

## Wir wollen, dass ihr gut ausgebildet seid!

Ausbildung und Qualifizierung an der Polizeiakademie

**Den Personalräten ist es wichtig, dass immer ausreichend und vor allem gut und zielgerichtet qualifizierte Kollegen/-innen in der Polizei beschäftigt sind. Von daher ist es zentrales Anliegen, in einem fortlaufenden Prozess die aktuelle polizeiliche Aus- und Fortbildung an der Polizeiakademie zu beleuchten, kritisch zu hinterfragen und mit neuen Impulsen zu versehen. Die dynamischen Beruhsanforderungen rufen geradezu nach einer kontinuierlichen Überprüfung und Anpassung der Lehr- und Studieninhalte an die sich ändernden Anforderungen der polizeilichen Praxis. Hier verstehen wir uns als Ideengeber und Sprachrohr, um die Erfahrungen unserer Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.**



**Wir setzen uns dafür ein, dass du immer auf dem neuesten Wissensstand bist.**

**Foto: Philipp Mantke**

Mit dem international anerkannten, akkreditierten Bachelorstudiengang, an dessen ständiger Fortentwicklung wir als Personalrat und mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) beteiligt sind, haben wir eine zeitgemäße Grundlage, um Kollegen/-innen bestmöglich auf die Anforderungen in den vielen verschiedenen Berufsfeldern unserer Polizei vorzubereiten. Durch die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem PHPR und den Behörden konnten wir stets qualifiziertes und motiviertes Lehrpersonal

gewinnen. Es ist aber wichtig, die Attraktivität der Lehre zu steigern, z. B. müssen Dienstposten- und Arbeitsplätze angemessen bewertet werden und muss mehr Möglichkeiten zur Beförderung geben. Dies sind zentrale Forderungen des Personalrats an der Polizeiakademie.

Doch damit ist es nicht getan. Wir brauchen zielgruppenspezifische Möglichkeiten der Fortbildung, moderne Trainingsstätten und vor allem ausreichend Zeit: Allen Beschäftigten der Polizei Niedersachsen sollte ein garantiertes Fortbildungszeitkontingent zur Verfügung stehen, auf das jährlich verlässlich zurückgegriffen werden kann. Denn unsere Erfahrung ist: Wer gut qualifiziert ist, kommuniziert auf Augenhöhe mit anderen gesellschaftlichen Akteuren und wird für seine Arbeit wertgeschätzt. Wer gut qualifiziert ist, ist besser gewappnet, um schwierige und herausfordernde Einsätze und Ermittlungen zu meistern.

Es ist uns wichtig, unseren Kolleginnen und Kollegen bereits während des Studiums aufzuzeigen, wie bedeutend Personalvertretungen und Berufsvertretungsorganisationen sind. Die JAV und der Personalrat der Polizeiakademie Niedersachsen sind nicht nur gut miteinander vernetzt, beide haben auch einen unmittelbaren und offenen Zugang zur Akademieleitung. Die JAV kann ihre Anliegen zudem direkt an den PHPR richten. Somit haben wir eine starke Stimme. Wir wollen, dass Studierende, Lehrende wie auch Beschäftigte in den Dienststellen uns sagen, wo „der Schuh drückt“, wie Aus- und Fortbildung noch besser werden könnte und wie wir gemeinsam die Besten bleiben.

An der PA in Niedersachsen bieten wir einen Bachelorstudiengang an, der ohne Auflagen akkreditiert ist. Das bedeutet, dass das Curriculum und die Fortbildungsinhalte ständig weiterentwickelt werden müssen und sich dabei konsequent an der polizeilichen Praxis, ihren Anforderungen und ihrem Bedarf orientieren müssen. Hierfür stehen wir. Unsere polizeiliche Aus- und Fortbildung hat einen guten Ruf und genießt große Anerkennung. Durch eine starke Personalvertretung soll dies auch zukünftig so sein.

Dem Fachkräftemangel bei der Polizei vorbeugen

**Der Polizeihauptpersonalrat hat sich in den vergangenen Jahren dafür eingesetzt, die Aus- und Fortbildung für die Tarifbeschäftigten spürbar zu verbessern und auszubauen. Denn wir, die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer/-innen im PHPR, sind der Überzeugung, dass die Angestellten sichtbare Perspektiven brauchen und einem Fachkräftemangel bei der Polizei vorgebeugt werden muss.**

Im Rahmen unserer Forderungen haben wir deshalb die vielfältigen Aufgabenbereiche unserer Kolleginnen und Kollegen in den Fokus genommen und festgestellt: In den Dienststellen der Polizei des Landes schlummert erhebliches Organisationswissen und überdies erhebliche berufliche Erfahrung. Das muss genutzt werden!

Wir haben deshalb zum Beispiel die Dauer der Modulausbildung der Analysekräfte oder der kriminaltechnischen Angestellten hinterfragt. Unsere Arbeit hat dazu geführt, dass nun die zeitlichen Abläufe der unterschiedlichen Modulausbildungen betrachtet werden. Dabei ist es uns wichtig, dass die jeweilige Modulausbildung nach spätestens einem Jahr abgeschlossen ist und eine tarifgerechte Eingruppierung erfolgt! Daneben müssen auch neue Hochschulausbildungen wie zum Beispiel Bachelorstudiengänge im Bereich Forensik Berücksichtigung finden. Wir haben darauf hingewiesen, dass fachspezifische Bereiche für Bewerber/-innen mit dieser Ausbildung zu öffnen und sie anhand der – unstrittig vorhandenen – Qualifikation, tarifkonform zu bewerten sind. Außerdem haben wir wiederholt darauf hingewiesen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen im Schreib- und Verwaltungsdienst oder in den Geschäftszimmern auf die Neuerungen der Arbeitswelt wie audiovisuelle Vernehmungen oder aber die „digita-



**PERSONALRATSWAHLEN 2020 – GdP HANDELT**

le Akte“ rechtzeitig vorbereitet werden müssen!

