



Personalgewinnung der Polizei NRW

Eine Standortbestimmung der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

1. Einleitung / Problemdarstellung

In jüngster Zeit wird im politischen Raum und der DPolG diskutiert und gefordert, den Polizeiberuf für Absolventen mit Fachoberschulreife, sogenannten Realschülern, zu öffnen, um die Bewerberlage zu verbessern.

Argumentativ wird dies mit der demografischen Entwicklung innerhalb der nordrhein-westfälischen Polizei und den hohen Pensionierungszahlen ab 2017 begründet. Daneben befürchtet man aufgrund der zukünftig stärkeren Konkurrenz am Arbeitsmarkt und der andererseits sinkenden Schülerzahlen, dass die Polizei beim „Kampf um die besten Köpfe“ ins Hintertreffen geraten wird und nicht mehr genügend qualifiziertes Personal aus den sinkenden Schülerzahlen rekrutieren kann.

Diese Argumente werden in der öffentlichen Diskussion und bei den Anfragen im Landtag stereotyp vorgetragen, allerdings unter Verkennung der tatsächlichen Situation.

2. Die Ausgangsfakten

Die reale Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn mit dem sogenannten Direkteinstieg in den gehobenen Dienst und der Abkehr von Einstellungen in den mittleren Dienst erfolgte im Jahre 2003. Der Berufszugang über ein Studium war auch die konsequente Folge der steigenden Anforderungen an den Beruf des Polizeibeamten/in und einer bürgerorientierten Polizei. Diese Qualitätsoffensive wird von vielen Institutionen und anderen Bundesländern respektvoll anerkannt.

Wer sich für die Polizei unseres Landes interessiert und bewirbt, muss die Fachhochschulreife bzw. die allg. Hochschulreife besitzen. Die Ausbildung erfolgt als Polizeikommissaranwärter/in über ein duales – faktisch einem trialem - Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung. Mit dem Fachhochschulstudium erwerben die jungen Nachwuchskräfte ihr handlungsorientiertes Wissen für alle Tätigkeiten des gehobenen Dienstes. Die weiteren Spezialisierungen für bestimmte Funktionen und Tätigkeiten werden durch eine aufbauende Fortbildung passgenau und zeitgerecht vermittelt.

Eine Einstellung mit der sog. Fachoberschulreife war daher folgerichtig seit 2003 nicht mehr möglich. Bereits damals wurde befürchtet, dass durch die Abkehr von diesem klassischen Bewerberkreis nicht genügend Bewerberinnen und Bewerber aus der neuen Zielgruppe der Schulabsolventen mit Fachhochschulreife und Hochschulreife für die Polizei zur Verfügung stehen würden. Diese Prognosen waren unbegründet und sind bis zum heutigen Tage nicht eingetreten. Im Gegenteil: Nach dem Prinzip der Bestenauslese konnten immer genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden.

Daneben können seit einigen Jahren aber auch Berufstätige mit abgeschlossener Berufsausbildung an einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität studieren, wenn sie die Voraussetzungen der Berufsbildungshochschulzugangsverordnung (BbHZVO) erfüllen. Dies ist eine konsequente Gleichstellung von schulischer und beruflicher Bildung.

3. Die Schülerentwicklung in NRW

Um eine seriöse mittel- bis langfristige Bewertung vorzunehmen, muss man zwangsläufig die Schülerentwicklung in NRW bis zum Jahr 2030 betrachten. Die nachfolgende Prognose, Tabelle 2.2 des Ministeriums für Schule und Weiterbildung aus dem Jahr 2012 zeigt die Schulabgängerzahlen bis 2030 an den allgemeinbildenden Schulen.

