

## **MENSCHENRECHTSBEIRAT**

der Volksanwaltschaft

Vorsitz: Univ.-Ass. DDr. Renate KICKER

StV: Univ.-Prof. Dr. Andreas HAUER

1015 Wien, Singerstraße 17

Tel: 01/51505-233

sop@volksanwaltschaft.gv.at

[www.volksanwaltschaft.gv.at](http://www.volksanwaltschaft.gv.at)

### **Stellungnahme des VA-MRB zur Vorlage „Supervision“**

**Bezugnahme:** Vorlage der VA vom 5. Februar 2014

Anlass der Vorlage an den Menschenrechtsbeirat: Im Zuge von Kommissionsbesuchen von Polizeiinspektionen und Polizeianhaltezentren führen die Delegationen mit den Bediensteten immer wieder Gespräche über ihre persönliche Belastungssituation bzw. die Belastungssituation der Dienststelle insgesamt. Ergebnis dieser Gespräche ist in vielen Fällen, dass zwar das Angebot der Supervision bekannt ist, dieses aber nicht genutzt wird. Dennoch regen Kommissionen immer wieder an, dass die Volksanwaltschaft Maßnahmen zur verstärkten Nutzung von Supervision gegenüber der Dienstbehörde bis hin zur zwangsweisen Verpflichtung vorschlagen soll.

#### **Präambel**

Aus der Sicht des MRB ist das Angebot der Supervision für ExekutivbeamtlInnen in erster Linie ein präventives Instrument zur Wahrung der Menschenrechte derjenigen Personen, die unter die legitime Zwangs- und Befehlsgewalt dieser Berufsgruppe fallen. Eine strukturierte Reflexion des beruflichen Handelns mit dem Ziel, Emotionen und Aggressionen deutlich zu machen und dabei auch abzubauen, trägt dazu bei neue Situationen unvoreingenommen und professionell zu beurteilen. Supervision zur Gewährleistung professionellen Handelns spielt nicht nur im Bereich der Polizei eine wesentliche Rolle, sondern in allen Bereichen, in denen es regelmäßig zu belastenden Situationen kommen kann.

Genauso wenig wie der physische Schutz der Exekutivorgane (z.B. durch Ausrüstung wie etwa schusssichere Westen) verzichtbar ist, gehört zu den Rahmenbedingungen einer modernen Exekutive auch ein entsprechendes Arbeitsumfeld (z.B. die ansprechende Ausstattung der Polizeiinspektionen) und der psychische Schutz, konkret die psychische Unterstützung, unter anderem durch strukturierte Reflexion des beruflichen Handelns.

#### **Frage 1: Muss Supervision immer auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhen oder kann die Inanspruchnahme auch vom Dienstgeber verordnet werden?**

Der MRB hat diese Frage im Kontext mit dem eingangs zusammengefassten Problemaufriss in der Vorlage der VA so verstanden, dass es um den erzielbaren Erfolg durch freiwillige oder verpflichtende Supervision und nicht um die rechtlichen Grundlagen einer allenfalls verpflichtenden Supervision geht. In der Folge wird in dieser Stellungnahme nicht auf die Frage der Zulässigkeit einer verordneten Supervision sondern auf deren Zweckmäßigkeit eingegangen.

Vorweg sei festgehalten: Die Supervision ist eines von mehreren Instrumenten zur Unterstützung von Bediensteten in belastenden Situationen:

- Supervision bezeichnet nach dem Verständnis des BMI ein präventives (nicht anlassbezogenes) Beratungsinstrumentarium zur Reflexion beruflichen Handelns. Inhalte sind die praktische Arbeit, die Rollen- und Beziehungsdynamik zwischen MitarbeiterIn und KlientIn, die Zusammenarbeit im Team oder auch in der Organisation. Sie kann in der Dienstzeit in Anspruch genommen werden. Derzeit gibt es beim BM.I keine Einzelsupervision, sondern ein Angebot an Teams und Gruppen. Für Einzelunterstützung stehen der psychologische Dienst und der Peer Support präventiv, in akuten und subakuten Fällen zur Verfügung.
- Die PsychologInnen der Zentrale und der Außenstellen des psychologischen Dienstes des BM.I führen als Hauptarbeitsschwerpunkt Beratungs- und Betreuungsgespräche mit Teams und Einzelpersonen.
- Von der Supervision wird im BM.I der Peer Support unterschieden. Dieser bezeichnet ein Instrumentarium zur Unterstützung für KollegInnen nach subjektiv oder der im Annäherungskatalog festgelegten subjektiv möglicherweise belastenden Amtshandlungen (z.B. Schusswaffeneinsätze, schwere Verkehrsunfälle, Leichenfunde, Selbsttötungen, Konfrontation mit toten Kindern). Unter anderem im Fall von Schusswaffeneinsätzen ist die Verständigung des Peer Support (Peer Support-KoordinatorIn) durch den/die Vorgesetzte/n erlassmäßig geregelt. Die Inanspruchnahme von Peer Support ist formal nicht verpflichtend, wohl aber wird auf betroffene KollegInnen aktiv im Interesse der Inanspruchnahme von Peer Support zugegangen.
- Ein drittes sind die fachlichen Einsatznachbesprechungen im Nachgang zu Einsätzen.
- Teil der Dienstausbildung (Grundausbildung, Ausbildung der Führungsebene) sind Unterrichtseinheiten aus Psychologie.

