

Innenministerium

18. Aus- und Fortbildung bei der Landespolizei effizienter gestalten

Die Aus- und Fortbildung bei der Landespolizei effizienter zu gestalten, ist überfällig. Dass und wie dies möglich ist, hatte der LRH bereits 2004 festgestellt. Auch die Landespolizei hat in den letzten Jahren in verschiedenen Projekten und Arbeitsgruppen Optimierungs- und Einsparpotenziale aufgezeigt. Trotzdem wurden noch keine Empfehlungen umgesetzt.

Angesichts der Haushaltssituation des Landes und der in den nächsten Jahren steigenden Einstellungszahlen wird es immer wichtiger, zügig zu handeln. Zu den nötigen Maßnahmen zählen:

- Aufbau- und Ablauforganisation der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei optimieren,
- Anwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt jährlich an 2 Terminen einstellen,
- Ausbildung der Aufsteiger auf 3 Semester verkürzen,
- Lehrverpflichtung der Lehrkräfte erhöhen,
- Fortbildungsangebot deutlich reduzieren,
- Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft weitestgehend aufheben und Raumkapazitäten bündeln,
- Chancen eines gemeinsamen Studiums für Schutz- und Kriminalpolizei nutzen und
- berufsbegleitendes Fernstudium vertieft prüfen.

18.1 Wer ist für die polizeiliche Aus- und Fortbildung zuständig?

Die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter der schleswig-holsteinischen Landespolizei obliegt im Wesentlichen der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei (PD AFB) mit ihren Standorten Eutin und Kiebitzhörn sowie dem Fachbereich Polizei der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) in Altenholz.

Die PD AFB ist für die Ausbildung der Anwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1.2, ehemals mittlerer Dienst), den praktischen Teil des Bachelorstudiengangs der Anwärter der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2.1, ehemals gehobener Dienst) und die polizeiliche Fortbildung zuständig. Hingegen führt der Fachbereich Polizei der FHVD den theoretischen Teil des Bachelorstudiengangs der Anwärter der LG 2.1 durch.

18.2 Personalabgänge der nächsten Jahre führen zu steigenden Einstellungszahlen

Die Landespolizei hat aufgrund der Altersstruktur in den nächsten Jahren mit steigenden Personalabgängen zu rechnen. 2011 sind 139 Polizeibeamte aus dem Vollzugsdienst ausgeschiedenen. Bis 2022 steigt die Zahl auf 284 an. Die Folge sind steigende Einstellungszahlen. 2021 werden sie ihren Höchststand erreichen.

Einstellungszahlen an Polizeivollzugsbeamten lt. Prognose des Innenministeriums

Einstellungsjahr	LG 1.2	LG 2.1	Summe
2013	150	85	235
2014	175	100	275
2015	150	90	240
2016	155	90	245
2017	175	100	275
2018	185	125	310
2019	205	125	330
2020	180	120	300
2021	225	150	375
2022	180	100	280
2023	150	90	240
2024	120	80	200
2025	135	85	220

Den Bedarf an Nachwuchskräften ermittelt das Innenministerium anhand der 3 Jahre später zu erwartenden Personalabgänge wegen Erreichens der Altersgrenze. Erhöht wird diese Zahl um einen Aufschlag, der vorzeitige Personalabgänge ausgleichen soll, z. B. wegen vorzeitiger Versetzungen in den Ruhestand, Todesfällen oder Entlassungen. Außerdem soll dieser Aufschlag ausgleichen, dass nicht alle Anwärter ihre Ausbildung erfolgreich beenden und dass nicht alle Polizeivollzugsbeamten Vollzeit arbeiten.

Die Landespolizei geht also davon aus, dass jeder Personalabgang durch eine Nachwuchskraft nachbesetzt wird. Der LRH hingegen ist nach wie vor der Auffassung, dass auch die Landespolizei zum Personaleinsparkonzept der Landesregierung beitragen muss.¹ Zumindest muss das Innenministerium darauf achten, dass der Aufschlag nicht dazu führt, dass der Personalkörper der Landespolizei sogar anwächst. Dies war bis 2007 der Fall:

¹ Vgl. Bemerkungen 2006 des LRH, Nr. 18, Bemerkungen 2007 des LRH, Nr. 16, 17 und Bemerkungen 2010 des LRH, Nr. 11.