Allgemein bildende Schulen nach Schulformen und Abschlussarten

2.2. Allgemein bildende Schulen insgesamt

Tabelle 2.2

Vorausberechnung der Schulabgängerzahlen der allgemeinbildenden Schulen

Am Ende des Schuljahres	Allgemeinbildende Schulen insgesamt						Insgesamt
	ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss nach Kl. 9	Hauptschulabschluss nach Kl. 10	Fachoberschulreife	Fachhochschulreife	Hochschulreife	
1	2	3	4	5	6	7	8
2012/13	11.140	8.890	26.220	85.040	8.220	124040*	263.550
2013/14	10.620	8.650	25.040	82.030	7.540	79.620	213.500
2014/15	10.190	8.300	23.990	79.970	7.540	82.030	212.020
2015/16	9.760	7.900	22.760	77.170	7.440	80.220	205.250
2016/17	8.730	7.330	20.950	76.380	7.370	78.550	199.310
2017/18	8.340	6.790	17.460	73.300	7.430	77.900	191.220
2018/19	7.750	6.410	16.400	75.470	7.380	79.430	192.840
2019/20	7.630	6.120	14.120	72.550	7.490	77.230	185.140
2020/21	7.260	6.010	13.750	76.330	7.530	79.510	190.390
2021/22	7.130	5.790	12.890	70.490	7.630	77.190	181.120
2022/23	7.160	5.730	12.610	70.570	7.530	79.640	183.240
2023/24	7.120	5.730	12.610	70.550	7.430	75.760	179.200
2024/25	7.070	5.710	12.580	70.280	7.400	75.170	178.210
2025/26	7.050	5.680	12.530	70.200	7.380	75.010	177.850
2026/27	7.040	5.670	12.510	70.050	7.370	74.830	177.470
2027/28	7.040	5.670	12.510	70.020	7.350	74.720	177.310
2028/29	7.050	5.690	12.530	70.120	7.340	74.530	177.260
2029/30	7.080	5.710	12.580	70.320	7.350	74.480	177.520

Zu Spalte 7 Schuljahr 2012/13 *Doppeljahrgang Abitur; Quelle MSW 2012

Bei den bisherigen Werbekampagnen der Polizei lag der Fokus überwiegend auf den studienberechtigten Schulabgängern mit Fachhochschulreife bzw. Hochschulreife (siehe Spalten 6 und 7) der allgemeinbildenden Schulen. Betrachtet man die Anzahl der Schüler mit

Fachhochschulreife (Spalte 6) liegen diese bis zum Jahr 2030 konstant bei ca. 7.500. Die Zahl der Schüler mit Hochschulreife liegt bis zum Jahr 2023 konstant bei ca. 80.000. Ab dem Jahr 2024 reduziert sich die Anzahl der Schüler unwesentlich auf 75.000. In der oben dargestellten Prognose beträgt die Gruppe der Schüler/innen mit Fachoberschulreife (Spalte 5) rund 70 000 -75000 pro Jahrgang. Als Zielgruppe für den Polizeinachwuchs scheidet sie zunächst wegen der fehlenden schulischen Qualifikation aus. Erst wenn diese Gruppe ihre Möglichkeiten der schulischen Weiterqualifizierung (FH-Reife, Hochschulreife) nutzt, wird sie wieder als Zielgruppe für die Personalwerbung der Polizei interessant.

Die Zahl der Studienberechtigten rekrutiert sich jedoch aus den Absolventen der allgemeinbildenden Schulen und den Absolventen der Berufskollegs. Wie aus der nachfolgenden Prognosetabelle 2.9 ersichtlich (Spalte 4) liegt die Gesamtzahl der Studienberechtigten Schüler mit Fachhochschulreife in NRW in den nächsten Jahren dann bei ca. 35.000 – 40.000, die mit Hochschulreife (Spalte 7) bei ca. 80000-90000. Somit vergrößert sich der potentielle Bewerberkreis (Spalte 8) für die Polizei um über 30 %. Die Anzahl wird tendenziell ansteigen, da der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen seit Jahren zunimmt.

