



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

17. Mai 2019

**Forderungspapier
zur**

Qualität der Aus – und Fortbildung



A. Ausgangssituation

Heutzutage ist es eine sehr bewusste Entscheidung, sich als junger Mensch bei der Polizei zu bewerben. Die gesellschaftspolitische Gemengelage und die anhaltende Terrorgefahr sind nur zwei beispielhafte Punkte, die sich in dem Aufgabenspektrum der Polizeiarbeit tagtäglich widerspiegeln. Die Herausforderungen mit denen die Polizei täglich konfrontiert wird, sind enorm. In den vergangenen Jahren hat die Politik endlich auf eine langjährige Forderung der GdP reagiert und die Einstellungszahlen sukzessive von 1.100 auf 2.300 angehoben. In 2019 werden sogar 2.500 neue Kommissarsanwärterinnen und -anwärter in NRW eingestellt. Dies ist dringend benötigter Nachwuchs, um die Pensionierungswelle der kommenden Jahre aufzufangen und dem wachsenden Aufgabenvolumen gerecht zu werden.

Seit Jahren begleitet und unterstützt die Gewerkschaft der Polizei (GdP) NRW die Ausbildung bei der Polizei. Mit den Positionspapieren „Projekt 1800“ und „Ausbildung 2020“ hat sie bereits weitreichende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Studienganges Polizeivollzugsdienst (BA) ausgesprochen, die zu großen Teilen berücksichtigt wurden und immer noch Bestand haben. Jedoch muss bei stetig steigenden Einstellungszahlen darauf geachtet werden, die hohe Qualität in der Ausbildung beizubehalten. Auch in Zukunft muss die Ausbildung auf eine breit angelegte Handlungskompetenz ausgerichtet sein, die weit über eine Ausbildung für eine eng begrenzte Tätigkeit in einem der Arbeitsfelder der Polizei hinausgeht.

Das Prinzip einer einheitlichen Ausbildung als Voraussetzung für eine ganzheitliche Aufgabewahrnehmung hat sich bewährt und gewährleistet sofortigen flexiblen Personaleinsatz im Fall von notwendigen Schwerpunktsetzungen in allen Direktionsbereichen.

Veränderungen dieses erfolgreichen Ausbildungskonzeptes sind mit der GdP NRW nicht zu machen!

Die Polizei muss als Arbeitgeber attraktiv bleiben. Der Markt ist hart umkämpft und die Konkurrenz um „die Besten“ ist groß. Unsere nachfolgenden Forderungen haben das Ziel, „Bewährtes zu bewahren“ und dort zu optimieren, wo dies möglich und sinnvoll ist.



B. Forderungen

1. Personalwerbung

Die Polizei NRW führt seit Jahren mit ihrer Kampagne „Genau mein Fall“ eine sehr umfangreiche und zielgruppenorientierte Werbekampagne durch. Diese gilt es mit weiteren Maßnahmen flankierend zu unterstützen und wo immer erforderlich fortzuentwickeln:

- Flächendeckend in allen Behörden müssen qualifizierte Personalwerberinnen und Personalwerber (ehemals Einstellungsberater) auch tatsächlich eingesetzt werden, für die entsprechende Funktionsprofile zu erstellen sind.
- Polizei muss frühzeitig an den Schulen als potentieller Arbeitgeber präsent sein, da dann die erste Phase im Übergang Schule – Beruf startet. Dabei liefert die Potentialanalyse einen wichtigen Grundstein in Richtung Berufsorientierung. Hier sollte sich die Polizei als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und somit wichtige Weichen für die Zukunft stellen.
- Die Werbekampagne der Polizei sollte auf dem hohen Niveau verstetigt werden. Dies erfordert auch einen höheren qualifizierten Personalansatz beim LAFP NRW. Die Zielgruppe der geeigneten Bewerber mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung, muss auch zukünftig in den Fokus genommen werden.

2. Personalauswahl

Das dreiteilige Auswahlverfahren bei der Polizei ist mit dem schriftlichen Test, der ärztlichen Untersuchung und dem Assessment-Center sehr umfangreich. Eine laufende Anpassung und Optimierung der Abläufe sowie die richtige Gewichtung der einzelnen Testabschnitte sind daher für den Erfolg einer zielführenden Bewerberauswahl von großer Bedeutung.

