



# Ausbildung 3000

Handlungskonzept der  
Gewerkschaft der Polizei NRW



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Gewerkschaft der Polizei  
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen  
Abteilung Aus- und Fortbildung

### **Autoren**

Michael Maatz, Sandra Anders

### **Gestaltung**

Klaus Niesen

### **Fotos**

Sven Vüllers

**Januar 2023**



# Einleitung

Beim Thema Ausbildung steht aktuell die Frage im Vordergrund, wie die Einstellungszahlen so schnell wie möglich auf 3000 angehoben werden können ohne einen Qualitätsverlust zu erleiden. Doch wie so häufig, gibt es auf komplexe Fragen selten einfache Antworten. Denn diese bringen in aller Regel weitere wichtige Fragen mit sich.

Wie generieren wir 3000 geeignete Bewerberinnen und Bewerber? Wie bilden wir sie angemessen aus? Wie verhindert man einen Qualitätsverlust? Reichen die bisherigen Kapazitäten?

Wichtige Aspekte, die bei der Planung und Umsetzung zwingend im Blick behalten werden müssen. Das Positionspapier „Ausbildung 3000“ benennt wichtige Punkte, die aus Sicht der GdP in allen Überlegungen, Diskussionen und Maßnahmen rund um das Thema dringend berücksichtigt werden müssen.

## Auf komplexe Fragen gibt es selten einfache Antworten

Das Zusammenspiel von Werbung, Auswahl und Ausbildung wird innerhalb der Polizei NRW immer zentraler. Denn es muss den steten Wandel, die Zunahme an Komplexität und Dynamik unserer Zeit einfangen und abbilden. Wie werden potentielle Bewerbende angesprochen? Wie werden „die Richtigen“ aus diesem Kreis für die Polizei ausgewählt und wie optimieren wir weiterhin unsere ausgezeichnete Ausbildung?

Die Hochschule und ihre Ausbildungspartner haben dabei eine besondere Verantwortung, die Entwicklung zukunftsfähiger Kompetenzprofile für Studierende zu unterstützen. Dieser Verantwortung wird anhand von regelmäßigen Evaluationen und modularen Anpassungen bereits Rechnung getragen. Um auch perspektivisch den Anforderungen in vollem Maße gerecht zu werden, müssen alle Akteure zusammenwirken und die Ausbildung weiterhin als ganzheitlichen Bildungsprozess betrachten. Eine gute einheitliche Ausbildung setzt die Grundpfeiler für lebenslanges Lernen und eine flexible Gestaltung des beruflichen Werdeganges innerhalb der Polizei.

Die Polizei steht vor vielen Herausforderungen, die es gilt in kurzer Zeit zu bewältigen. Der Bedarf ist jetzt schon hoch. 2026 kommt noch die sogenannte Abilücke hinzu, in der sich der Wechsel von G8 zu G9 bemerkbar macht. In dieser Situation ist eine geplante Weitsicht gefordert. Denn kurzfristige Lösungen sind selten von Erfolg gekrönt und bringen mittel- bis langfristig sogar zusätzliche Probleme mit sich. Es sollte also das Interesse aller sein, Maßnahmen zu konzipieren, die die Polizei zukunftsfähig und flexibel gestalten. Kurzweilige Klientelpolitik ist hierbei die falsche Antwort.





## Bewerbungs- und Auswahlverfahren

### Polizei ist attraktiv, modern und versteht sich als Team!

Das muss die Botschaft sein, die geeignete Menschen bei der Personalwerbung erreicht und abholt. Der Großteil der Bewerberinnen und Bewerber rekrutiert sich aus jungen Menschen mit Allgemeiner- bzw. Fachhochschulreife. Doch auch der neue schulische Zweig der Fachoberschule Polizei (FOS) erfährt großen Zuspruch und läuft gut an. Weiteres Potential könnten die sogenannten Berufswwechsler (z.B. aus dem Bereich der Bundeswehr) bieten. Mit ihrer Lebens- und Berufserfahrung würden sie den Kreis der Bewerbenden ergänzen. Ebenfalls stellen die sogenannten „Studienzweifelnden“ und diejenigen, die ein Studium bereits abgebrochen haben, eine attraktive Zielgruppe dar. Natürlich müsste man dafür die Rahmenbedingungen so gestalten, dass ein Wechsel zur Polizei für Lebensältere interessant ist (Stichwort Ausgleichszahlung, Zulagen und Anhebung der Altersgrenze bei der Verbeamtung).

