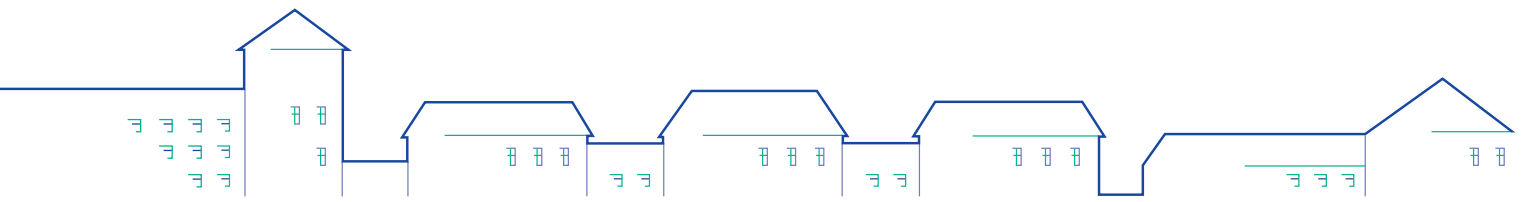
Dabei wünsche ich uns allen weit mehr als Glück.

Florian Lechner

¹ Julia Engelmann, One Day / Reckoning Text, 2013



Florian Lechner,
Absolvent des Fachbereiches Allgemeine
Verwaltung,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,
Polizei und Rechtspflege
des Landes Mecklenburg-Vorpommern



„Potenzial zum Nachdenken“

Auftaktveranstaltung zum Gedenken an 25 Jahre Mauerfall und Wiedervereinigung an der Fachhochschule

Zum Gedenken an den Mauerfall vor 25 Jahren und die Wiedervereinigung, die sich im nächsten Jahr zum 25. Mal jährt, hat die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege in Güstrow einige Veranstaltungen geplant. Die Auftaktveranstaltung nutzte die kommissarische Direktorin der FH, Dr. Marion Rauchert, dazu, die anwesenden Auszubildenden und Studenten des Einstellungs-jahres 2014 zu immatrikulieren. Dieser traditionelle Vorgang ist die formelle Aufnahme an eine Hochschule bzw. Fachhochschule. Für die jungen Berufsanfänger bedeutet dies, dass sie nach der Vereidigung und der Aufnahme in den Landesdienst, nun durch die Immatrikulation auch Mitglieder der Fachhochschule sind. Nach diesem feierlichen Akt begrüßte Dr. Rauchert den Vortragenden der Auftaktveranstaltung, Dr. Volker Höffer, der für einen Vortrag zur Rolle der Verwaltung, Polizei und Justiz in Diktatur und Demokratie gewonnen werden konnte. Dr. Höffer ist Leiter der Außenstelle Rostock des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR (BStU) und hat den vorwiegend jüngeren Auszubildenden und Studenten im voll besetzten Festsaal die turbulente Wendezeit anhand persönlicher Schilderungen näher gebracht. So schilderte Dr. Höffer, dass ihn unter anderem die Unzufriedenheit mit dem alltäglichen Leben, die Lügen der DDR-Staatsführung über den Zustand des Landes, die verpestete Umwelt, die zerfallenen Städte und Dörfer sowie mangelnde Zukunftsperspektiven und die fehlende Meinungsfreiheit auf die Straße zu den Demonstrationen getrieben haben. „Ich ging mit auf die Straße, aber ich hatte Angst vor der Staatssicherheit“, so Dr. Höffer. Glücklicherweise blieb es ein friedlicher Protest.

Dr. Höffer machte weiterhin die Unterschiede zwischen einer Diktatur und einem freiheitlich-demokratischen Rechtsstaat deutlich.

So zeigte er auf, dass es in einer Diktatur keine bürgerlichen Rechte und Freiheiten gibt, so wie sie beispielsweise im Grundgesetz festgeschrieben sind. Auch fehle es an Gewaltenteilung, denn Diktatoren ziehen alle Macht an sich und auch Parlamente, die unabhängig agieren können, findet man in einer Diktatur nicht. Ebenfalls charakteristisch für ein diktatorisches System seien eine allmächtige Geheimpolizei sowie willkürlich handelnde Organe wie Polizei, Justiz und Verwaltung. Darüber hinaus erläuterte Dr. Höffer die Rolle von Justiz, Verwaltung und Polizei als Stütze der SED-Diktatur.

