



Neue Chancen: Ausbildung, Studium und Fortbildung für Tarifbeschäftigte bei der Polizei

Positionspapier der Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**



Inhalt

Impressum

Herausgeber

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
Abteilung Tarifrecht
tarif@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de

Autoren

Jutta Jakobs
Petra Morawietz

Gestaltung

Klaus Niesen

Druck

Wölfer Druck + Media

Fotos

Sven Müller, Jürgen Seidel,
Manfred Vollmer, Haik Büchenschuss

April 2020

| | |
|---|----|
| Vorwort | 4 |
| Ausbildung | 5 |
| Perspektiven für Auszubildende | 8 |
| Praktikum und Hospitation | 9 |
| Studium | 10 |
| Fortbildung | 11 |
| Werbung für die Polizei als attraktivem Arbeitgeber | 12 |
| Förderung der eigenen Beschäftigten | 14 |

Es ist Zeit zu handeln!

Mehr denn je sieht sich die Polizei in NRW mit veränderten Herausforderungen aufgrund der rasanten gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen konfrontiert.

Neue Technologien eröffnen immer auch neue Angriffsflächen für Straftäter. Die zunehmende Verbreitung etwa von Smartphones und Tablets bietet nicht nur Cyberkriminellen ein erweitertes Tätigkeitsfeld, sondern sorgt auch dafür, dass Phänomene wie Cybermobbing, Sexting oder Kinderpornografie zunehmen. Wie auch die wachsende Digitalisierung unserer Gesellschaft ist Cybercrime nicht mehr wegzudenken. Daneben hat sich die Landesregierung das Ziel gesetzt, Mitgliedern von kriminellen Familienclans mit einer Null-Toleranz-Strategie und maximalem Kontroll- und Verfolgungsdruck entgegenzutreten.

Um den veränderten Anforderungen begegnen zu können, sind umfangreiche Maßnahmen erforderlich. Neben der verbesserten technischen und materiellen Ausstattung sind die personelle Aufstellung, Ausbildung, Studium und Fortbildung zentrale Kriterien für den Erfolg der polizeilichen Arbeit. Nach jahrzehntelangem Personalabbau ist die Politik erst seit kurzem zu der Erkenntnis gelangt, dass sie der bisherigen Entwicklung entgegensteuern und die personellen Ressourcen wieder aufstocken muss. Das betrifft nicht nur den Bereich der Polizeivollzugsbeamteninnen und -beamten, sondern auch die Tarifbeschäftigten.

Das anspruchsvolle Projekt der Personalgewinnung, -fortbildung und -bindung in der Dimension, wie sie mit dem Maßnahmenpaket begonnen wurde, trifft auf dem Arbeitsmarkt allerdings auf einen massiven Fachkräftemangel, der sich in den kommenden Jahren sogar noch verstärken wird. Insbesondere im Bereich der qualifizierten Techniker und Informatiker werden mögliche Bewerber für die Polizei bereits heute an den Hochschulen durch Unternehmen der freien Wirtschaft mit lukrativen Gehältern abgeworben.

Um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken, sieht die GdP daher die zwingende Notwendigkeit, neben einer marktgerechten Vergütung von Tarifbeschäftigten auch die Ressourcen innerhalb des bereits vorhandenen eigenen Personalkörpers zu stärken und zu fördern und die Polizei NRW als attraktiven, zukunftsfähigen Arbeitgeber mit überzeugenden Karrierechancen wettbewerbsfähig aufzustellen.

Das vorliegende Positionspapier konzentriert sich auf den Handlungsbedarf bei der Ausbildung, dem Studium und der Fortbildung von Tarifbeschäftigten und benennt konkrete Maßnahmen zur Lösung der erkannten Probleme.

Ausbildung



Im Ausbildungsjahr 2019 standen NRW-weit lediglich 30 Ausbildungsplätze bei der Polizei zur Verfügung. Dies entspricht gerade einmal 90 Auszubildenden über alle drei Ausbildungsjahre hinweg.