Wichtige Voraussetzungen, damit die Polizei als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnt:

- ein duales Studium, mit digitaler und mediengestützter Lehre
- gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - 38,5 Stunden Woche einführen,
  - Studieren in Teilzeit
- bessere Chancen auf einen individuellen Werdegang innerhalb der Polizei
  - Stichwort Fachkarrieren fördern
- interessante Rahmenbedingungen für Berufswwechselnde schaffen
  - Ausgleichszahlung, Zulagen und Anhebung der Altersgrenze bei der Verbeamtung für Berufswwechselnde
- Bildungsgang FOS beibehalten, ggf. ausbauen und stärker bewerben
- Zugang zur Direktion Kriminalität direkt nach der Erstverwendung für Bewerbende mit einschlägiger Berufserfahrung

Dies sind nur beispielhaft Punkte, die dringend in den Vordergrund gerückt werden sollten.

Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Bewerberauswahl sollten Qualitätsstandards nicht nur eine Grenze nach unten markieren, sondern Anreize zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung setzen. Es ist heutzutage wichtig bei der Personalwerbung und -auswahl neue und kreative Wege einzuschlagen, aber diese sollten nie auf Kosten des Qualitätsstandards gehen.

Eher sollten die getroffenen Maßnahmen und Rahmenbedingungen regelmäßig evaluiert werden. Zu einer modernen Polizei gehört auch ein modernes Bewerberprofil, welches nach Bedarf angepasst werden sollte. Starre Verordnungen sind nicht mehr zeitgemäß. Doch genauso wichtig ist es, festgelegte Rahmenbedingungen auch gleichermaßen anzuwenden. Sie zu verwässern, um kurzfristig damit Bewerberzahlen zu regulieren, birgt mittel- bis langfristig mehr Probleme als Lösungen, weil dort ansonsten erneut ein gefährlicher Flickenteppich entsteht.

Wichtig wäre:

- kreative, neue Wege wagen unter Einhaltung der bisherigen Qualitätsstandards
- die getroffenen Maßnahmen regelmäßig evaluieren
- zeitgemäße Rahmenbedingungen festlegen

Um beim Rennen um die besten Köpfe mithalten zu können, muss die Polizei als Arbeitgeber in der Lage sein die Besten nicht nur zu finden, sondern auch zu halten. Eine schnelle Einstellungszusage mit verbindlichem Ausbildungsstandort ist dabei grundsätzlich von hoher Wichtigkeit.

- Schnelle und verbindliche Einstellungszusage





## Ausbildung und Fortbildung

Das Bachelorstudium Polizeivollzugsdienst (PVD) ist hinsichtlich der zu vermittelnden Methoden und Schlüsselkompetenzen so konzipiert, das mit seinem Abschluss die Befähigung für den gesamten Laufbahnabschnitt II bei der Polizei vermittelt wird und die Absolventen mit fortschreitender beruflicher Praxis grundsätzlich alle Ämter ausfüllen können. Der Polizeiberuf beinhaltet viele unterschiedliche Spezialisierungen und Aufgabenbereiche. Um eine uneingeschränkte Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Aufgabenbereichen auch in Zukunft zu gewährleisten, ist eine generelle Basisausbildung erforderlich, auf der ein Leben lang kontinuierlich aufgebaut wird. Im Rahmen der Qualitätssicherung führt die Hochschule eine an wissenschaftlichen Standards ausgerichtete Evaluierung durch, deren Ergebnisse fortwährend in den Bachelorprozess einfließen. Diese müssen weiterhin gestärkt und berücksichtigt werden.

- Einheitliches Studium beibehalten
- Modulinhalte weiterhin evaluieren und ggf. anpassen,
  - Abstand von einer zu frühen und starren Spezialisierung
- Praktikumsanteile evaluieren und ggf. anpassen
- Studierbarkeit verbessern
  - Handlungssicherheit in Basiskompetenzen stärken und Einzelthemen reduzieren

Eine notwendige Wissensvertiefung bzw. Spezialisierung muss im weiteren Berufsleben anhand von passgenauer Fortbildungen und Berufserfahrung stattfinden.



Die Erstverwendung nach dem Studium im Wach- und Wechseldienst (WuW) ist direktionsübergreifend für alle von Interesse. Das Lernen im Umgang mit konflikträchtigen Situationen und das Einschreiten mit Zwangsmaßnahmen sind für das gesamte weitere Berufsleben prägend und für eine direktionsübergreifende Zusammenarbeit und Aufgabenwahrnehmung von großer Bedeutung. Darauf zu verzichten wäre definitiv am falschen Ende gespart.

Der Bereich der Fortbildung muss dringend gestärkt und ausgebaut werden. Denn hier steckt der Schlüssel zu einer erfolgreichen und langfristigen Spezialisierung. Neue polizeiliche Herausforderungen und Aufgaben können durch eine intakte Fortbildung zeitnah gespiegelt und umgesetzt werden. Fortbildungsmodule können jederzeit ergänzt, angepasst und erweitert werden. Hier steckt die große Chance zu echter Spezialisierung.

Eine erfolgreiche, ernstgemeinte Fortbildung kostet Zeit und Geld. Doch diese Investition bietet der Polizei die Möglichkeit, auch in Zukunft auf neue Herausforderungen, Veränderungen und Aufgaben zu reagieren.

- Erstverwendung nach dem Studium grundsätzlich im Wach- und Wechseldienst
- Fortbildung, im Speziellen im K-Bereich, stärken und konsequent weiterentwickeln



## Realistische Ressourcenplanung

Zurzeit stehen die Bemühungen im Vordergrund, jedes Jahr 3000 neue Studierende für die Polizei zu gewinnen. Ein wichtiges und zugleich kostenintensives Anliegen, welches mit großen Herausforderungen auf allen Ebenen verbunden ist. Deshalb muss eine realistische Ressourcenplanung erfolgen, um bei allen Ausbildungsträgern die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Kostenneutral oder mit einer sogenannten Nullrunde im Haushalt ist dies nicht zu stemmen. Es darf nicht nur eine bloße Zahl generiert werden, die ohne die dazu notwendige finanzielle und personelle Unterfütterung den Qualitätsstandard bei allen drei Ausbildungsträgern gefährdet. Eine steigende Drop-out Quote, eine sinkende Qualität im Training und überlastete Praktikumsbehörden dürfen nicht das Ergebnis sein.

- Personalkörper und Sachressourcen müssen zwingend angepasst werden
  - technische und digitale Fortschritte müssen dabei zwingend Berücksichtigung finden

Wir müssen deshalb dafür Sorge tragen, dass wir die bestehenden Standards beibehalten und zusätzliche Anreize schaffen um diese noch zu verbessern, damit wir die jungen Menschen, die wir zu Beginn für die Polizei gewinnen konnten, nicht während des Studiums verlieren.



Die Einstellungszahlen und das Ausbildungssystem sind nicht autark zu betrachten. Jedes System stößt irgendwann an seine natürlichen Grenzen. Wenn diese Grenzen verschoben werden sollen, kann das nur gemeinsam, mit allen drei Ausbildungsträgern zusammen umgesetzt werden.

- Qualitätsstandards sichern und Anreize schaffen, diese noch zu verbessern
  - Kursgrößen optimieren und dadurch aktivere Teilnahme
  - Personalentwicklungskonzept für Lehrende
  - Rechtliche Grundlage für Tutorenzulage schaffen
- Standorte der HSPV zielgerichtet und bedarfsorientiert planen bzw. weiterentwickeln
- Vorhandene Trainingsstandorte prüfen und ggf. ertüchtigen





## Ausblick

Um weiterhin eine zukunftsfähige und qualitativ hochwertige Polizei in NRW sicherzustellen, müssen Werbung, Auswahl und Ausbildung zwingend als Ganzes betrachtet werden. Optimale Ergebnisse können nur gemeinsam von allen drei Ausbildungsträgern erzielt werden. Anpassungen innerhalb dieses Prozesses sollten dabei immer die Studierbarkeit erhöhen und keinen „Momentaufnahmen“ unterliegen. Eine einheitliche Ausbildung als starkes Fundament wahrnehmen und passgenaue Fortbildung für eine Spezialisierung in der Folge stärken, bieten der Polizei in NRW den nötigen Handlungsspielraum um weiterhin flexibel auf neue Herausforderungen reagieren zu können.

**Wir mischen uns ein.**



## **Gewerkschaft der Polizei NRW**

**Gewerkschaft der Polizei**  
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Abteilung Aus- und Fortbildung  
0211/29 10 110  
sandra.anders@gdp-nrw.de  
[www.gdp-nrw.de](http://www.gdp-nrw.de)