So gab es unter anderem ein Recht auf Freizügigkeit in der Verfassung der DDR, das allerdings durch den § 213 des Strafgesetzbuches der DDR ad absurdum geführt wurde. Dieser sah eine Freiheitsstrafe für ungesetzlichen Grenzübertritt vor. Die Polizei unternahm zum Beispiel Kontrollen, um eventuelle „staatsfeindliche Hetze“ aufzudecken oder observierte Andersdenkende. „Die Polizei ist zentrale Stütze jeder Diktatur“, erklärte Dr. Höffer.

Dass das Ringen um Demokratie nicht zu Ende ist, machte Dr. Höffer am Ende seines Vortrages deutlich. Er nannte dafür unter anderem Politikverdrossenheit, die hohe Zahl von Nichtwählern sowie die Entwicklungen in Ungarn und in der Ukraine als Gründe.

Die kommissarische Direktorin der Fachhochschule, Dr. Marion Rauchert, dankte Dr. Höffer für seine informativen und zum Teil persönlichen Darstellungen. „Sie haben uns sehr viel Potenzial zum Nachdenken gegeben“, so Dr. Rauchert.

Jens Lembke, Student am Fachbereich Allgemeine Verwaltung



Dr. Volker Höffer
Leiter der Außenstelle Rostock des Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR



Blick von der Empore auf die Veranstaltung

„Verdeckte Aufklärungsmethoden bei Brandserien“^{VS-NfD*}

Brandserien sind häufig gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Gefährdung der Allgemeinheit und haben somit massive Auswirkung auf das subjektive Sicherheitsgefühl der Bevölkerung. Daher ist die Polizei oftmals unter hohem Druck der Öffentlichkeit dazu angehalten, den Täter möglichst schnell und beweissicher zu überführen. Dies stellt jedoch gerade im Phänomenbereich „Brandserie“ eine besondere Herausforderung dar, da aufgrund der Einwirkung des Feuers nur selten eine objektive Spurenlage am Brandort vorhanden ist. Daher sind Alternativen zu herkömmlichen Methoden wie Tatortarbeit, operativer Spurenauswertung und -analyse gefragt, um die Serienbrandstifter zu ermitteln und Folgebrände zu verhindern.

Ausschlaggebend für die Themenwahl „Verdeckte Aufklärungsmethoden bei Brandserien“ war in diesem Zusammenhang der Ermittlungserfolg der EG 1/11 nach einer Busbrandserie im Bereich der Polizeiinspektion Ludwigslust im Jahr 2012. Die Brandserie mit insgesamt sechs Großbränden konnte vor allem durch den gezielten Einsatz verdeckter Eingriffsmaßnahmen erfolgreich aufgeklärt werden. Derartige Aufklärungsmethoden galten jedoch bislang als eher untypisch für die Brandermittlung und wurden vielmehr zur Bekämpfung der Organisierten Kriminalität angewendet.

Die Bachelorarbeit befasst sich daher mit der Fragestellung, inwieweit verdeckte polizeiliche Eingriffsmaßnahmen für die Aufklärung von Brandserien generell geeignet und anwendbar sind.

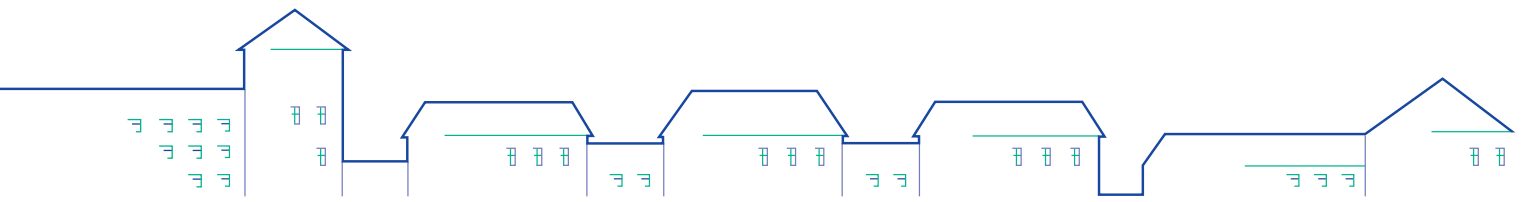
Dabei lag der Schwerpunkt der Untersuchung auf der Überwachung der Telekommunikation, der Erhebung von Verkehrsdaten, der Anschlussinhaberfeststellung, dem Kleinen Lauschangriff, der Observation sowie dem Einsatz des IMSI-Catchers.