2.9. Studienberechtigte

Tabelle 2.9

Vorausberechnung der Studienberechtigten

Am Ende des Schuljahres	Fachhochschulreife			Hochschulreife			Insgesamt
	Allgemeinbildende Schulen	Berufskolleg	Insgesamt	Allgemeinbildende Schulen	Berufskolleg	Insgesamt	
1	2	3	4	5	6	7	8
2012/13	8.220	35.800	44.020	124.040	8.010	132.050	176.070
2013/14	7.540	36.670	44.210	79.620	8.200	87.820	132.030
2014/15	7.540	35.900	43.440	82.030	8.030	90.060	133.500
2015/16	7.440	35.060	42.500	80.220	7.840	88.060	130.560
2016/17	7.370	34.240	41.610	78.550	7.660	86.210	127.820
2017/18	7.430	33.340	40.770	77.900	7.460	85.360	126.130
2018/19	7.380	32.240	39.620	79.430	7.210	86.640	126.260
2019/20	7.490	31.580	39.070	77.230	7.060	84.290	123.360
2020/21	7.530	30.770	38.300	79.510	6.880	86.390	124.690
2021/22	7.630	30.680	38.310	77.190	6.860	84.050	122.360
2022/23	7.530	29.950	37.480	79.640	6.700	86.340	123.820
2023/24	7.430	29.520	36.950	75.760	6.600	82.360	119.310
2024/25	7.400	29.080	36.480	75.170	6.510	81.680	118.160
2025/26	7.380	28.870	36.250	75.010	6.460	81.470	117.720
2026/27	7.370	28.720	36.090	74.830	6.430	81.260	117.350
2027/28	7.350	28.640	35.990	74.720	6.410	81.130	117.120
2028/29	7.340	28.610	35.950	74.530	6.400	80.930	116.880
2029/30	7.350	28.600	35.950	74.480	6.400	80.880	116.830

Zu Spalte 5 Schuljahr 2012/13 *Doppeljahrgang Abitur; Quelle MSW 2012

Für die Polizei ist diese Gruppe, die ihre Qualifikation über das Berufskolleg erlangt, sehr interessant, weil dort erworbene Fachkompetenzen auch für den Dienst in der Polizei zunehmend an Bedeutung gewinnen. Das gilt insbesondere für kaufmännische, soziale und IT-Fertigkeiten. Dieser Personenkreis aus den Berufskollegs kann sich direkt bei der Polizei bewerben, weil er mit Abschluss des Berufskollegs die Fachhochschulreife bzw. die Hochschulreife erlangt hat.

Von den rund 70 000 Schulabgängern mit Fachoberschulreife gehen viele junge Leute auch direkt in eine Berufsausbildung. Darunter sind sicher einige, die gerne zur Polizei gegangen wären, es aber wegen fehlender Fachhochschulreife/Hochschulreife nicht konnten. Ein Berufswechsel zur Polizei nach der Ausbildung und nach einigen Jahren Berufspraxis wird kaum in Erwägung gezogen. Auch weil vielen nicht bekannt ist, dass es die Möglichkeit nach der Berufsbildungshochschulzugangsverordnung (BbHZVO) gibt, ohne die formale Fachhochschulreife/Hochschulreife, ein Studium an einer Hochschule oder Fachhochschule aufzunehmen. Das gilt auch für die Einstellung in die Polizei NRW mit dem Bachelorstudium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung.

Darüber hinaus kommen noch die zahlreichen Bewerber aus den anliegenden Bundesländern, so dass ausreichend Bewerber zur Verfügung stehen.

Das Potenzial von Interessenten mit Berufsausbildung für die Polizei zu erschließen, ist nach Überzeugung der GdP nicht nur sinnvoller, sondern auch schneller umsetzbar, als in NRW neue Schulklassen und Schulformen für die Weiterqualifizierung von Schülerinnen und Schülern mit FOS-Reife zu implementieren, um aus dieser Gruppe Personal für die Polizei zu gewinnen.

4. Rheinland-Pfälzisches Modell

Oftmals wird von den Befürwortern der Einstellung mit FOS-Reife das rheinland-pfälzische Modell als Leuchtturmprojekt idealisiert.

Auch dort erfolgt eine Einstellung nur noch in den gehobenen Dienst über ein Bachelorstudium. Allerdings besteht für Schülerinnen und Schüler mit mittlerem Bildungsabschluss die Möglichkeit, im Rahmen einer zweijährigen vollschulischen Ausbildung die Fachhochschulreife zu erwerben und gleichzeitig auf den Polizeiberuf vorbereitet zu werden. Hintergrund hierfür waren zwei Zielrichtungen:

- Wegen geringer Bewerberpotentiale aus dem Bereich großer Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund, erhofft man sich auf diesem Weg geeignete junge Leute für den Polizeidienst gewinnen zu können.
- Ein weiterer Grund besteht darin, dass in lokalen Großstadtbereichen mit starker Industrieansiedlung (z.B. Ludwigshafen – BASF) nicht mehr genügend geeignete Bewerber vorhanden sind.

Ausgewählte Berufsbildende Schulen (Höhere Berufsfachschule Lahnstein, Bad Kreuznach und Ludwigshafen) bieten den Bildungsgang "Polizeidienst und Verwaltung" in enger Kooperation mit der Polizei an. Es sind Kurse für jeweils 30 Schüler/innen je Standort eingerichtet. Die Bewerberzahl für die 90 Plätze lag 2013 bei 812 Bewerbungen. Nach unseren Informationen erfüllen im jeweiligen Jahrgang ca. 60 Personen die Aus-/Einstellungskriterien und können danach den weiteren Weg zur Polizei Rheinland-Pfalz über das Bachelorstudium an der dortigen Fachhochschule einschlagen.

Im Rahmen dieser Ausbildung, an die sich noch ein dreimonatiges Praktikum anschließt, welches zum Erwerb der vollen Fachhochschulreife erforderlich ist, wird die

Fachhochschulreife erworben. Bei den schulischen Inhalten wird differenziert zwischen Lernbereichen mit Berufsbezug (Polizei), Kernfächern und Grundfächern. Die notwendigen Praktika finden grundsätzlich in einem Polizeipräsidium, aber auch bei anderen Ordnungsbehörden statt.

Mit bestandener Prüfung sind die Absolventen berechtigt, die Bezeichnung "Staatlich geprüfte Assistentin / Staatlich geprüfter Assistent für Polizeidienst und Verwaltung" zu führen. Das Bestehen der Fachhochschulreifeprüfung berechtigt dann zum Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Polizei und jeder Fachhochschule der Bundesrepublik Deutschland. Für eine Einstellungszusage mit anschließendem Bachelorstudium bei der Polizei Rheinland-Pfalz ist folgendes zwingend erforderlich:

- ein Notendurchschnitt der Fachhochschulreife 3,2 oder besser
- die Polizeidiensttauglichkeit
- Straffreiheit, kein laufendes Ermittlungsverfahren
- charakterliche Eignung

Während der Ausbildung wird keine Vergütung gezahlt und auch keine Unterkunft gestellt. Erste Erfahrungen zeigen, dass die so qualifizierten Absolventen beim Bachelorstudium im Durchschnitt schlechter abschneiden als herkömmliche Abiturienten/Fachhochschüler.

4.1 GdP-Bewertung für NRW

Das Modell von Rheinland-Pfalz, junge Menschen über einen mehrjährigen Berufsschulkurs für den Polizeiberuf fit zu machen, bevor sie mit der eigentlichen Polizeiausbildung beginnen, mag unter den dortigen Rahmenbedingungen angebracht sein.

Aus Sicht der GdP ist ein solcher Weg jedoch für Nordrhein-Westfalen mit den hohen Einstellungszahlen nicht erforderlich und unökonomisch. So müsste die Polizei die Interessenten nicht nur mit Praktikumsplätzen versorgen, sondern auch Lehrpersonal für ihre schulische Ausbildung zur Verfügung stellen, ohne zu wissen, ob die Teilnehmer der Kurse die Schulausbildung am Ende überhaupt erfolgreich abschließen werden.

