



**Gewerkschaft
der Polizei**

Mecklenburg-Vorpommern

**Platz der Jugend 6
19053 Schwerin**

Tel.: 03 85/ 20 84 18-0

Fax: 03 85/20 84 18-11

gdpmv@gdp.de

www.gdp.de/mv

7. Landesfrauenkonferenz der Frauengruppe der Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern (GdP MV)

Resolution

Im Jahr 2019 haben die politischen Entscheidungsträger/-innen mit dem Pakt für Sicherheit den Personalabbau gestoppt. Beschlossen wurde, die Zielstärke der Landespolizei auf insgesamt 6.200 Beschäftigte in Zukunft zu erhöhen.

Das Medienecho im August 2021, das die sinkende Anzahl der Absolvierenden an der Fachhochschule thematisiert, verdeutlicht die real bestehende Gefahr, den Personalaufwuchs tatsächlich nicht zu erreichen.

Die sinkende Zahl erfolgreicher Prüfungsabschlüsse der Polizeimeisteranwärter/-innen ist symptomatisch für die bis heute nicht getroffenen Entscheidungen zu strukturellen, organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen, die es an der FHöVPR M-V in Güstrow gebraucht hätte, um die mit dem Pakt für Sicherheit verbundene Mammutaufgabe umsetzen zu können. Allen war bei dieser so richtigen Festlegung im Jahr 2019 klar, dass die Schaffung von neuen Planstellen mit der Gewinnung, der Ausbildung und der Sozialisierung junger Menschen einhergehen muss, bevor die dringend benötigte Verstärkung in der Fläche auch für die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes sichtbar und spürbar wird.

Der Landesvorsitzende der GdP MV, Christian Schumacher, unterstreicht dies mit den Worten „Wer das schlechte Ausbildungsergebnis auf die ‚Qualität‘ der Anwärter und Corona schiebt, macht es sich zu einfach. Das sind strukturelle Probleme.“

Diese sich zuspitzende Nachwuchskrise verstehen wir als Chance für neue Wege sowie innovative Lösungen und Entscheidungen. Dazu ist in erster Linie eine sachorientierte Fehlerkultur erforderlich, die sich ausschließlich auf die Problemlösung fokussiert.

Wir verstehen die Nachwuchsgewinnung und -bindung nicht nur als Aufgabe der FHöVPR M-V in Güstrow, sondern als Gesamtverantwortung der Polizeiorganisation.

Die 7. Landesfrauenkonferenz der GdP MV fordert daher die Landesregierung **und** die Polizeiführung auf, nachfolgende Forderungen konsequent umzusetzen, damit die Polizei die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger im Land auch weiterhin professionell gewährleisten kann.

Wir fordern:

Die Stärkung der Anwärter/-innen durch:

- Verlängerung der Ausbildungszeit der Anwärter/-innen auf 2,5 Jahre bzw. Studienzeit auf 3,5 Jahre
- Veränderung der modularen Ausbildung, um Selbstständigkeit zu fördern und erforderliches Basiswissen zu festigen
- Schaffung von Anreizsystemen für die besten Absolvent/-innen (z. B.: Verkürzung der laufbahnrechtlichen Probezeit bei einem guten Abschluss ohne einen Antrag stellen zu müssen, Wahl der Erstverwendung nach der Ausbildung)
- Eine regional bezogene Einstellung, um u.a. eine sofortige Bindung an die späteren Heimatdienststelle zu erreichen (analog dem Beispiel von Niedersachsen)
- Stärkung des Gemeinschaftssinns, u. a. durch aktives Fördern von Gruppenprozessen (z.B. Einrichten fester Lerngruppen) sowie Wiedereinführung fester Rituale (Auftreten als Uniformträger/-in, morgendliches Antreten der Seminargruppen)
- Formalausbildung, die in den Polizeidienststellen durchgeführt (vorzugsweise in der Bereitschaftspolizei) sowie das Entwickeln eines gesunden Hierarchie-Verständnisses

Den Polizeiberuf in der Öffentlichkeit wieder „cool“ machen, durch:

- Die Nutzung aller Medien für die Werbung (z.B. Kampagnen, Influencer, Reichweite erhöhen). Dazu ist eine zeitgemäße Novellierung der Verwaltungsvorschrift zum Umgang mit sozialen Medien dringend geboten.
- Werbung für den Polizeiberuf in der kindlichen und jugendlichen Erziehung (z.B. Kontakt zu KOB, Präventionsangebote, subjektbezogene Schüler/-innen-Praktika, um den Polizeialltag zu erleben)
- Werbung an Hochschulen und Universitäten, um die Studienabbrecher/-innen für das Polizeistudium zu gewinnen
- Fachkarrieren in der Polizei und damit verbunden die Möglichkeit des Erreichens von Endämtern in der jeweiligen Laufbahngruppe
- Erweiterung des Seiteneinstiegs für Spezialist/-innen
- Anerkennung von förderlichen Abschlüssen, die außerhalb der Polizei erworben wurden (z.B. Kriminalistik, Kriminologie, IT, Forensik, Psychologie, Soziologie)
- Die Implementierung neuer Berufe in der Polizei, die im Zusammenhang mit der Digitalisierung erforderlich sind
- faires, transparentes und gerechtes Laufbahnrecht, insbesondere durch realistische Aufstiegschancen
- Die Entwicklung neuer bzw. Stärkung vorhandener Anreizsysteme (z.B. Zulagen, Vereinbarkeit Beruf und Leben)

Die Stärkung der FHöVPR M-V durch:

- Umbenennung der FHöVPR M-V in Hochschule Güstrow
- Entfristung der Lehrenden-Stellen
- Eine Verwendung von Polizeivollzugsbeamten/-innen an der FHöVPR Güstrow als Karrierebaustein für das Erreichen des Endamts in der 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst) und als Erstverwendung für den 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst).

- Entsendung geeigneter Kolleg/-innen aus den Dienststellen zur FHÖVPR Güstrow auf freiwilliger Basis unter Berücksichtigung deren Karriereentwicklung sowie Anerkennung in der Beurteilung (erweiterte Fähig- und Fertigkeiten)
- Qualitätserhöhung und -sicherung u. a. durch längere Verwendungszeiten der Lehrenden z. B. durch fest definierte Entsendungszeiträume von mindestens zwei Jahren
- Eine verpflichtende Weiterbildung für Lehrende mit dem Schwerpunkt Lehrdidaktik und -methodik angelehnt an die „Qualitätsstandards für die Anerkennung von Leistungen in der hochschuldidaktischen Weiterbildung“ der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) im Mindestumfang von 200 Arbeitseinheiten.
- Entwicklung eines Mentor/-innen- und „Bärenführer/-innen“-Programms inklusive einer für diesen Personenkreis verbindlichen Ausbildung (analog des AdA-Scheins in der Allgemeinen Verwaltung, beispielhaft Praxisanleiter/-in Rheinland-Pfalz), um ein positives Berufsbild auch durch Vorbildwirkung zu vermitteln und die Identifikation mit der Organisation zu fördern
- Schaffung von Pool-Dienstposten zur Entlastung der Dienststellen und
- feste Ansprechpersonen in Ausbildung, Studium (z. B. Wiedereinführung der Seminargruppenleitung) sowie Wertschätzung dieses Beitrags für die berufliche Sozialisation der jungen Menschen durch Anrechnung auf das Lehrdeputat

Teilnehmerinnen der Landesfrauenkonferenz der Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern