



Kommission
zur Überprüfung der Ausbildung an der
Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Bericht

In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

**Kommission zur Überprüfung der Ausbildung an der
Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)**



**Herrn Staatsminister
Prof. Dr. Roland Wöllner
Sächsisches Staatsministerium des Innern**

Vorsitzender der Kommission

Armin Staigis
Brigadegeneral a. D.

Weitere Mitglieder:

**Joanna Krönert
Hanjo Protze
Michael Rommel
Jochen Schröder
Carsten Weber**

Sehr geehrter Herr Staatsminister,

die von Ihnen am 05. Dezember 2018 eingesetzte „Kommission zur Überprüfung der Ausbildung an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)“ hat am 15. Mai 2019 ihre Arbeit abgeschlossen. Namens der Kommission übergebe ich Ihnen den Bericht mit den Überprüfungsergebnissen und den daraus resultierenden Empfehlungen.

Dresden,
16. Mai 2019

Die Kommission war beauftragt, nach den Hinweisen auf Prüfungsmanipulationen an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) eine umfassende Überprüfung der Strukturen und Abläufe an der Hochschule vorzunehmen. Weiterhin war die Kommission gebeten, zu prüfen, ob die jetzigen Ziele und die Struktur der Aus- und Fortbildung insgesamt geeignet sind, eine moderne und effiziente Ausbildung der sächsischen Polizei zu gewährleisten.

Der Bericht zeigt Schwachstellen und Mängel auf und ist deshalb kein Zustandsbericht. Die Kommission hätte eine umfassende Bewertung des Gesamtzustands der Aus- und Fortbildung in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit mit der notwendigen Tiefe nicht leisten können. Die kritischen Aussagen dürfen daher nicht missdeutet oder verallgemeinert werden. Sie beziehen sich nur auf die Bereiche, welche die Kommission untersucht hat.

Sie hatten der Kommission ermöglicht, Gespräche und Sachauskünfte im Sächsischen Staatsministerium des Innern, bei allen sächsischen Polizeidienststellen und der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) zu führen bzw. einzuholen. Die Kommission hat hiervon umfänglich Gebrauch gemacht und dabei wertvolle Unterstützung erfahren, für die ich namens der Kommission allen Beteiligten Dank sage. Besondere Anerkennung verdient die Mitarbeit der Bediensteten der sächsischen Polizei im Rahmen der Online-Befragung und bei den zahlreichen Besuchen.

Postanschrift
Sächsisches Staatsministerium
des Innern
Wilhelm-Buck-Str. 2
01095 Dresden

Zu Dank verpflichtet ist die Kommission auch der Fachhochschule der Polizei Brandenburg, der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz, der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen und dem Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr, die bereitwillig Einblicke in ihre Strukturen und Verfahren gewährt und der Kommission weiterführende Anregungen vermittelt haben.

Hausanschrift
Staatsbetrieb Geobasisinformation
und Vermessung Sachsen
Olbrichtplatz 3
01099 Dresden

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads 'Armin Staigis'.

Inhaltsverzeichnis:

1	Auf einen Blick	9
2	Auftrag und Ansatz der Kommission.....	13
2.1	Die Kommission	13
2.2	Der Auftrag.....	13
2.3	Die Analyse des Auftrages	14
2.4	Die Grundsätze der Kommissionsarbeit.....	15
2.5	Die Durchführung	16
2.6	Die Auswertung.....	19
3	Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei heute und morgen – Grundsätzliche Überlegungen.....	21
3.1	Rolle und Verantwortung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), der Polizeifachschulen und deren Einbindung in die sächsische Polizei	21
3.2	Personalstrategie und Personalentwicklungskonzept für die sächsische Polizei.....	24
3.3	„Campus 4.0“ – eine Grundbedingung für zukünftige Erwachsenenbildung und Attraktivität des Polizeiberufs.....	28
3.4	Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei	30
3.5	Das Verhältnis von Wissenschaft und Polizeipraxis in der Ausbildung der sächsischen Polizei	35
4	Überprüfungsbereiche zur Ausbildung in der sächsischen Polizei	39
4.1	Bewerbergewinnung und Auswahlverfahren.....	39
4.1.1	Bewerbergewinnung.....	39
4.1.2	Auswahlverfahren LG 1.2 und Direkteinsteiger LG 2.1	41
4.1.3	Auswahlverfahren Laufbahnbewerber	49
4.2	Auswahl und Qualifizierung von Lehrkräften für die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)	51
4.3	Infrastruktur und Ausstattung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH).....	60
4.4	Ziele der Ausbildung, Schwerpunkt Charakterbildung und berufliches Selbstverständnis	65