Auswahlverfahren und Praxisbetreuung sind personalintensiv und würden die Belastungsschraube, insbesondere für den operativen Dienst weiter anziehen. Durch die verantwortungsvolle Einbindung in die Praxisausbildung unserer Studierenden im Bachelorstudium haben die Kreispolizeibehörden bereits heute Kapazitätsprobleme. Ein weiteres Problem ist die polizeiärztliche Untersuchung, die bereits jetzt auch bei allen anderen Bewerbern ein „Nadelöhr“ darstellt. Zusammenfassend sprechen folgende Gründe gegen die Implementierung eines solchen Modells in NRW:

- Aufwändiges Auswahlverfahren
- Polizeiärztliche Untersuchung ist jetzt schon „Nadelöhr“
- Personalaufwand für theoretische Ausbildung
- Ressourcenbindung für fachpraktische Ausbildung
- Keine Bezahlungs- und Einstellungszusage
- Keine nennenswerten Mengengerüste

Das bestehende Schulsystem in NRW bietet auch ausreichend Möglichkeiten für ggf. strukturell benachteiligte Jugendliche. Darüber hinaus müssten sich die Absolventen eines solchen Bildungsganges aus Qualitätsgründen und Rechtsgründen den gleichen Auswahlkriterien stellen, um das Prinzip der Bestenauslese zu gewährleisten.

5. Aktuelles Schulsystem in NRW

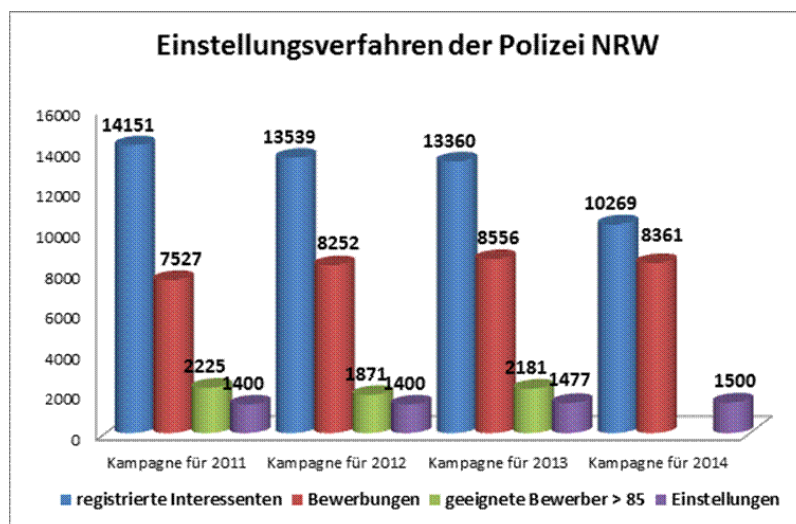
Das Schulsystem in NRW bietet breit gefächert unterschiedliche Möglichkeiten zur Erlangung der Hochschulzugangsberechtigung. Abitur und Fachhochschulreife an den allgemeinbildenden Schulen sind nur ein Weg von vielen.

Es gibt momentan rund 40 Möglichkeiten, die zur Hochschulzugangsberechtigung führen.¹

Vor diesem Hintergrund noch eine weitere Möglichkeit zur Erlangung einer Hochschulzugangsberechtigung zu schaffen, ist nicht erforderlich. Besser wäre es, potenziell vorhandene Bewerberkreise über die örtlichen Personalwerber oder Flyer darauf hinzuweisen, dass ihnen durchaus eine Ausbildung bei der Polizei NRW über eine weiterführende Schule, eine Berufsausbildung oder Berufskolleg offen steht.

6. Aktuelle Einstellungssituation der Polizei NRW 2011 – 2014

Die Diskussion über eine angeblich nicht ausreichende Zahl von geeigneten Bewerbern geht an der Realität vorbei und wird den Bemühungen der örtlichen Personalwerber und des LAFP nicht gerecht. In den letzten vier Jahren stieg die Zahl der jungen Menschen, die sich in NRW für den Polizeiberuf tatsächlich beworben haben, von 7527 für das Einstellungsjahr 2011 auf 8361 für das Einstellungsjahr 2014.