Supervision wird seit 2012 flächendeckend angeboten und ist daher erst im Aufbau. Die Annahme der Angebote des Psychologischen Dienstes erfolgt in unterschiedlichem Ausmaß und noch nicht flächendeckend. Dies ist zum Teil auch auf die unterschiedlichen Personalstärken in den Bundesländern, möglicherweise auch noch auf bestehende Vorbehalte gegenüber deren Inanspruchnahme sowie eine falsche Erwartungshaltung zurückzuführen. Dementsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen werden seitens des BM.I gesetzt.

Aus der Sicht des MRB ist das Angebot der Supervision jedenfalls ein präventives, den beruflichen Handlungsablauf begleitendes Instrument, das einen Beitrag zu einem professionellen und menschenrechtsorientierten Handeln von Exekutiv- und Verwaltungsbediensteten und damit der Wahrung der Menschenrechte leisten kann. Eine gute Psychohygiene und Reflexion des eigenen Tuns stärken sowohl die BeamtInnen selbst als auch ihr Handeln.

Es gibt Argumente für und gegen eine verpflichtende Supervision. Jedenfalls sollte sichergestellt werden, dass Supervision breitflächig angeboten und auch angenommen wird. Die im Supervisions-Erlass des BM.I aus dem Jahr 2012 vorgesehenen Maßnahmen werden begrüßt, erscheinen aber noch ausbaufähig, insbesondere was das Anreizsystem anlangt.

Während die Bediensteten, die bislang freiwillig an der Supervision teilgenommen haben, durchwegs positive Rückmeldungen abgegeben haben, wurden in einem Pilotprojekt mit verpflichtend durchgeführter Supervision negative Erfahrungen gemacht - die Ablehnung der Supervision führte letztlich zum Scheitern -, wobei die Grundgesamtheit der teilnehmenden Bediensteten nicht repräsentativ war und die Rahmenbedingungen nicht evaluiert wurden. Eine verpflichtende Supervision birgt das Risiko, die Annahme der bestehenden Betreuungsangebote zu irritieren und/oder die an der Supervision freiwillig teilnehmenden Personen an ihrer Zielerreichung durch die Abwehrhaltung Einzelner zu hindern.

Angesichts des oben dargestellten laufenden Prozesses eines verstärkten Einsatzes von Supervision auf freiwilliger Basis erachtet es der MRB - unbeschadet der Frage, ob verpflichtende Supervision derzeit eine gesetzliche Deckung findet - für verfrüht, eine Verpflichtung zur Supervision zu empfehlen. Der MRB schlägt aber vor, das Angebot der Einzelsupervision einzuführen.

**Frage 2: Wenn eine angeordnete Supervision für zweckmäßig erachtet wird, welche Fälle bzw. Fallgruppen kann dies betreffen und wie kann diese Verpflichtung am besten gegenüber den Bediensteten kommuniziert werden?**

Wie soeben ausgeführt erachtet der MRB zwar den Ausbau, derzeit jedoch noch nicht eine verpflichtende Supervision als zweckmäßig. Die Benennung spezieller Fälle oder Fallgruppen erübrigt sich daher. In der Kommunikation zugunsten der Supervision sollten die Aspekte der eigenen Stärkung, der Erhöhung der eigenen Sicherheit und der besseren Qualität von Amtshandlungen im Vordergrund stehen.

**Frage 3: Welche Maßnahmen und Anreize kann das BM.I als Dienstgeber setzen, um eine vermehrte Inanspruchnahme der Supervision zu erreichen?**

Folgende Anreize zur vermehrten freiwilligen Inanspruchnahme von Supervision wären aus der Sicht des MRB denkbar:

- Supervision sollte bereits in der Ausbildung angeboten werden. So kann Supervision über die Jahre zu einem selbstverständlichen Teil polizeilicher Praxis werden.
- Positive Erfahrungsberichte von Teilnehmenden an der Supervision könnten in internen Kommunikationsmitteln veröffentlicht werden.
- Die positive Bewertung bei Beförderungen und bei Bewerbungen (als künftige Möglichkeit der Förderung der Supervision).
- Sensibilisierung der DienststellenleiterInnen für das Anbot und die Förderung des Anbots der Supervision.
- Schließlich könnte die Verankerung eines Rechtsanspruches auf Supervision für Angehörige belastender Berufe für eine künftige Novellierung des BDG erwogen werden.
- Externe Einzelsupervision soll im Rahmen der Möglichkeiten angeboten werden.

Darüber hinaus sollten für die extern zuzukaufenden Supervisionsleistungen ausreichend Budgetmittel bereitgestellt werden.

*Die Stellungnahme wurde vom Menschenrechtsbeirat in seiner 17. Sitzung am 24. Februar 2015 angenommen.*