4.5	Führungs- und Ausbildungskultur an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)	70
4.6	Struktur, Organisation, interne Abläufe der Ausbildung an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)	77
4.6.1	Curriculum, Praktikum, Akkreditierung.....	77
4.6.2	Selbststudium.....	81
4.6.3	Bachelorarbeiten	82
4.6.4	Evaluation	83
4.6.5	Zusammensetzung der Studienkurse	84
4.6.6	Personalausstattung, Unterrichtsplanung, Deputat.....	86
4.6.7	Servicepunkt.....	91
4.6.8	Umorganisation als Zwischenlösung	93
4.7	Prüfungswesen an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH).....	97
4.8	Gesamtbetrachtung der Struktur der Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei	105
5	Auf dem Weg in die Zukunft	115
6	Anlagen.....	119
6.1	Zusammensetzung der Kommission.....	121
6.2	Herangezogene Dokumente/Literatur	123
6.3	Gesprächspartner der Kommission	133
6.4	Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage.....	141
6.5	Empfehlungen – Zusammenfassung	163
7	Abkürzungsverzeichnis	187

1 Auf einen Blick

Die am 05. Dezember 2018 durch den Sächsischen Staatsminister des Innern eingesetzte „Kommission zur Überprüfung der Ausbildung an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)“ hat am 15. Mai 2019 ihre Arbeit abgeschlossen und den Bericht mit den Überprüfungsergebnissen und den daraus resultierenden Empfehlungen vorgelegt.

Die Kommission war beauftragt, nach den Hinweisen auf Prüfungsmanipulationen an der PolFH eine umfassende Überprüfung der Strukturen und Abläufe an der Hochschule vorzunehmen. Weiterhin hatte die Kommission zu prüfen, ob die jetzigen Ziele und die Struktur der Aus- und Fortbildung¹ insgesamt geeignet sind, eine moderne und effiziente Ausbildung der sächsischen Polizei zu gewährleisten.

Die hierzu vorgenommene Bestandsaufnahme beinhaltete die Auswertung der relevanten Dokumente zur Ausbildung der sächsischen Polizei, strukturierte Gespräche an der PolFH, den Polizeifachschulen, im SMI und allen Polizeidienststellen mit insgesamt 169 Gesprächspartnern. Hinzu kam eine Online-Umfrage, anonymisiert und auf freiwilliger Basis, an der 1.830 Bedienstete teilgenommen haben. Weiterhin hat die Kommission Informationsbesuche an Polizeifachhochschulen anderer Bundesländer und im Bereich der Ausbildung und des Personalmanagements der Bundeswehr durchgeführt.

Die Kommission hatte sich zum Ziel gesetzt, Schwachstellen und Mängel zu erfassen, die vorgefundenen Problembereiche nach Ursachen, Auswirkungen und Zusammenhängen auszuwerten und daraus Empfehlungen zu entwickeln. Der Bericht ist deshalb kein Zustandsbericht zur Ausbildung in der sächsischen Polizei. Das war nicht der Auftrag und wäre in der Kürze der Zeit auch nicht leistbar gewesen. Die kritischen Aussagen im Bericht dürfen daher nicht missdeutet oder verallgemeinert werden. Sie beziehen sich nur auf die Bereiche, die von der Kommission eingehend untersucht wurden.

Während der Überprüfung stellten sich sehr bald fünf zentrale übergreifende Themen heraus:

Die Ausbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei werden „eher am Rande“ oder fast

¹In diesem Bericht wird der Begriff „Ausbildung“ sowohl in übergreifendem Sinne für die gesamte Ausbildung in der sächsischen Polizei als auch für die jeweilige Erstausbildung für die Laufbahngruppen verwendet. „Fortbildung“ bezeichnet dagegen alle Ausbildungsmaßnahmen, die auf die Erstausbildung aufsetzen und während der Verwendung des Beamten im Polizeivollzugsdienst zentral oder dezentral erfolgen.

schon „außerhalb“ der sächsischen Polizei wahrgenommen und nehmen sich selbst auch so wahr. Die Lehrkräfte, obwohl diese ihre pädagogische Aufgabe nach besten Kräften und mit viel Engagement versehen, vermissen die Wertschätzung ihrer Arbeit. Die personelle und materielle Ausstattung sowie die infrastrukturellen Gegebenheiten, insbesondere an der PolFH, sind unzureichend oder nicht mehr zeitgemäß. Die Führung der sächsischen Polizei muss daher die Ausbildungseinrichtungen (wieder) „in ihre Mitte“ zurücknehmen und die dazu notwendigen Prozesse im konzeptionell-inhaltlichen, personellen und materiellen Bereich einleiten und umsetzen.