Die GdP erachtet diese geringe Anzahl als absolut unzureichend, um der wachsenden Nachfrage innerhalb der Polizei gerecht zu werden und den sich bereits heute abzeichnenden Fachkräftemangel zu decken. Dabei würde sich zum Beispiel eine Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich, im Büromanagement oder in Mechatronik, aber auch in Fachinformatik und in der Systemanwendung anbieten.

Die interne Ausbildung von Fachkräften bietet vielfältige Vorteile, weil die Auszubildenden von Anfang an in der Polizei mitarbeiten und nach und nach produktiv einsetzbar sind. Hierdurch setzt zudem eine sofortige Bindung an die Polizei ein.

Warum werden trotzdem keine zusätzlichen Ausbildungsplätze generiert?

Verantwortlich dafür sind vor allem zwei Gründe:

1. der Mangel an qualifizierten Ausbildern
2. der nachrangige personalpolitische Stellenwert der Ausbildung in der Vergangenheit

Bei der Ausbildung handelt es sich um ein bisher vernachlässigtes Thema. Die GdP vermisst hier eine der Bedeutung angemessene ministeriale Förderung und fordert ein eindeutiges Bekenntnis zur Ausbildung bei der Polizei NRW.

Als Ausbilder benötigen wir Kolleginnen und Kollegen aus den eigenen Reihen, die über eine hohe Motivation verfügen, diese anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben. Dies erfordert geeignete Rahmenbedingungen und eine spürbare Anerkennung der zusätzlich übernommenen Verantwortung.

Die GdP bemängelt seit Jahren, dass das genaue Gegenteil dem Standard in der Ausbildung in der Polizei entspricht. Weder für den Erwerb der Qualifikation zum Ausbilder, noch für die Ausbildertätigkeit gibt es eine Zulage oder eine andere finanzielle oder zeitliche Kompensation. Vielmehr müssen die Ausbilder die durch die Ausbildungstätigkeit entstehenden Mehr- und Zusatzbelastungen zusätzlich zu ihrem täglichen Arbeitspensum stemmen.

Dieser Missstand muss abgestellt werden!





Um die Ausbildung bei der Polizei auf ein neues Standbein zu stellen, muss zunächst der Bestand und Bedarf an Ausbildern ermittelt und die Lücke geschlossen werden. Hierzu bedarf es der Förderung durch spezielle Anreize. Dies beinhaltet einerseits die Wertschätzung und Kompensation der qualifizierten Ausbildertätigkeit durch Zahlung einer Zulage für die Ausbilder, andererseits aber auch die Berücksichtigung des zeitlichen Ausbildungsaufwandes im Stellenplan der Ausbildungsbehörden.



Perspektiven für Auszubildende

Um das neu gewonnene Fachpersonal an die Polizei zu binden, fordern wir zudem

- eine unbefristete Übernahme für Auszubildende mit guten Abschlüssen
- die Errichtung einer landesweiten, zentralen Koordinierungsstelle für die Vermittlung freier Stellen
- und eine darüber hinaus reichende Förderung von noch zu identifizierenden besonderen Talenten

Durch diese Maßnahmen erhoffen wir uns eine frühzeitige und langfristige Bindung unseres Nachwuchses an die Polizei als attraktivem Arbeitgeber.

Um dem aktuellen und künftigen Fachkräftemangel und dem digitalen Wandel zu begegnen, muss die Anzahl an Ausbildungsplätzen darüber hinaus kurzfristig um ein Vielfaches erhöht und auf zusätzliche Berufsbilder erweitert werden. Wenn die Polizei jetzt nicht massiv in Personal investiert, wird sie künftig immer mehr teure externe Anbieter hinzuziehen müssen. Diese Rechnung macht sich nicht bezahlt!