Als Bezugsgröße für die Frage, ob die Polizei in NRW genügend qualifizierte Nachwuchskräfte findet, dürfen nicht die 2200 Bewerberinnen und Bewerber genommen werden, die am Ende aller Einstellungstests einen wissenschaftlich abgesicherten Rangordnungswert von

¹ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): H201 – Hochschulstatistik, Schlüsselergebnisse für die Studenten- und Prüfungsstatistik, Stand: WS 2013/2014 und SS 2014

mindestens 85 (Teil - ROW) erreicht haben, sondern diejenigen, die sich zu Beginn des Prozesses im Bewerberportal registriert haben. Dies waren in den letzten Jahren deutlich über 10000 Interessenten. Ab diesem Zeitpunkt findet auf den verschiedensten Ebenen ein Auswahlprozess statt. Das Augenmerk muss sich also zunächst auf diejenigen richten, die sich zu Beginn des Prozesses im Bewerberportal der Polizei beworben haben und aus dem MIK nicht bekannten Gründen ihre Bewerbung nicht weiter verfolgen oder ohne Rückkoppelung aus dem Verfahren ausscheiden, weil die erforderlichen Unterlagen nicht eingereicht wurden.

Hinzu kommt, dass die Zahl der geeigneten Bewerber, die alle Einstellungsvoraussetzungen gemeistert haben, seit Jahren nahezu konstant bei 2200 liegt, und das wird aller Voraussicht nach auch beim Einstellungsjahrgang 2014 so sein. Auch im kommenden Jahr wird die Polizei deshalb erneut vor der Situation stehen, dass sie einen Teil der jungen Menschen, die alle Voraussetzungen für eine Einstellung bei der Polizei erfüllen, aufgrund der Bestenauslese nicht einstellen kann. Würden durch organisatorische Defizite im Ausleseverfahren nicht so viele Bewerber verloren gehen, läge diese Zahl noch wesentlich höher.

7. Demografiestrategie der GdP NRW

7.1 Werbekonzept

Die Nachwuchsgewinnung der Polizei NRW muss forciert, optimiert und effektiviert werden, um auch unter Demografieaspekten zukünftig den Nachwuchs an qualifizierten Polizeivollzugsbeamten/innen bei der Polizei zu sichern. Dabei basiert die Nachwuchsgewinnung nach Auffassung der GdP auf drei Bewerbersäulen:

- Der/die klassische Schulabgänger/in von den allgemeinbildenden Schulen (Gymnasium, Gesamtschule etc.)
- Bewerber/innen von Berufskollegs und Studienabbrecher/innen
- Bewerber/innen die durch eine Berufsausbildung die Hochschulzugangsberechtigung erworben haben

Bei den bisherigen Werbekampagnen der Polizei lag der Fokus zu einseitig auf den studienberechtigten Schulabgängern mit Fachhochschulreife bzw. Hochschulreife der allgemeinbildenden Schulen. Berufstätige mit abgeschlossener Berufsausbildung, die aufgrund der Berufsbildungshochschulzugangsverordnung (BbHZVO) zu einem Studium an einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität berechtigt sind, bilden ein großes Bewerberpotential. Dazu gehören insbesondere kaufmännische, soziale und IT-Berufe, aber auch andere Berufe. Es ist jedoch unerlässlich, zuvor die Studierfähigkeit zu überprüfen, um den gewachsenen Anforderungen an den Polizeiberuf und des Bachelorstudiums zu genügen.

Nach der Statistik des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) wurden beispielsweise im Jahre 2012 alleine in NRW 5412 Industriekaufleute, 6510 Einzelhandelskaufleute, 2961 Bankkaufleute, 2703 Fachinformatiker und 1584 Steuerfachangestellte ausgebildet. Hinzu kommt noch die große Anzahl von Absolventen sozialer Berufe. Dieser Personenkreis ist für die Polizei besonders interessant, da er bereits über berufliche Kompetenzen verfügt, die ansonsten aufwendig durch Fortbildung vermittelt werden müssen.