Deckung der Personalabgänge durch Nachwuchskräfte

Jahr	Personalabgänge	Neueinstellungen 3 Jahre zuvor	Ausbildung erfolgreich beendet	durch Nachwuchskräfte gedeckte Personalabgänge
2004	163	229	204	+41
2005	116	260	204	+88
2006	129	203	175	+46
2007	142	180	151	+9
2008	157	168	154	-3
2009	150	104	96	-54
2010	142	138	127	-15
2011	139	143	124	-15

18.3 Die Aus- und Fortbildung bei der Landespolizei effizienter zu gestalten, ist überfällig

Bereits 2004 hatte der LRH es für erforderlich und möglich gehalten, die Aus- und Fortbildung bei der Landespolizei effizienter zu gestalten.¹ Auch die Landespolizei hat in den letzten Jahren in verschiedenen Projekten und Arbeitsgruppen Optimierung- und Einsparpotenziale aufgezeigt, beispielsweise

- 2009 im Abschlussbericht zum Projekt Polizei 2012,
- 2011 im Abschlussbericht der Arbeitsgruppe (AG) Aus- und Fortbildung in der Landespolizei und
- 2012 im Zwischenbericht zum Projekt Minerva.

Trotzdem wurden noch keine Empfehlungen umgesetzt. Angesichts der Haushaltssituation des Landes und der in den nächsten Jahren steigenden Einstellungszahlen wird es immer wichtiger, zügig zu handeln. Zu den nötigen Maßnahmen zählen:

18.3.1 Aufbau- und Ablauforganisation der PD AFB optimieren

Die Landespolizei hat im Projekt Polizei 2012 und in der AG Aus- und Fortbildung ermittelt, dass die größtmöglichen Synergieeffekte zu erwarten sind, wenn die polizeiliche Aus- und Fortbildung am Standort der PD AFB in Eutin zentralisiert wird. Nur hier ist die erforderliche polizeispezifische Infrastruktur vorhanden, wie z. B. Sportplatz, Sporthalle und Raumschießanlage. Allerdings würden die rechtlichen Rahmenbedingungen diese Lösung verhindern. So sei es beispielsweise Hochschulrechtlich nicht zulässig, eine Fachhochschule (FH) an die Behörde PD AFB anzubinden. Würde eine eigenständige FH in Eutin eingerichtet, könnten Aus- und Fortbildung und Bereitschaftspolizei nicht mehr verknüpft werden. Der

¹ Bemerkungen 2005 des LRH, Nr. 13.

LRH teilt diese Auffassung. Außerdem lassen die von der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR geschätzten Baukosten insbesondere für weitere Unterrichtsräume eine solche Lösung unwirtschaftlich erscheinen.

Einen gangbaren Weg, um die polizeiliche Aus- und Fortbildung zu optimieren, hat die AG Aus- und Fortbildung aufgezeigt: Die Aufbau- und Ablauforganisation der Fachinspektionen Ausbildung und Fortbildung der PD AFB sollte verändert werden. Der LRH hatte bereits 2005 festgestellt, dass der Personaleinsatz für die Aus- und Fortbildung optimiert und gleichartige Aufgaben gebündelt werden müssen. Die Landespolizei ermittelt aktuell im Projekt Minerva den Umfang der mit dieser Lösung zu erzielenden Synergieeffekte.

Die Projektarbeit hierzu muss zügig fortgesetzt werden. Die Ergebnisse sind unverzüglich umzusetzen.

Das **Innenministerium** kündigt an, das Ergebnis der Überprüfung soll bis Mitte 2013 vorliegen.

18.3.2 **Anwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt jährlich an 2 Terminen einstellen**

Die Anwärter für die LG 1.2 absolvieren eine 2 ½-jährige Ausbildung. Eingestellt werden sie nur zum 01.08. jeden Jahres. Dies führt dazu, dass die Lehrkräfte, Unterrichtsräume und Unterkünfte der PD AFB im 2. Ausbildungshalbjahr (Februar bis Juli eines Jahres) nicht ausgelastet sind.

– Ausbildung in Eutin 2004 bis 2011

Ausbildungsjahr	Anwärter in den Monaten August bis Januar	Anwärter in den Monaten Februar bis Juli
2004/2005	370	180
2005/2006	371	168
2006/2007	308	105
2007/2008	282	138
2008/2009	271	144
2009/2010	296	139
2010/2011	352	200
2011/2012	370	170

Würden diese Anwärter statt an einem Termin an 2 Terminen im Jahr eingestellt, würde der Bedarf an Lehrpersonal und Raumkapazitäten um 20 % geringer sein. Dies stellte die Landespolizei bereits 2008 im Projekt Polizei 2012 fest.

Dennoch ist das Innenministerium erst jetzt tätig geworden. Es hat aktuell entschieden, ab 2014 einen 2. Einstellungstermin vorzusehen. Diese Entscheidung war überfällig. Sie muss planmäßig umgesetzt werden, um die hiermit verbundenen Vorteile nun endlich zu nutzen.

Das **Innenministerium** teilt mit, dass erst im Herbst 2013 absehbar ist, ob es genügend Bewerber für einen 2. Einstellungstermin zum 01.02.2014 geben wird.

18.3.3 **Ausbildung der Aufsteiger auf 3 Semester verkürzen**

Von der LG 1.2 in die LG 2.1 aufsteigende Polizeivollzugsbeamte haben das gesamte fachtheoretische Studium an der FHVD zu durchlaufen, um den Bachelor zu erlangen. Das sind 4 Semester. Im Ergebnis werden sie 4 ½ Jahre ausgebildet. Ihre Ausbildung verursacht damit die höchsten Kosten.

Wie und in welchem Umfang die Aufstiegsausbildung zu verkürzen ist, hat die Landespolizei im Projekt Polizei 2012 und in der AG Aus- und Fortbildung geprüft. Das Ergebnis: Nach Hochschul- und Beamtenlaufbahnrecht sei eine Verkürzung auf 3 Semester bzw. 1 ½ Jahre möglich. Alternative Ausbildungsmodelle sahen vor, die Aufstiegsausbildung auf ein Semester zu verkürzen. Dies sei mit den rechtlichen Rahmenbedingungen nicht vereinbar.

Der LRH teilt die Ergebnisse der Landespolizei. Die Aufstiegsausbildung sollte auf 3 Semester verkürzt werden. Das Innenministerium hat aktuell angekündigt, dies ab 2014 zu tun. Die PD AFB und der Fachbereich Polizei der FHVD müssen hierfür zügig gemeinsam einen dem Hochschulrecht entsprechenden Aufstiegs-Bachelor-Studiengang entwickeln.

Das **Innenministerium** ist zuversichtlich, ab 01.02.2014 einen akkreditierten Studiengang anbieten zu können. Die FHVD habe das Akkreditierungsverfahren eingeleitet.

18.3.4 **Lehrverpflichtung der Lehrkräfte erhöhen**

2012 waren bei der PD AFB 121,5 Lehrkräfte (in Vollzeitäquivalenten - VZÄ) tätig, davon 56 in der Ausbildung und 65,5 in der Fortbildung.

Die Fachlehrer haben seit 1983 unverändert 24 Lehrverpflichtungsstunden (LVS) pro Woche zu erteilen.¹ Die Lehrverpflichtung für die Lehrkräfte des

¹ Erlass Innenministerium IV 430 c - 12.20 vom 05.05.1983.

allgemeinbildenden Unterrichts ist mehrfach gesenkt worden. Sie beträgt zurzeit 23 LVS pro Woche. Ab dem 50. bis zum 60. Lebensjahr reduziert sie sich stufenweise bis auf 20 LVS.¹

Der LRH forderte bereits 2004 eine neue und höhere Lehrverpflichtung, die den Schwierigkeitsgrad der Fächer und den unterschiedlichen Aufwand berücksichtigt.² Seitdem sind über 8 Jahre vergangen. Verschiedene Projekte und Arbeitsgruppen der Landespolizei haben sich wiederholt mit dem Thema Lehrverpflichtung beschäftigt und Vorschläge unterbreitet. Umgesetzt wurde bislang keiner.

Aktuell hat die Landespolizei im Projekt Minerva den Entwurf einer Lehrverpflichtungsregelung für die Fachlehrer der PD AFB erarbeitet.³ Für die Fachlehrer Praxis wird empfohlen, die Lehrverpflichtung auf 28 LVS anzuheben. Für die Fachlehrer Sport werden 29 LVS empfohlen. Hingegen sollen die Fachlehrer Theorie weiterhin 24 LVS und die Lehrkräfte des Fachbereichs Allgemeinbildung der PD AFB unverändert 23 LVS pro Woche erteilen.

Die vorgeschlagene Lehrverpflichtung von 24 LVS für die Fachlehrer Theorie und von 23 LVS für die Lehrkräfte des Fachbereichs Allgemeinbildung hält einem Vergleich mit Lehrern an öffentlichen Schulen des Landes nicht stand. So haben beispielsweise Studienräte an berufsbildenden Schulen und Berufsschuloberlehrer wöchentlich 25,5 LVS zu erteilen. Bei einem Vergleich mit Realschullehrkräften ist die Differenz noch größer. Diese haben sogar 27 LVS zu unterrichten.⁴ Auch erhalten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes erst eine Altersermäßigung von einer Stunde vom Beginn des Schuljahres an, das auf die Vollendung des 58. Lebensjahres folgt.

Es sind keine Gründe zu erkennen, warum für Lehrkräfte der PD AFB großzügigere Regelungen gelten sollen als für Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen des Landes. Das Innenministerium sollte die Lehrverpflichtung der Lehrkräfte der PD AFB entsprechend erhöhen.

Das **Innenministerium** verweist darauf, dass sich der Entwurf der neuen Lehrverpflichtungsregelung an den Unterrichtsverpflichtungen vergleichbarer öffentlicher Schulen des Landes orientiere, sofern Vergleichbarkeiten

¹ Erlass Innenministerium IV 430 c - 12.20 vom 21.06.1993.

² Bemerkungen 2005 des LRH, Nr. 13.

³ Entwurf einer Regelung zu den Lehrverpflichtungen von Fachlehrerinnen und Fachlehrern der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein (PD AFB).

⁴ Regelmäßige Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte (Pflichtstundenenerlass) vom 19.07.2010, NBl. MBK Schl.-H. 2010, S. 222.

vorhanden seien. Es sei zu berücksichtigen, dass an öffentlichen Schulen wegen der Schulferienregelung nur 39 Wochen im Jahr unterrichtet werde, in der Polizeiausbildung aber 42 Wochen.

Der **LRH** weist darauf hin, dass die Schulferien nicht als Urlaub gelten, sondern als unterrichtsfreie Zeit, in der auch Fortbildungen, Tagungen, Konferenzen stattfinden sollen.

Außerdem hatte der LRH bereits 2004 gefordert, weniger Ermäßigungsstunden zu gewähren. Ungeachtet dessen sieht der Entwurf der Lehrverpflichtungsregelung eine großzügige Anrechnung für bestimmte Tatbestände, Funktionen und Aufgaben vor. Hierzu 2 Beispiele:

- Für Ausbildungsbereichsleiter und Ausbildungsgruppenleiter soll die Lehrverpflichtung von 24 LVS um 12 bzw. 6 Wochenstunden ermäßigt werden. Im Unterschied hierzu werden Lehrkräften an berufsbildenden Schulen für die Leitung einer Abteilung nur 2 LVS angerechnet.
- Für Fachlehrer, die erstmalig einen Lehrauftrag übernehmen, soll sich die Lehrverpflichtung temporär um 50 % reduzieren. Dies wird Lehrkräften an öffentlichen Schulen des Landes nicht zugestanden.

Das Innenministerium sollte die einzelnen Anrechnungstatbestände und deren Höhe kritisch prüfen. Die neue Lehrverpflichtungsregelung sollte restriktiver sein.

Das **Innenministerium** verweist hierzu auf die zusätzliche Belastung der Lehrkräfte der PD AFB. So haben diese beispielsweise auch Vorgesetzten- und Beurteileraufgaben zu erledigen. Auch seien polizeiliche Fachlehrer keine studierten Pädagogen. Sie müssten besonders fortgebildet werden.

Der Entwurf der Lehrverpflichtungsregelung sieht zudem vor, die Erfüllung der Lehrverpflichtungen jährlich zu evaluieren. Auch dies hatte der LRH bereits 2004 gefordert. Trotzdem ist nach Aussage des Innenministeriums bislang nicht ausgewertet worden, ob die Lehrverpflichtungen eingehalten werden. Künftig muss dies geschehen.

Das **Innenministerium** sagt zu, die entsprechenden Instrumente für eine regelmäßige Evaluierung zu schaffen.

Das Innenministerium sollte außerdem die Lehrverpflichtung für Polizeivollzugsbeamte überprüfen, die das Innenministerium an den Fachbereich Polizei der FHVD abgeordnet hat. Alle hauptamtlichen Lehrkräfte des Fachbereichs Polizei der FHVD haben eine wöchentliche Lehrverpflichtung von 18 LVS. Diese entspricht der Lehrverpflichtung von Professoren

an einer FH.¹ Lehrkräfte des Fachbereichs Polizei, die keine Professoren sind, sollten eine höhere Lehrverpflichtung haben. Es könnte analog die Lehrverpflichtung für Lehrkräfte für besondere Aufgaben übernommen werden: Je nach dem Umfang ihrer übrigen Dienstaufgaben beträgt diese 22 bis 24 LVS.² Angewendet wird dies z. B. bei Lehrkräften, die aus dem Schuldienst an eine FH abgeordnet werden.

18.3.5 Fortbildungsangebot deutlich reduzieren

Bereits 2008 hielt es die Landespolizei im Projekt Polizei 2012 für denkbar, das Fortbildungsangebot zu reduzieren. Konsequenzen wurden hieraus nicht gezogen. Allerdings hat die Landespolizei das Fortbildungsangebot der PD AFB im Projekt Minerva erneut analysiert und bewertet.

Die Landespolizei ermittelte, dass die PD AFB 2007 1.158 Fortbildungen mit 12.342 Teilnehmern und 33.758 Fortbildungstagen durchführte. Einschließlich der Fortbildungsveranstaltungen von Dritten, wie der Bundespolizei oder der Polizeien anderer Länder sowie externer Fortbildungsanbieter, haben die Mitarbeiter der Landespolizei 2007 insgesamt 1.806 meist mehrtägige Fortbildungen mit insgesamt 40.962 Fortbildungstagen besucht.

Ausgehend von 7.500 Mitarbeitern der Landespolizei hat damit jeder Mitarbeiter durchschnittlich 5,46 Arbeitstage für Fortbildung genutzt. Im Vergleich dazu legte das Finanzministerium in der Personalkostentabelle 2007 für Beamte der allgemeinen Verwaltung 2,8 Arbeitstage zugrunde.³ Das heißt, die Mitarbeiter der Landespolizei nutzten durchschnittlich 2,66 Arbeitstage mehr für Fortbildungen, als die Personalkostentabelle 2007 für den Bereich der allgemeinen Verwaltung ausweist. Rechnet man dies auf die 7.500 Mitarbeiter der Landespolizei um, entspricht dies einem Gegenwert von 80 Mitarbeitern (in VZÄ). Für den LRH ist nicht ersichtlich, warum der Fortbildungsbedarf der Mitarbeiter der Landespolizei fast doppelt so hoch sein soll wie in der allgemeinen Verwaltung.

Im Projekt Minerva wurde vorgeschlagen, das Fortbildungsangebot deutlich zu reduzieren. Dies komme beispielsweise in Betracht für Fortbildungen, die für die Aufgabenwahrnehmung nicht zwingend erforderlich sind, bei denen alternative Fortbildungsmethoden Anwendung finden können (z. B. Eigenstudium) oder die bereits Bestandteil der Ausbildung bzw. des Studiums sind. 134 der 397 Fortbildungsmaßnahmen könnten gestrichen

¹ § 6 Nr. 1 der Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 01.08.2008, NBl. MWV Schl.-H. 2008 S. 145, zuletzt geändert durch Landesverordnung vom 23.08.2011, NBl. MWV Schl.-H. S. 70.

² § 6 Nr. 2 der LVVO.

³ Finanzministerium, Personalkostentabelle für die Landesverwaltung 2007.

werden. Dadurch würden sich die Abwesenheitszeiten der Mitarbeiter von ihren Dienststellen um 27,4 VZÄ verringern. Hinzu kämen geringere Reisekosten und Kosten für die Unterbringung und Verpflegung. Damit könne man über 58.000 € sparen. Darüber hinaus sollten z. B. Gruppengröße, Lehrgangszahl pro Jahr oder Lehrgangsdauer weiterer Fortbildungsmaßnahmen kritisch betrachtet werden. Würde das Fortbildungsangebot entsprechend reduziert und verändert, könnten beim Lehrpersonal der Fachinspektion Fortbildung 1,73 Mitarbeiter (in VZÄ) eingespart werden.

Diese Empfehlungen sind zu begrüßen. Innenministerium und PD AFB sollten das Fortbildungsangebot deutlich reduzieren. Zudem sind Kooperationsmöglichkeiten mit der Bundespolizei und den Polizeien der anderen Länder kontinuierlich zu prüfen.

Das **Innenministerium** will zeitnah entscheiden, in welchem Umfang das Fortbildungsangebot reduziert werden soll.

18.3.6 **Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft weitestgehend aufheben und Raumkapazitäten bündeln**

Für die polizeiliche Aus- und Fortbildung stehen bei der PD AFB in Eutin 421 Betten überwiegend in 3-Bett-Zimmern ohne Nasszelle zur Verfügung, in Kiebitzhörn 102 Betten in Doppelzimmern mit Waschgelegenheit. Die Unterkünfte in Eutin sind für die polizeiliche Ausbildung und fachpraktische Fortbildung vorgesehen, die in Kiebitzhörn für die fachtheoretische Fortbildung. Allerdings ist die PD AFB 2010 dazu übergegangen, alle Fortbildungsteilnehmer in Kiebitzhörn einzuquartieren. Der Grund dafür: Aufgrund der steigenden Einstellungszahlen werden alle Unterkünfte in Eutin für die Ausbildung benötigt. Zurzeit werden alle Anwärter der LG 1.2 grundsätzlich zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft der PD AFB verpflichtet.¹ Dies gilt auch für die Anwärter der LG 2.1 während ihres Grundpraktikums bei der PD AFB.

Aufgrund der steigenden Einstellungszahlen werden die Unterkünfte der PD AFB am Standort Eutin voraussichtlich ab 2014 nicht mehr ausreichen, um alle Anwärter unterzubringen. Auch ein 2. Einstellungstermin für die LG 1.2 kann dem nicht abhelfen. Legt man die von der Landespolizei im Projekt Polizei 2012 angenommene Kapazitätssteigerung von 20 % zugrunde, fehlen bei 2 Einstellungsterminen ab 2018 Unterkünfte.

Parallel dazu strebt das Innenministerium an, die Unterkünfte zu modernisieren. Ziel ist es, die Anwärter in Doppelzimmern mit Nasszelle unterzu-

¹ § 110 Landesbeamtengesetz.

bringen. Hierdurch würde sich die Unterbringungskapazität um mindestens ein Drittel reduzieren.

Die Landespolizei hat in der AG Aus- und Fortbildung geprüft, wie dem durch steigende Einstellungszahlen und Modernisierung anstehenden Unterkunftsmangel begegnet werden kann. Das Ergebnis: Zwar sei eine grundsätzliche Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft zweckmäßig für die Polizeiausbildung, allerdings nicht mehr zeitgemäß. Es sei vorstellbar, nur noch die Anwärter im 1. Dienstjahr zu verpflichten, in der Gemeinschaftsunterkunft zu wohnen. Den Anwärtern im 2. und 3. Dienstjahr würden Aufenthalts- und Schrankräume zur Verfügung gestellt.

Innenministerium und PD AFB sind aufgefordert, den künftigen Bedarf an Unterkünften für die polizeiliche Aus- und Fortbildung zu ermitteln. Es sind alle Möglichkeiten zu nutzen, diesen Bedarf möglichst gering zu halten. Hierzu zählt neben der Einführung des 2. Einstellungstermins und der Reduzierung des Fortbildungsangebots auch, die Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft der PD AFB weitestgehend aufzuheben.

In die Bedarfsermittlung sind zudem alle Kapazitäten einzubeziehen. Das heißt, freie Kapazitäten in der für Fortbildung vorgesehenen Liegenschaft in Kiebitzhörn sind auch für die Ausbildung zu nutzen.

Wie die Liegenschaft in Kiebitzhörn ausgelastet ist, konnte die PD AFB dem LRH nicht mitteilen. Allerdings hat eine AG zur Reorganisation der Aus- und Fortbildung in der gesamten Landesverwaltung¹ hierfür eine durchschnittliche Auslastung von 29 % errechnet. Legt man zugrunde, dass die vorhandenen Doppelzimmer regelmäßig nur mit einem Fortbildungsteilnehmer belegt werden, liegt die Auslastung bei 58 %.

Sollte es aus Sicht der Landespolizei nicht möglich sein, Kiebitzhörn auch für die Ausbildung zu nutzen, stellt sich die Frage, ob es wirtschaftlich vertretbar ist, die Liegenschaft Kiebitzhörn beizubehalten. Dies umso mehr, wenn das Fortbildungsangebot auch noch reduziert wird.

Auch hinsichtlich der Unterrichtsräume für die Ausbildung in Eutin besteht Handlungsbedarf. Bei den steigenden Einstellungszahlen werden sie nicht ausreichen. Auch ein 2. Einstellungstermin für die LG 1.2 kann den Fehlbedarf nicht ausgleichen. Das Innenministerium sollte die Unterrichtsräume in die o. g. Bedarfsermittlung einbeziehen.

Das **Innenministerium** glaubt, dass die Ausbildung der Landespolizei nahe der Stadt Eutin mit ihrem begrenzten Wohnangebot an Attraktivität ver-

¹ Vgl. auch Nr. 24 dieser Bemerkungen.

liert, wenn im 2. oder 3. Ausbildungsjahr die Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft wegfällt. Dies führe zu einem Wettbewerbsnachteil zu anderen Unternehmen, aber auch zu anderen Landespolizeien. Auch unter Einbeziehung des Standorts Kiebitzhörn und der Umsetzung von 2 Einstellungsterminen würden spätestens 2017 die Kapazitätsgrenzen erreicht sein.

Der **LRH** bleibt bei seiner Auffassung, dass alle Möglichkeiten zu nutzen sind, den Raumbedarf möglichst gering zu halten.

18.3.7 **Chancen eines gemeinsamen Studiums für Schutz- und Kriminalpolizei nutzen**

Für die Anwärter der LG 2.1 werden zurzeit bei der FHVD getrennte Studiengänge für die Schutz- und Kriminalpolizei angeboten. Hingegen hatte die AG Aus- und Fortbildung der Landespolizei 2011 in ihrem Abschlussbericht aufgezeigt, dass ein gemeinsames Studium deutlich vorteilhafter wäre. Eine Bund-Länder-Anfrage der AG ergab, dass neben Schleswig-Holstein nur noch Berlin, Hamburg und Hessen ihre Nachwuchskräfte getrennt ausbilden. Die übrigen 12 Länder sowie der Bund bieten ein gemeinsames Studium an.

Die von der AG aufgezeigten Vorteile für das gemeinsame Studium überwiegen eindeutig. Zu den Vorteilen zählen:

- Auf akute Personalbedarfe kann zügig reagiert werden.
- Die Aufgabenzuwächse erfordern eine hohe Flexibilität.
- Die Personalwirtschaft wird vereinfacht. Sowohl die Personalerersatz- als auch die Personaleinsatzplanung gestalten sich beim getrennten Studium schwierig.
- Ein breit angelegtes Erfahrungswissen wird erlangt.
- Die Motivation bei den Berufsanfängern wird gesteigert. Hingegen kann das getrennte Studium zu Wechselwünschen und Motivationsverlusten führen.

Als nachteilig sah die AG an:

- Ein Direkteinstieg bei der Kriminalpolizei ist nicht mehr möglich.
- Eine unterschiedliche Bewertung der Stellen und Besoldung der Mitarbeiter von Schutzpolizei und Kriminalpolizei ist noch schwerer zu vermitteln.
- Ein Bewerberrückgang wird erwartet.
- Die Ausbildungszeiten für die Kriminalpolizei verlängern sich.

Die AG gab auch zu bedenken, dass bei einem getrennten Studium die Festlegung für den Laufbahnzweig Schutz- oder Kriminalpolizei zu einem Zeitpunkt erfolgt, an dem weder der Berufseinsteiger konkrete Vorstellungen

gen über seine zukünftige Tätigkeit hat, noch der Dienstherr bereits spezielle Begabungen und Fähigkeiten der Nachwuchskraft erkennen kann. Außerdem wurden und werden Personalbedarfe bei der Kriminalpolizei nur zu einem Teil über Einstellungen gedeckt, der Rest aus dem Personalbestand der Schutzpolizei. Auch ein wechselseitiger Arbeitseinsatz der Beamten erfolge schon jetzt.

Die AG kommt zu dem Ergebnis, dass ein getrenntes Studium nicht (mehr) zeitgemäß ist. Es wird den sich ändernden Aufgaben und den daraus resultierenden Notwendigkeiten der Personalwirtschaft nicht bzw. nur bedingt gerecht.

Das Innenministerium plant, das getrennte Studium aufzugeben. Es möchte allerdings nicht auf ein gemeinsames Studium umstellen, sondern auf ein Y-Modell. Dies sieht vor, dass die Anwärter für Schutz- und Kriminalpolizei zunächst zusammen studieren. Spezialisieren sollen sie sich dann während des Studiums. Hierzu sollen sie entsprechende Module belegen.

Dies ist der falsche Weg. Die AG hat gewichtige Vorteile für ein gemeinsames Studium aufgezeigt. Das Studium kann nicht alle Einsatzgebiete in der für die Praxis erforderlichen Tiefe abdecken. Auch jetzt müssen die Polizeivollzugsbeamten der Laufbahn Kriminalpolizei nach dem Studium entsprechend ihrer anschließenden Verwendung fortgebildet werden. Nämlich dann, wenn feststeht, welche Aufgaben zu erfüllen sind.

Eine Bestenauslese nach dem Studium ist nur bei einem gemeinsamen Studium möglich. Mit dem Y-Modell nimmt sich die Landespolizei selbst die Vorteile einer flexibleren Personalverwaltung und eines flexibleren Personaleinsatzes. Dies wird bei den von der Landespolizei angeführten Aufgabenzuwächsen immer wichtiger werden.

Auch dass sich die weit überwiegende Zahl der anderen Länder sowie der Bund hierfür entschieden haben, spricht für ein gemeinsames Studium.

Das Innenministerium sollte seine Entscheidung überdenken. Hierzu sollte es sich bei den Länderpolizeien näher informieren, die ihren Nachwuchskräften für die LG 2.1 ein gemeinsames Studium für Schutz- und Kriminalpolizei anbieten.

Das **Innenministerium** will am Y-Modell festhalten. Es befürchtet, dass durch ein einheitliches Studium potenzielle Bewerber, die sich ausschließlich für den kriminalpolizeilichen Aufgabenbereich interessieren, von einer Bewerbung absehen könnten.

18.3.8 **Berufsbegleitendes Fernstudium vertieft prüfen**

Die AG Aus- und Fortbildung der Landespolizei entwickelte auch das Modell eines berufsbegleitenden Fernstudiums für aufsteigende Polizeivollzugsbeamte. Sie sollen hierbei vorrangig neben ihrem Beruf in ihrer Freizeit lernen und studieren und hierdurch den Bachelor erlangen.

In ihrer überschlägigen vergleichenden Betrachtung der Kosten kommt die AG dazu, dass durch das berufsbegleitende Fernstudium im 1. Jahr 0,95 Mio. € (hier sind Anfangsinvestitionen zu tätigen) und in den Folgejahren 1,9 Mio. € gespart werden können. Wirtschaftlich ist es aber nur, sofern alle Aufstiegsbeamten per Fernstudium studieren. Das Modell erscheint der AG grundsätzlich geeignet, die Aufstiegsausbildung zu gewährleisten.

Erfahrungen aus anderen Bundesländern liegen bislang nicht vor. Das Innenministerium sollte deshalb in Erfahrung bringen, ob auch andere Länderpolizeien in diese Richtung denken. Länderübergreifend könnten Einschätzungen zur Machbarkeit sowie zu anfallenden Kosten ausgetauscht werden. Danach sollte die Landespolizei in eine weitergehende Prüfung einsteigen.

Das **Innenministerium** will zunächst die weiteren Entwicklungen abwarten und sich nach den Erfahrungen anderer Bundesländer erkundigen.

18.4 **Fazit: An Erkenntnissen mangelt es nicht - nun sind überfällige Entscheidungen zu treffen**

Die Aus- und Fortbildung der Landespolizei wurde in den letzten 10 Jahren sowohl von der Landespolizei in verschiedenen Projekten und Arbeitsgruppen als auch vom LRH betrachtet. Es wurden zahlreiche Empfehlungen erarbeitet, wie die polizeiliche Aus- und Fortbildung zu optimieren und effizienter zu gestalten ist. Es wurde wiederholt aufgezeigt, welche Vorteile hiermit verbunden sind, vor allem hinsichtlich des effizienteren Personaleinsatzes und geringerer Personalausgaben.

Das heißt, an Erkenntnissen mangelt es nicht. Trotzdem wurden Empfehlungen bislang nicht umgesetzt. Dies auch nicht, obwohl die Landespolizei an anderer Stelle Personalbedarfe reklamiert hat (strategische Lücke). Durch Optimierung bzw. den effizienteren Personaleinsatz in der Aus- und Fortbildung hätte Personal umgesteuert oder besser noch eingespart werden können und müssen. Dies wäre zumindest so lange erforderlich, bis die höheren Einstellungszahlen ein Mehr an Personal erforderlich machen.

Dieses Versäumnis ist unverständlich. Vor allem stellt es ein unwirtschaftliches Handeln dar.

Überfällige Entscheidungen hat das Innenministerium nun unverzüglich zu treffen und umzusetzen. Dass diese Maßnahmen machbar und wirtschaftlich sinnvoll sind, hat die Landespolizei wiederholt festgestellt. So wurde aktuell im Projekt Minerva aufgezeigt, dass durch die steigenden Einstellungszahlen in der Ausbildung bis 2021 ein Bedarf an 29,5 zusätzlichen Fachlehrern (in VZÄ) entsteht und dass dieser durch einen 2. Einstellungstermin für die LG 1.2, eine höhere Lehrverpflichtung und ein reduziertes Fortbildungsangebot zu decken ist.

Das Projekt Minerva sollte seine Arbeit zur Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation der PD AFB zügig fortsetzen. Anschließend sind auch hier unverzüglich Entscheidungen zu treffen. Die sich hierdurch ergebenden Personalressourcen in die Ausbildung umzusteuern - wie von der Landespolizei vorgesehen - ist allerdings gar nicht nötig. Sie können ebenso wie 27 VZÄ, die mit einer Reduzierung des Fortbildungsangebots im operativen polizeilichen Dienst zu erwirtschaften sind, eingespart werden. Werden außerdem die Lehrverpflichtung entsprechend der Forderung des LRH erhöht und die Ermäßigungstatbestände deutlich reduziert, ergibt sich weiteres Einsparpotenzial.

Das Innenministerium sollte basierend auf den Ergebnissen des Projekts Minerva und den Forderungen des LRH ein neues Personalbedarfskonzept erarbeiten, das sowohl den Bereich Ausbildung als auch den Bereich Fortbildung umfasst.

Parallel dazu haben Innenministerium und PD AFB den künftigen Bedarf an Unterkünften und Unterrichtsräumen für die polizeiliche Aus- und Fortbildung zu ermitteln. Es sind alle Möglichkeiten zu nutzen, diesen Bedarf möglichst gering zu halten. Erst auf dieser Grundlage ist zu ermitteln, ob und in welcher Größenordnung zusätzliche Räume benötigt werden.