Praktikum und Hospitation

Mit dem für den Bereich der PVB gängigen Praktikumskonzept wurden in der Vergangenheit sehr gute Erfahrungen gemacht. Für den Tarifbereich fehlt bisher ein entsprechendes Angebot. Durch ein vergleichbares Konzept im Tarifbereich könnten geeignete Nachwuchskräfte ebenfalls gezielt für die vielfältigen und interessanten Ausbildungsmöglichkeiten bei der Polizei NRW angesprochen und eine frühzeitige Bindung und Vernetzung ermöglicht werden.



Studium

Um Tarifbeschäftigte zu binden und gezielt zu spezialisieren, bieten sich neben der internen Weiterbildung auch bei der Polizei duale Studiengänge an. Ein solches Studienangebot überzeugt durch Vielfältigkeit und breit gestreute Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Vorteile von dualen Studiengängen sind zudem:

- eine flexible Einsetzbarkeit innerhalb der Behörde
- die Nutzung von Erfahrungswissen durch Training on the Job
- fachspezifisches Lernen
- und die Entwicklung einer langfristigen Mitarbeiterbindung

Hierbei sind neue Entwicklungen im Bereich der Technik und bei den internen Prozessen im Wege einer Technologiefolgenabschätzung zu identifizieren und zu berücksichtigen.

Fortbildung

Für die Fortbildung von Tarifbeschäftigten sieht die GdP auch bei Zertifikatsstudiengängen ein großes Potential. Im Gegensatz zu formalen Studiengängen (Bachelor/Master) bieten diese an Universitäten und Hochschulen angesiedelten Studiengänge die Möglichkeit, in einem überschaubaren Zeitraum wichtige Fachkompetenz mit einem Abschluss zu erwerben. Je nach Bedarf kann zu einem bestimmten dienstlichen Fachthema Grund- oder Spezialwissen auf hohem Niveau aufgebaut werden. Darüber hinaus können die Studierenden praktische Erfahrungen aus dem Berufsalltag mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern austauschen und so neue Impulse für die tägliche Arbeit erfahren.

Qualifizierte Referenten auf wissenschaftlichem Niveau (in der Regel Professorinnen und Professoren bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) gehen auf persönliche Fragen ein und geben das nötige Rüstzeug mit auf den Weg. Leistungsnachweise in Form von schriftlichen oder mündlichen Tests und Hausarbeiten sind charakteristisch für Zertifikatsstudiengänge. Sie sind für den jeweiligen Arbeitgeber ein geeignetes Werkzeug, um den Kompetenzzuwachs nachvollziehen zu können. Zudem erhöhen erfolgreich absolvierte Zertifikatsstudiengänge die Karrierechancen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Rahmen eines strategischen Fortbildungskonzepts muss ein Fortbildungsbudget für die zeitliche und finanzielle Unterstützung von Hochschulabsolventen zur Verfügung gestellt werden.



Werbung für die Polizei als attraktiver Arbeitgeber

Nicht immer können Personalbedarfe polizeiintern gedeckt werden. Die Polizei benötigt für ihre hochspezialisierten Aufgaben auch und gerade Spezialistinnen und Spezialisten von außen. Allerdings wird sie von Jobsuchenden oftmals ausschließlich als Arbeitgeber für Polizeibeamtinnen und -beamte wahrgenommen. Dass gerade die Polizei in NRW ein großer und attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit anderen Abschlüssen und Qualifikationen ist, ist in der Öffentlichkeit wenig bekannt.

Deshalb muss das Innenministerium mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen dafür sorgen, dass auch die anderen, unterschiedlichsten Arbeitsbereiche bei der Polizei mit ihrer interessanten Aufgabenvielfalt möglichen Interessenten bekannt werden.

Die potentiellen Bewerberinnen und Bewerber müssen sich angesprochen fühlen, beispielsweise durch attraktive Werbeslogans, durch den persönlichen Kontakt oder über Social Media. Dabei muss aufgezeigt werden, was die Arbeit bei der Polizei mit all ihren Facetten ausmacht. Denn nur mit Fachpersonal im Hintergrund kann die Polizei im operativen Dienst erfolgreich arbeiten.





Studien belegen, dass die Karriere-Website eines Unternehmens nicht nur die zentrale Anlaufstelle, sondern nach den Stellenbörsen auch die beliebteste Informationsquelle für Bewerberinnen und Bewerber ist. Ihr kommt für alle Jobsuchenden eine hohe Bedeutung zu, wenn es bei der konkreten Stellensuche darum geht, einen potentiellen Arbeitgeber kennenzulernen und sich einen ersten Eindruck von ihm zu verschaffen. Insofern ist es auch für die Polizei in NRW zwingend erforderlich, in ihrem Internetauftritt die Karrieremöglichkeiten bei der Polizei darzustellen und den Jobsuchenden sehr schnell alle relevanten Informationen zu bieten, um die Polizei NRW als attraktiven Arbeitgeber von anderen positiv abzuheben.

Des Weiteren müssen – wie bereits erfolgreich bei der Personalgewinnung für die polizeiliche Ausbildung betrieben – Methoden des Social Recruiting auch für die Suche nach Tarifbeschäftigten angewendet werden. Es müssen erweiterte finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um in Sozialen Netzwerken wie Facebook, Instagram, Xing oder LinkedIn die Polizei NRW als attraktiven Arbeitgeber für Tarifbeschäftigte darzustellen.

Darüber hinaus sind Stellenausschreibungen der Polizei NRW für den Tarifbereich möglichst breit zu streuen. Derzeit werden Stellenausschreibungen überwiegend im Stellenportal des Landes und in der Jobbörse der Arbeitsagentur veröffentlicht. Beispielsweise werden so die Absolventinnen und Absolventen aus den Bereichen Informatik oder BWL mehrheitlich nicht erreicht, da sich derartige Zielgruppen auf anderen Stellenportalen bewegen. Viele Stellenportale wie z. B. Monster oder Stepstone sind kostenpflichtig, so dass eine Stellenausschreibung von Polizeibehörden dort bislang aus finanziellen Gründen gescheitert ist. Um das zu ändern, muss den Polizeibehörden in NRW ein finanzielles Budget zugewiesen werden, das es ihnen Stellenausschreibungen auch in den großen, marktführenden Stellenportalen ermöglicht, um auf diesem Weg geeignete Bewerber zu finden.

Förderung der eigenen Beschäftigten

Die Polizei muss nicht nur erhebliche Anstrengungen unternehmen, um als Arbeitgeber für Bewerber und Spezialisten attraktiver zu werden. Sie muss insbesondere das heute bereits vorhandene Personal besser fördern und ihm Möglichkeiten zur Fortbildung und beruflichen Weiterentwicklung offerieren.



Wir erwarten eine schnelle Anpassung in folgenden Bereichen:

- Analyse, Nutzung und Fortentwicklung aller intern verfügbaren Ressourcen, Potentiale und Talente der Beschäftigten
- Entwicklung eines systematischen Personalbewirtschaftungskonzepts
- Bereitstellung von auskömmlichen Haushaltsmitteln für die Qualifizierung der Beschäftigten
- fachlich übergreifende und vorausschauende Personalplanungen
- jährliche Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten durch individuelle Gespräche
- Schaffung von neuen und ausreichenden Qualifizierungsmaßnahmen und Karrierechancen
- Erhöhung der Ausbildungsplätze, Stärkung der Ausbilder und Eröffnung neuer Ausbildungsfelder
- Eröffnung transparenter Weiterbeschäftigungs-Perspektiven für Auszubildende
- Nutzung digitaler Lernformate
- Strategische Fortbildungskonzepte und Fortbildungsbudgets
- Kooperationen verschiedener Bildungsträger
- Ausarbeitung eines Praktikanten- und Hospitationskonzeptes für den Tarifbereich



Wir mischen uns ein.



Gewerkschaft der Polizei NRW

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Abteilung Tarifrecht
0211/29 10 111
tarif@gdp-nrw.de
www.gdp-nrw.de

