

Die GdP-Fachausschüsse Kriminalpolizei und Aus- und Fortbildung haben die Initiative ergriffen und Vorschläge zur Strukturierung sowie Realisierung von Fortbildung erarbeitet.

Die Fortbildung der Polizeibeschäftigten des Landes Brandenburg steht häufig in der Kritik. Der Fehler lag in der starken Betonung der dezentralen Fortbildung und einer unklaren Positionierung für die zentrale Fortbildung an der FHPol, insbesondere seit der tiefgreifenden Polizeistrukturereform 2002. Die qualifizierte Weiterbildung der Mitarbeiter/innen besitzt nicht den Stellenwert, welche für die polizeiliche Aufgabenerfüllung als zwingend notwendig erachtet wird. Der zunehmende Bedarf, auch in Folge der Evaluierung der Kriminalpolizei 2008 konnte nicht mehr gedeckt werden.

Für die Zukunft sind wir nicht optimal aufgestellt. Es ist dringender Umsteuerungsbedarf notwendig.

Die Fortbildung muss eine ebenso hohe Priorität bekommen, wie die Ausbildung.

In diesem Sinne ist hier auch in erster Linie eine klare Haltung der Politik gefragt.

Mit der weiteren dauerhaften Verringerung des Personalansatzes darf ein Qualitätsverlust der Fortbildung und damit auch für die polizeiliche Arbeit nicht weiter zugelassen werden. Neben der Quantität ist vor allem auch ein deutlicher Anstieg der bedarfsgerechten Qualität der Fortbildung gefragt.

Wer will, dass Polizei leistungsfähig bleibt, muss sicherstellen, dass die **spezialisierte zentrale, externe sowie dezentrale Fortbildung** anspruchsvoll gestaltet und in sie entsprechend investiert wird.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hatte bereits im März 2008 auf die gravierenden Probleme in der kriminalpolizeilichen Fortbildung aufmerksam gemacht und in ihrem Positionspapier zum Erlassentwurf „Fortbildung in der Kriminalpolizei“ Vorschläge unterbreitet.

Auch die zuständige Abteilung des MI hat diese Probleme erkannt und arbeitet schwerpunktmäßig an Ihre Beseitigung. Das für die Kriminalpolizei zuständige Referat organisierte u. a. einen Workshop „Fortbildung Kriminalpolizei 2010“ im Januar 2009. Dem folgten weitere zielgerichtete Aktivitäten in Form von Arbeitsgruppen und Fachtagungen und weiteren Workshops, in deren Ergebnissen ebenfalls der qualifizierten Fortbildung der Kriminalpolizei ein hoher Stellenwert zukommt. Die Ergebnisse unterstützten nicht nur die Position der GdP; die GdP unterstützt die Herangehensweise an die Probleme der qualifizierten kriminalpolizeilichen Fortbildung ausdrücklich.

Wünschenswert wäre, dass das Einsatzreferat der Polizei im Innenministerium analoge Aktivitäten in Erwägung zieht. Aber auch der Fortbildungsbedarf für polizeiliche Datensysteme ist mit Einführung ständig neuer Anwendersoftware erheblich. Die Palette wird immer größer. Viele sind in aufeinander abgestimmten Modulen abzuleisten. Der Bedarf ist durch die derzeitigen Fortbildungsangebote nicht annähernd zeitnah zu decken.

Andererseits wird festgestellt:

Fortbildung ersetzt nicht Führung. Fortbildung muss am Bedarf und an die Verwendung orientiert sein, sie ist Teil der Personalentwicklung.

Folgende Schlussfolgerungen ziehen wir aus dieser Entwicklung:

1.
Inhalte und Qualität sind dem Niveau der Ausbildung gleichzustellen.

2.
Die polizeiliche Grundlagenausbildung an der FHPol vermittelt Basiswissen. Sie vermittelt das Wissen für die Erstverwendung im Streifeneinzeldienst, Sachbearbeiter kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung (ohne Spezialisierung) sowie Gruppenbeamter Bereitschaftspolizei.

Für die spezifischen und mithin hochqualifizierten Anforderungsfelder der kriminalpolizeilichen Arbeit kann dies nicht genügen. Gleiches gilt auch für Fachbereiche anderer Organisationseinheiten der Polizei, die einer Spezialisierung bedürfen.

3.

Die dezentrale Fortbildung (Unterweisung im Dienstunterricht – Führungsaufgabe) sollte neben dem Einsatztraining im Wesentlichen Gesetzesänderungen/ Urteile und Erfahrungswissen vermitteln (u. a. Fehlentwicklungen im täglichen Dienst entgegenwirken) sowie zentrale Trainingsvorgaben über Multiplikatoren umsetzen.

4.

Die Fortbildung ist Teil der Personalentwicklung und hat sich an dem fachlichen und persönlichen Bedarf sowie den Personalerfordernissen der OE auszurichten und ist strategisch zu planen.

5.

Nach Einweisung in eine neue Funktion soll und muss der Mitarbeiter über das anwendungsbereite Fachwissen verfügen.

Wir, die GdP, fordern grundlegende Änderungen des Systems Fortbildung.