Diese Gruppe ist aber auch deshalb eine Bereicherung für den Polizeidienst, weil sie durch ihre berufliche Sozialisation schon Lebenserfahrung und Kompetenzen (z. B. Eigenverantwortung, Selbstständigkeit, Teamarbeit und Zielstrebigkeit), erworben haben, die sich positiv auf die jüngeren Mitstudierenden auswirken.

Durch die schwankenden Einstellungszahlen in der Vergangenheit hat die Polizei NRW eine ungünstige Altersstruktur. Ab dem Jahre 2030 wird sich diese durch die – hoffentlich verstetigten - erhöhten Einstellungszahlen deutlich verjüngen, allerdings mit dem Effekt, dass die mittleren Altersgruppen unterrepräsentiert sind. Durch die Einstellung von Bewerbern mit Berufsausbildung würde sich aufgrund ihres höheren Einstiegsalters von ca. 25 Jahren eine homogenere Alterspyramide ergeben und so auch ein Teil des Demografieproblems lösen.

An den Universitäten und Fachhochschulen sind jedes Jahr zahlreiche Studienabbrecher, die aus den verschiedensten Gründen eine Neuorientierung suchen. Auch diese Personen stellen ein weiteres Bewerberpotential dar, das nur unzureichend beworben wird.

Als Haupthemmnisse bei den Werbekampagnen kristallisieren sich das enorm verbürokratisierte Bewerbungsverfahren und die langen Wartezeiten bis zur Einstellungsentscheidung heraus.

Die Werbekampagne für die Einstellung zum 01.09. beginnt am 1. Juni des Vorjahres und zieht sich durch das aufwendige Auswahlverfahren bis kurz vor den Einstellungstermin hin. Das Gesamtverfahren muss deshalb deutlich vorverlagert werden, so dass spätestens im Frühjahr des Einstellungsjahres eine endgültige und rechtsverbindliche Einstellungszusage vorliegt. Eine einmalige Überschneidung von zwei Einstellungskampagnen ist unvermeidbar, jedoch alternativlos. Das Auswahlverfahren als solches muss hinsichtlich Effizienz und modernem Personalauswahlinstrumentarium kritisch geprüft werden. Unverzichtbare Elemente eines Auswahlverfahrens sind Studierfähigkeit und soziale Kompetenz für die Ausübung des Berufes.

Die organisatorische Bündelung von Werbung, Auswahl und Ausbildung in den 10 Einstellungsbehörden hat sich hervorragend bewährt und Synergieeffekte ausgelöst, die weiter ausgebaut werden müssen.

In einem ersten Schritt zur Effektivierung müssen die Personalwerber in den Kreispolizeibehörden wieder stärker in den Bewerbungsprozess eingebunden werden. Das heißt, für die Personalwerber müssen im Workflow des LAFP alle Registrierungen und Bewerbungen aus ihrem Bereich tagesaktuell abgreifbar sein, um zeitnah mit dem Interessent/Bewerber Kontakt aufzunehmen.

Die Entscheidungsprozesse im Innenministerium müssen deutlich proaktiver, innovativer und zeitnäher umgesetzt werden.

Das gesamte Einstellungsverfahren muss gestrafft und stärker auf den Bewerber ausgerichtet werden. Beispielsweise könnte der momentane Rangordnungsplatz über die individuelle Bewerbernummer tagesaktuell im Bewerberportal sichtbar dargestellt werden.

Nur so können gute Bewerber gehalten werden, anstatt sie monatelang zu vertrösten. Andere Bundesländer und private Mitbewerber sind da deutlich besser aufgestellt und erfolgreicher.