Darüber hinaus achten wir darauf, dass sich die Einführung von PIAV (Polizeilicher Informations- und Analyseverbund) nicht negativ auf die Aufgaben unserer betroffenen Kollegen/-innen auswirkt. Wir fordern daher, dass Herabgruppierungen aufgrund der Einführung weiterer Wirkstufen von PIAV ausgeschlossen werden! Die Aus- und Fortbildung (Qualifikation) der betroffenen Kolleginnen und Kollegen steht für uns hierbei an erster Stelle.

Wir, die Vertretung der Arbeitnehmer/-innen im PHPR, sind der Überzeugung, dass diese beschriebenen Initiativen eine Lösung für den sich abzeichnenden Fachkräftemangel darstellen können. Wir fordern die zuständigen Stellen dazu auf, in den nächsten Jahren mit uns, dem PHPR, an den beschriebenen Lösungsansätzen zu arbeiten und darüber hinaus weitere berufliche Perspektiven für die Tarifbeschäftigten über eine starke Initiative für Aus- und Fortbildung zu entwickeln.

### Verwaltungslehrgänge – Chance oder Hürde für einen Aufstieg im Tarifbereich?

**Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote in der Polizei sind wertvolle Bausteine, um Mitarbeiter/-innen auf die Entwicklungen und die veränderten Anforderungen ihres Arbeitsplatzes vorzubereiten. Deshalb halten wir als GdP die Verwaltungslehrgänge I und II für erforderlich und plädieren für eine Aufstockung dieser Lehrgangplätze als Qualifizierungsangebot für alle Beschäftigten. Wir regen aber auch an, die bestehenden Regelungen zu überdenken.**

Auf jeden Fall ist es erforderlich, auch dezentrale Teilzeitlehrgänge als Standard einzurichten. Denn wir meinen: Teilzeitarbeit darf dabei kein Karrierehemmnis sein. Die ersten Erfahrungen des in Hannover durchgeführten zentralen Teilzeitlehrgangs (V I) zeigen aber, dass für Kollegen/-innen wegen zum Teil langer Anfahrtswege die Vereinbarkeit mit den familiären Aufgaben nicht gegeben ist. Deshalb müssen dane-

ben externe regionale Qualifizierungsangebote genutzt und polizeispezifische Kenntnisse in eigenen, modularen Fortbildungen angeboten werden.

Wir fragen uns jedoch in diesem Zusammenhang, ob es noch zeitgemäß und tariflich erforderlich ist, die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten in der allgemeinen Verwaltung an die Ablegung der Verwaltungsprüfungen I oder II zu binden. Während die Arbeitgeberseite die sogenannte „81er-Vereinbarung/Ver-



**Wir fordern Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für alle Beschäftigten. Daneben müssen auch neue Hochschulausbildungen wie zum Beispiel Bachelorstudiengänge im Bereich Forensik Berücksichtigung finden.**

Foto: Philipp Mantke

waltungslehrgänge“ als unabdingbar ansieht, argumentieren wir als Gewerkschaft mit dem Tarifvertrag. Denn: Im Tarifvertrag der Länder ist eine Qualifizierungsvoraussetzung im allgemeinen Verwaltungsdienst erst ab der Entgeltgruppe 13 erforderlich. Daher wäre es aus unserer Sicht möglich, auch in den Entgeltgruppen 8 bis 12 Stellen an qualifizierte Mitarbeiter/-innen zu vergeben, die die Verwaltungsprüfung nicht abgelegt haben.

Viele Tarifbeschäftigte kommen mit einer adäquaten, guten beruflichen Ausbildung, teilweise mit abgeschlossenem Studium, zur Polizei. Sie können nicht verstehen, dass sie für das Erreichen einer höheren Entgeltgruppe – vielleicht sogar auf dem eigenen Arbeitsplatz – plötzlich den kompletten Verwaltungslehrgang brauchen.

Sicher, für eine neue Aufgabe muss auch die entsprechende Qualifikation vorhanden sein. Dies lässt sich unserer Ansicht nach auch an-

ders erreichen. Von daher regen wir an, die jetzigen Regelungen zu überdenken. Das Land Niedersachsen hält als einziges Bundesland an der Absolvierung der Verwaltungslehrgänge als Voraussetzung für eine höherwertige Eingruppierung fest. Aus unserer Sicht ist es höchste Zeit, die „81er-Vereinbarung/Verwaltungslehrgänge“ anzupassen. Wir schlagen dazu individuelle Fortbildungsmodule vor. So können erfahrene Kräfte innerhalb der Polizei sowie gut ausgebildete Bewerber/-innen

von außen entsprechend der besonderen Anforderungen der höherwertigen Arbeitsplätze fortgebildet werden. Attraktiv ist das sowohl für die Dienststellen, da sich die Abwesenheitszeiten der Beschäftigten erheblich reduzieren, als auch für die Beschäftigten, die eine gezielte Fortbildung erhalten. Damit würden die Beschäftigten eine bessere Perspektive für sich sehen – und die Polizei ein konkurrenzfähiger, interessanter Arbeitgeber bleiben.

**Eric Groenhoff,  
Andreas Kauß,  
Elke Gündner-Ede**

Anzeige

**POK aus Bremen sucht  
Tauschpartner aus Niedersachsen.**  
Kontakt:  
andre.meins@polizei.bremen.de