Die Auswahl und Qualifizierung der Lehrkräfte war ein wesentlicher vorgegebener Überprüfungsbereich für die Kommission. Dieses Feld kann nicht isoliert betrachtet werden, sondern nur im Kontext von Personalplanung und Personalführung in der sächsischen Polizei als Ganzes. Hier fehlt es jedoch an einer zukunftsweisenden und transparenten Personalstrategie. Die Polizeibeamten vermissen dies schmerzlich und es fehlt an Vertrauen in die Personalführung. In diesem Feld besteht dringlicher Handlungsbedarf, nicht nur bei der Planung und Auswahl von Lehrkräften für die Ausbildungseinrichtungen, sondern auch bei der Besetzung von Spezialverwendungen und ganz besonders von Spitzenämtern in der sächsischen Polizei. Dazu wird es einer zentralen Führung und Steuerung bedürfen.

Ein drittes zentrales Thema betrifft die Digitalisierung als eine Grundbedingung für zukünftige Erwachsenenbildung und die Attraktivität des Polizeiberufs. Die Digitalisierung hat weder die PolFH noch die Polizeifachschulen „erreicht“, obwohl die „Generation Y“, die „Digital Natives“ physisch dort schon angekommen ist. Es fehlt an allem fast überall. Dieser Zustand kann nur als rückständig und völlig aus der Zeit gefallen bezeichnet werden. Es wird nachdrücklich empfohlen, ein „Digitales Aus- und Fortbildungskonzept“ zu erarbeiten, ggf. unter Zuhilfenahme externer Expertise, und dieses so schnell wie möglich zu implementieren.

Der sächsischen Polizei fehlt weiterhin ein definiertes gemeinsam getragenes Führungs- und Selbstverständnis. Es kann deshalb auch nicht gelehrt werden. Nachhaltig im Gedächtnis bleibt der Kommission die Frage eines Polizeikommissaranwärters nach dem „Bild des Kommissars“, die ihm an der Hochschule bisher nicht beantwortet worden wäre. Gerade vor dem Hintergrund rasanter politisch-gesellschaftlicher Entwicklungen mit ihren Auswirkungen auf den polizeilichen Dienst wird empfohlen, ein Führungs- und Selbstverständnis für die sächsische Polizei zu erarbeiten, in kooperativer Mitgestaltung durch die Bediensteten. Die Wirksamkeit eines solchen Ansatzes wird sich jedoch nicht aus der bestdefinierten Theorie, sondern aus der gelebten und erlebten Praxis, vornehmlich durch das Vorleben der Führungskräfte und auch der Lehrkräfte ergeben.

Das fünfte und letzte zentrale übergreifende Thema betrifft das Verhältnis von Wissenschaft und Polizeipraxis im Studium an der PolFH. Die Funktionsprinzipien von Wissenschaft und Polizei sind sehr unterschiedlich und erzeugen zwangsläufig Spannungsfelder. Die Ausübung des Polizeiberufs auf gehobener Führungsebene verlangt aber gleichwohl eine akademische Bildung und eine bedarfsgerechte praxisorientierte Lehre. In einem ersten Schritt sollte daher der Ablauf des Studiums hin zu einer verbesserten Vernetzung und koordinierten Abfolge von Theorie- und Praktikumsanteilen neu konzipiert werden. In einem Folgeschritt wäre zu prüfen, ob ein duales praxisintegrierendes Studium geeigneter wäre. Darüber hinaus sollte der Forschungsbereich an der PolFH mit der Bildung eines Instituts für Polizei- und Sicherheitsforschung zügig ausgebaut werden, allein schon, um die Lehre qualitativ zu stärken, aber auch um die Reputation der Hochschule zu steigern und die Ergebnisse für die Fortentwicklung der sächsischen Polizei nutzen zu können.

Aufbauend auf diese fünf zentralen Themen hat die Kommission in acht aus ihrem Prüfungsauftrag abgeleiteten Überprüfungsbereichen einzelne Felder analysiert und Empfehlungen entwickelt. Folgende sechs Ergebnisse sind dabei herauszustellen:

Die Auswahlverfahren für Direkteinsteiger beim Präsidium der Bereitschaftspolizei sind in verfahrenstechnischer und inhaltlicher Hinsicht grundlegend zu überarbeiten, um sich einerseits in viel stärkerem Maße auf die charakterliche Eignung von Bewerbern für den Polizeiberuf zu fokussieren und andererseits bei einer sich weiter verschärfenden Bewerberlage schon im Auswahlprozess attraktiv und wettbewerbsfähig zu sein.

Lehrverwendungen in der sächsischen Polizei müssen (wieder) die gebührende Wertschätzung erfahren und ein wichtiger Entwicklungsbaustein im Rahmen der individuellen Verwendungsplanung der Polizeibeamten sein. Lehrkräfte gestalten mit ihrer Arbeit die Zukunft der sächsischen Polizei. Dafür müssen sie hohe Anerkennung erfahren und eine solche Verwendung als herausgehoben und ehrenvoll empfinden können.