Kernaussagen dazu sind:

- A) Strategische Personalentwicklung und -planung im Einklang mit der Fortbildung.
- B) Erhebliche Stärkung der spezialisierten zentralen Fortbildung.
- C) Wirksamkeit der zentralen Fortbildung messbar gestalten.
- D) Verstärkte Einbindung von externen Fortbildungsmöglichkeiten.
- E) Förderung der Eigenverantwortung des Fortzubildenden.

Empfehlungen der Fachausschüsse:

Die Verantwortung und Aufgaben der FHPol für die Fortbildung der Polizeibeschäftigten des Landes Brandenburg sind konkret zu definieren und festzuschreiben.

Der Stellenwert des Lehrpersonals für die zentrale Fortbildung ist anzuheben.

Die fachlichen und speziellen Qualifikationen des gehobenen und höheren Dienstes sollten im Lehrbetrieb nutzbringend eingesetzt werden. Diese Einbindung in die zentrale, fachlich qualifizierte Fortbildung ist im Rahmen ihrer Verwendungsbreite als Karrierebaustein anzuerkennen.

Ein Fortbildungsinstitut innerhalb der FHPol mit eigener Titelbewirtschaftung ist zu bilden.

Dem folgend wird weiterhin vorgeschlagen:

Die zentrale Fortbildung ist in die Bereiche „Fortbildung mit Abschlusszertifikat“ für die Verwendung in die OE Kriminalpolizei (spezialisierte Sachbearbeitung) und den Fachrichtungswechsel sowie „Fortbildung ohne Abschlusszertifikat“ zur fachbezogenen, qualifizierten Wissensvermittlung zu gliedern.

Eine Steigerung der Fortbildungsqualität ist längst überfällig. Fortbildung soll die Qualität der Arbeit deutlich verbessern und die Mitarbeiter in die Lage versetzen, umfassende Kenntnisse zu erwerben um diese sofort anwenden zu können.

Eine Möglichkeit wäre:

Die theoretische Leistung kann mittels fachbezogener Multiple-Choice-Fragen nachgewiesen werden.

Ein Abschluss (Zertifikat) besteht aus einer Einschätzung der theoretischen Leistung ohne Noten sowie der Leistung in der Praktikumsdienststelle. Dem Grundsatz von Eignung, Leistung und Befähigung wird hiermit Rechnung getragen. Die Fortbildung erfolgt modular.

Die Fortbildung ohne Abschlusszertifikat dient der Vermittlung von fachbezogenem Wissen, wie bspw. Entwicklungen in der Kriminaltechnik, -taktik etc.

In begründeten Einzelfällen ist gemäß der bereits bestehenden Erlasslage der direkte Zugang von der Ausbildung in die Organisationseinheit Kriminalpolizei möglich. Der Ausbildung sollte sich im Fall einer noch erforderlichen Spezialisierung eine fachbezogene Fortbildung mit Abschlusszertifikat unmittelbar anschließen. Grundsätzlich sollte eine sofortige verwendungsbezogene Anschlussfortbildung bei einer Sofortverwendung nach dem Abschluss des Studiums in Folge der Personalentwicklung in die Kriminalpolizei vorgesehen sein. Begründete Einzelfälle sind beispielsweise besondere persönliche oder fachliche Vorqualifikationen (bspw. IuK Kenntnisse, Finanzwirtschaft) oder ein Kräftemangel in Spezialisierungsrichtungen einer OE. Damit wird sichergestellt, dass zum einen die Mitarbeiter in ihrer neuen Verwendung sofort einsatzfähig sind. Zum anderen bietet es die Gewähr, dass Wissen auf dem aktuellen Stand der Zeit zur Verfügung steht, die Qualität der Arbeit verbessert wird und auch für diese Aufgabe geeignetes Personal vorhanden ist.

Beispiel Führungspositionen:

Beabsichtigt ein Beamter sich absehbar für eine Führungsposition (A 12/A13) zu bewerben, so ist langfristig vorweg im Rahmen der Personalentwicklung eine gezielte Förderung in den Dienststellen vorzunehmen und bei persönlicher Geeignetheit eine entsprechende Fortbildung mit Abschlusszertifikat zu absolvieren.

Eine Fortbildung mit Abschluss (Zertifikat) erfolgt grundsätzlich modular.

Die Fortbildungsdauer richtet sich nach dem zu vermittelnden Inhalt und Zusammensetzung der Fortbildungsmodule.

Diese unterteilen sich grundsätzlich in Präsenz-, Fern- und Praktikumsmodul

(siehe Anlage Visualisierung).

Die modulare Fortbildung soll eine längerfristige Abwesenheit vom Ausgangsdienstposten verhindern, um diese Organisationseinheit nicht zu stark personell zu schwächen.

Bedarfsgerechte und effiziente Fortbildung bedingt ein webbasiertes Fortbildungsmanagement-system

Die basisorientierte Bedarfsermittlung sollte effizient und bedarfsgerecht im Rahmen der Führungsaufgaben in Zusammenarbeit mit der FHPol erfolgen. Vorausschauende und langfristige Personalplanungen sollten mit Blick auf die Erfordernisse für die OE, die Befähigungen und Eignung des Einzelnen mit einem konkret zu bestimmenden Fortbildungsbedarf einhergehen.

GdP

Fachausschuss Kriminalpolizei und Aus- und Fortbildung

(Die in diesem Schreiben verwendeten Funktions-, Status- und anderen personenbezogenen Bezeichnungen gelten für Frauen und Männer zugleich.)