- Bei dem strukturierten Auswahlgespräch muss die Gewichtung der Befragung durch die Rater angehoben werden, damit gegebenenfalls auf Unzulänglichkeiten noch reagiert werden kann.
- Einstellungs- und Ausbildungsbehörden müssen wegen der Praxisnähe die Assessmentcenter (AC) durchführen.
- Ein professionelles Bewerbermanagement, welches Prozesse und Abstimmungen optimiert, muss zeitnah realisiert werden. Bei den hohen Einstellungszahlen ist es wichtig, auf eine solide und gute Bewerbergrundlage zurückgreifen zu können, um auch weiterhin die



Bestenauslese zu garantieren. Die Übernahme des Bewerbermanagementsystems der Landesverwaltung NRW „BVplus“ ist zu prüfen, um durch eine Übernahme Personal- und Sachressourcen der Polizei einsparen zu können.

- Die Vorschrift zur ärztlichen Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit und der Polizeidienstfähigkeit (PDV 300) muss der aktuellen Lebenswirklichkeit angepasst werden. Einzelne gesundheitliche Einschränkungen (z.B. Allergien) sind dahingehend zu prüfen, ob sie tatsächlich als Ausschlusskriterium sinnvoll sind.

3. Ausbildungsträger

An die Ausbildungsträger FHöV NRW, LAFP NRW und die Kreispolizeibehörden werden gleichermaßen hohe Anforderungen gestellt. Die Ausbildung bei der Polizei NRW genießt national und international einen hohen Stellenwert, den es uneingeschränkt zu erhalten gilt. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Studienganges erfordert neben der Anpassung von Lehrinhalten und Fachdidaktik natürlich auch die Anpassung der Personalausstattung und Sachressourcen.

Im Einzelnen fordert die GdP NRW:

- **Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW**
 - Erhöhung der Quote für Lehrende und Dozenten des gehobenen und höheren Dienstes (Laufbahngruppen 2.1/2.2) an der Fachhochschule.
 - Halten und soweit erforderlich optimieren der derzeitigen Standards.
 - Schaffung weiterer FH-Standorte bzw. Erweiterung der vorhandenen FH-Standorte.
- **LAFP NRW**
 - Schaffung von Anreizen, um die Tätigkeit für Lehrende weiterhin attraktiv zu gestalten (z.B. durch Personalentwicklungskonzepte für den gehobenen Dienst, nach denen Spitzenämter A 12/A 13 eine vorherige Tätigkeit in der Bildung als förderlich vorsehen).
 - Anpassung der Sach- und Raumressourcen an die Einstellungszahlen, um die Qualität des Trainings weiterhin zu gewährleisten, einschließlich der Prüfung zusätzlicher Ausbildungsstandorte.
 - Zuweisung zusätzlicher Stellen für Lehrende entsprechend den anerkannten Personalbedarfsberechnungen bei unveränderten Kursgrößen. Beibehaltung des Teamteaching, um die Qualität der Ausbildung zu erhalten.
- **Ausbildungsbehörden**
 - Anpassung der Raum- und Sachressourcen an die erhöhten Einstellungszahlen.
 - Anerkennung der Tätigkeit der Tutoren durch Zulagenzahlung.



4. Fortbildung

Die Fortbildung ist ein elementarer Bestandteil qualifizierter Polizeiarbeit. Es ist dringend erforderlich, auf die Anforderungen und Herausforderungen des sich ständig wandelnden Berufsalltags reagieren zu können. Hierzu ist die Fortbildung unter zentraler Verantwortung des LAFP NRW zielgruppenorientiert fortzuentwickeln und zu stärken.

- Personallücken in der Ausbildung dürfen nicht zu Lasten der Fortbildung geschlossen werden.
- Eine funktionsorientierte Fortbildung ist einzuführen.
- Für die Durchführung spezialisierter Fortbildungsveranstaltungen benötigen wir auch weiterhin hochqualifiziertes Personal. Dieses muss durch die Schaffung von Anreizen für die Lehrenden gewonnen werden.