Dabei wurde die jeweilige Maßnahme zunächst auf ihre rechtliche Zulässigkeit für die bei einer Brandserie zu erwartenden Straftatbestände (§§ 306, 306a-c, 308, 265, 303 StGB) geprüft, wobei sowohl strafprozessuale als auch gefahrenabwehrrechtliche Rechtsgrundlagen betrachtet wurden. Denn neben der beweissicheren Strafverfolgung hat speziell bei einer Brandserie die Verhinderung von Folgebränden Priorität.

Im Anschluss wurde die konkrete kriminaltaktisch-methodische Einsatzmöglichkeit der jeweiligen verdeckten Maßnahme zur Aufklärung von Brandserien erörtert. Dabei wurde unter anderem auch die Zusammenarbeit mit Spezialeinheiten des Landes Mecklenburg-Vorpommern geprüft.

Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass gerade verdeckte Maßnahmen ein hohes kriminaltaktisches Potenzial zur erfolgreichen Aufklärung von Brand-

* die Abk. VS-NfD steht für „Verschlusssache - Nur für den Dienstgebrauch“ (= Geheimhaltungsstufe)



serien aufweisen. Dabei eignen sich die Maßnahmen sowohl zur Gewinnung von Ermittlungsansätzen bei bislang unbekanntem Tatverdächtigen als auch zur beweissicheren Überführung eines bereits ermittelten Tatverdächtigen. Des Weiteren sind die untersuchten Aufklärungsmethoden für die bei einer Brandserie zu erwartenden Straftatbestände sowohl zur Strafverfolgung als auch zur Gefahrenabwehr überwiegend rechtlich zulässig. Werden verdeckte Maßnahmen zur Gefahrenabwehr eingesetzt, können dabei erlangte relevante Erkenntnisse unter den Voraussetzungen des hypothetischen Ersatzeingriffs im Sinne des § 161 Abs. 2 StPO als Beweismittel in die Hauptverhandlung eingebracht werden.

Neben den oben genannten Aufklärungsmethoden wurden in der Arbeit noch weitere Methoden untersucht. Dazu zählen die Postbeschlagnahme, die Wohnraumüberwachung, der Einsatz von Verdeckten Ermittlern, Vertrauenspersonen und nicht offen ermittelnden Polizeivollzugsbeamten, die Polizeiliche Beobachtung, die Rasterfahndung sowie das Errichten von Verdeckten Kontrollstellen. Da eine detaillierte Untersuchung dieser Methoden aufgrund des formal begrenzten Umfangs nicht möglich war, besteht hier durchaus Potenzial für weitere Forschungsarbeiten.

Abschließend wurde in der Bachelorarbeit eine Analyse von Daten des Brandstifter- Informations- und Analysesystems (BIAS)¹ vorgenommen, um zu untersuchen, inwieweit verdeckte Aufklärungsmethoden in der Vergangenheit bereits zur Überführung von Serienbrandstiftern beigetragen haben.

Dabei wurde festgestellt, dass der Anteil der verdeckten Methoden im Vergleich zu offenen Ermittlungshandlungen lediglich 10 % beträgt. Das Ergebnis lässt darauf schließen, dass das hohe Potenzial verdeckter Maßnahmen zur Aufklärung von Brandserien bislang nicht vollumfänglich erkannt und ausgeschöpft wurde.

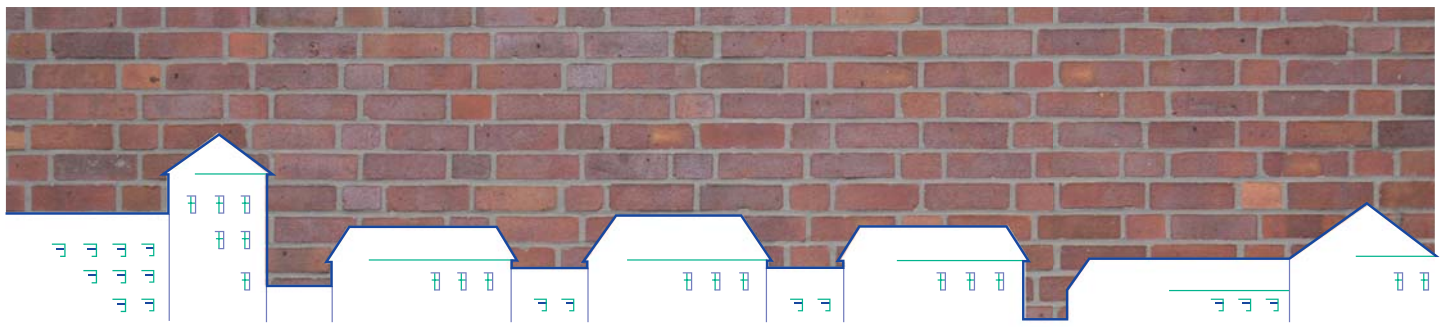
Doch auch hier sind Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsarbeiten erkennbar, da die BIAS-Daten lediglich einen Zeitraum zwischen 1992 und 2007 widerspiegeln. Eine aktuelle Datenerhebung wäre wünschenswert, um beurteilen zu können, inwieweit sich die Häufigkeit der Maßnahmen z. B. durch veränderte Gesetzeslagen sowie verbesserte technische Möglichkeiten geändert hat. Denkbar wäre auch, dass BIAS neben der Täterprofilierung den ermittelnden Beamten in Zukunft ermittlungsunterstützende Vorschläge zum konkreten Einsatz verdeckter Maßnahmen unterbreiten könnte.