Die Werbekampagne muss passgenauer auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten werden. Hierzu gehört eine zeitgemäße und professionelle Medienwerbung, um junge Leute anzusprechen. Hier gilt der Grundsatz *“der Wurm muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler“*. Die nachweislich erfolgreichste Werbung ist die proaktive Weiterempfehlung des Berufs durch die Kollegen/innen selbst. Hierzu ist es aber erforderlich, den Mitarbeitern Wertschätzung und Anerkennung für ihre Tätigkeit in der Gesellschaft entgegenzubringen. In diesem Zusammenhang sei die zunehmende Gewalt gegen Polizeibeamte und das hilflose Agieren der Politik genannt. Eine realistische Imagekampagne sollte auf die Vielfalt, Attraktivität und hohe Verantwortung des Polizeiberufs für die Gesellschaft abheben, ohne rosarote Brille und die Nachteile zu verschweigen. Die Berufszufriedenheit und die Rahmenbedingungen müssen verbessert werden, insbesondere für Schichtdienstleistende, da dies für Berufseinsteiger das Hauptbetätigungsfeld sein wird.

Attraktivität hat letztendlich auch etwas mit der Bezahlung zu tun. Die Einschnitte der letzten Jahre (Verlängerung der Wochen- und Lebensarbeitszeit, Kürzung von Weihnachts- und Urlaubsgeld, ständige Abkopplung bei Besoldungsanpassungen, usw.) tragen nicht dazu bei, junge Menschen für den Polizeiberuf zu motivieren. Die negativen Auswirkungen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes bei den Erfahrungsstufen müssen durch eine unbürokratische Anerkennung von förderlichen Vorerfahrungen kompensiert werden, damit der Polizeiberuf für Bewerber mit Berufserfahrung attraktiv bleibt.

Wenn das Bezahlssystem und weitere soziale Rahmenbedingungen, die sogenannten „weichen Faktoren“, sich immer weiter verschlechtern, verstärkt dies nur das negative Image des öffentlichen Dienstes. Dieser Trend wird durch den Föderalismus mit den daraus resultierenden auseinanderdriftenden Rahmenbedingungen noch verschärft. Das Land NRW muss sich aber zukünftig noch stärker als Arbeitgeber der Konkurrenz von Mitbewerbern stellen, um langfristig seine Dienstleistung zu erfüllen. Die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Arbeitgebers hängt dabei maßgeblich von der Qualität des Personals ab. Der öffentliche Dienst wird zwar monetär niemals mit der freien Wirtschaft konkurrieren können. Trotzdem muss ein der Qualifikation und der Verantwortung entsprechendes Einkommen gesichert sein. Umso wichtiger sind die zuvor genannten „weichen Faktoren“.

7.2 Regionalisierung des Einstellungsverfahrens

Eine Regionalisierung bzw. Dezentralisierung des Einstellungsverfahrens wird zukünftig ein entscheidender Wettbewerbsvorteil bei der Nachwuchsgewinnung für die Polizei sein. Das Prinzip basiert auf der Philosophie, dass der Bewerber örtlich geworben, eingestellt, ausgebildet und anschließend in der Behörde/Region verbleibt. Dem Bewerber wird bereits mit der Einstellungszusage eine Behörde fest zugesagt, wodurch eine stärkere Bindung und Identifikation erfolgt. Die Behörde selbst profitiert auch von „heimatverbundenen“ Bewerbern mit Orts- und Personenkenntnissen als Teil einer bürgerorientierten Polizeiarbeit. Der „Versetzungstourismus“ führt in den Ballungszentren zu einer aufwendigen Personalfluktuationsrate, da viele Kollegen/innen dort nicht bleiben wollen. Hier gilt es umzusteuern, um sowohl Berufszufriedenheit als auch Arbeitskontinuität in den Behörden

PERSPEKTIVE

Personalgewinnung NRW

zu gewährleisten. Auswertungen des LAFP belegen, dass jede der 10 Einstellungsbehörden in der Lage wäre, ausreichend qualifiziertes und geeignetes Personal zu rekrutieren. Darüber hinaus ist dies ein Motivationsfaktor für die Polizeibehörden, nämlich sich intensiv um das Personal zu bemühen, mit dem man die nächsten Jahrzehnte zusammenarbeitet.