Die Bachelorarbeit „Verdeckte Aufklärungsmethoden bei Brandserien“ wurde als VS-NfD eingestuft und kann in der Bibliothek der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege in Güstrow sowie im Intranet der Landespolizei M-V (LAPIS) eingesehen werden.

¹ Dazu ausführliche Projektbeschreibung: Harry Jäkel: Ergebnisse des Brandenburger Forschungsprojekts Täterprofil von Brandstiftern. Forum Kriminalistisches Institut des BKA, Wiesbaden 2005.



Philipp Horstmann
Polizeikommissar



Veranstaltungen

fhö:pr

| | |
|--|---|
| Verleihung des „Bachelor of Arts - Polizeivollzugsdienst“ und Ernennung der Absolventen des Aufstiegsstudienganges gem. § 13 PolLaufbVO M-V _____ | 27.02.2015, 10:00 Uhr LG 4, Festsaal |
| Begrüßung der Teilnehmer des Diplomstudienganges gem. § 24 PolLaufbVO M-V _____ | 02.03.2015, 10:00 Uhr |
| Zeugnisübergabe und Ernennung der Absolventen der Ausbildung gem. § 10 PolLaufbVO M-V des Einstellungsjahrganges 2013 _____ | 09.07.2015, 14:00 Uhr LG 4, Festsaal |
| Einstellung in den Polizeidienst der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, sowie Ernennung zu Beamten auf Widerruf _____ | 03.08.2015 LG 4, Festsaal |
| Diplomierung der Absolventen des Diplomstudienganges gem. § 24 PolLaufbVO M-V _____ | 04.09.2015, 10:00 Uhr |
| Begrüßung der Teilnehmer des Aufstiegslehrganges für besondere Verwendungen gem. § 14 PolLaufbVO M-V _____ | 14.09.2015, 10:00 Uhr |
| Verleihung des „Bachelor of Laws - Öffentliche Verwaltung“ an die Inspektoranwärter sowie Zeugnisübergabe an die Sekretäranwärter _____ | 29.09.2015, 15:00 Uhr LG 4, Festsaal |
| Verleihung des „Bachelor of Arts - Polizeivollzugsdienst“ an die Absolventen des Studienganges gem. § 12 PolLaufbVO M-V _____ | 30.09.2015, 10:00 Uhr LG 4, Festsaal |
| Einstellung und Ernennung zu Beamten auf Widerruf von Anwärtern des Allgemeinen Dienstes (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) und des Polizeidienstes der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt _____ | 01.10.2015, LG 4, Festsaal |
| Diplomierung und Verabschiedung der Absolventen des Fachbereichs Rechtspflege _____ | 02.10.2015, 10:00 Uhr LG 1, Raum 128 |
| Vereidigung der Berufsanfänger im Polizeidienst, Einstellungsjahrgang 2015 _____ | 13.11.2015 |

Impressum

Backstein Ausgabe 12 - Auflage 2.200

Herausgeber:

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Redaktion:

Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung

Anschrift der Redaktion:

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung
Goldberger Straße 12 - 13
18273 Güstrow
Tel: 03843 283-511,
Fax: 03843 283-908

www.fh-guestrow.de

fortbildungsinstitut@fh-guestrow.de

Druckerei:

Landesamt für innere Verwaltung
Mecklenburg-Vorpommern
Zentrale Druckerei
Lübecker Str. 289
19059 Schwerin

V.i.S.d.P.:

Dr. Marion Rauchert



Veranstaltungstermine der FHöVPR M-V, Stand: 30.11.2014, weitere Termine / Räume / Uhrzeiten standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Bitte informieren Sie sich hierzu aktuell auf der Internetseite der FHöVPR M-V. Bitte beachten Sie, dass Abweichungen jederzeit möglich sind.