Standortbedingte Nachteile im ländlichen Raum, wie beispielsweise in Rothenburg/O.L. und Schneeberg sind für das Lehr- und Stammpersonal der Ausbildungseinrichtungen angemessen finanziell und materiell auszugleichen, allein schon, um Lehrverwendungen dort attraktiv gestalten zu können.

Von zentraler Bedeutung für die künftige zielführende Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben an der PolFH ist die Verzahnung von Aus- und Fortbildung sowie der Standorte

Rothenburg/O.L. und Bautzen, bei gleichzeitiger Stärkung der Führung und Verwaltung der Hochschule an beiden Standorten.

Im Bereich des Prüfungswesens an der PolFH sind baldmöglichst strukturelle, personelle und verfahrenstechnische Anpassungen vorzunehmen, um künftig Manipulationen vorzubeugen und eine rechtskonforme Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen sicherzustellen.

In einer Gesamtbetrachtung und dem Ziel folgend, Aus- und Fortbildung „aus einer Hand“ zu realisieren, wird empfohlen eine Direktion Aus- und Fortbildung der sächsischen Polizei zu bilden, mit der PolFH im Zentrum, und durch die Unterstellung aller Träger der zentralen Aus- und Fortbildung, unter Beibehaltung der derzeitigen Standorte.

Schlussfolgernd bleibt festzustellen, dass „Bildung kostet und man muss sie sich leisten wollen“, wie es ein Gesprächspartner zum Ausdruck gebracht hat. Der Kommission fehlten die Voraussetzungen, um ihre 90 Empfehlungen „mit Preisschildern“ zu versehen. Bei einer nicht unerheblichen Anzahl der Vorschläge wird bei deren Realisierung ein erhöhter Mitteleinsatz erforderlich, insbesondere im personellen Bereich. Zahlreiche Empfehlungen sind dagegen kostenneutral, aber von grundsätzlichem Charakter. Sie zu verwirklichen, wird am schwierigsten sein, weil sie Veränderungen im Denken und Handeln notwendig machen. Dazu bedarf es Führungsstärke und den Willen zur Durchsetzung getroffener Entscheidungen.

Zur Umsetzung wird zusätzlich eine leistungsfähige Organisation erforderlich sein, die der vollen Unterstützung der Entscheidungsebene bedarf. Belässt man die Implementierung in den Stab-/Linienstrukturen, ist ein Verzögern, wenn nicht das Scheitern vorprogrammiert.

Die Kommission ist innerhalb der sächsischen Polizei überall auf eine große Erwartungshaltung gestoßen. Dieser wird nur mit klarem Führungswillen, Ausdauer, Geduld und Überwindung von Widerständen bei den kleinen und großen Schritten in der Umsetzung entsprochen werden können.

2 Auftrag und Ansatz der Kommission

2.1 Die Kommission

Der Staatsminister des Innern, Prof. Dr. Roland Wöller, hat am 05. Dezember 2018 nach Hinweisen auf Prüfungsmanipulationen an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) eine Kommission zur umfassenden Überprüfung der Strukturen und Verfahren an der Hochschule eingesetzt. Weiterhin wurde die Kommission beauftragt, zu prüfen, ob die jetzigen Ziele und die Struktur der Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei insgesamt geeignet sind, eine moderne und effiziente Ausbildung zu gewährleisten.

Der Vorsitz wurde Brigadegeneral a.D. Armin Staigis übertragen. Der Kommission gehören neben dem Vorsitzenden fünf Mitglieder aus den Bereichen des Sächsischen Staatsministeriums des Innern sowie der Polizei Baden-Württemberg und der Polizei Sachsen an.

Ein Namensverzeichnis enthält die **Anlage 6.1** (S. 121).

2.2 Der Auftrag

Nach dem Prüfauftrag des Staatsministers vom 05. Dezember 2018, „wird die Kommission beauftragt, insbesondere eine Überprüfung

- der Ausbildungsziele, Strukturen, Organisation und internen Abläufe sowie der Ausstattung an der PolFH,
- des Auswahlverfahrens für die Einstellung bzw. die Zulassung zum Studium für die LG 2.1 Pol, insbesondere der Kriterien im Hinblick auf Haltung und charakterliche Eignung für den Polizeiberuf sowie hinsichtlich der Verfassungstreue der Bewerber,
- des Prüfungswesens an der PolFH,
- der Auswahl und Qualifizierung von Lehrkräften,
- wie durch eine geeignete Führung die Disziplin und ein entsprechendes Verhalten der Studenten und damit die Aufgaben der PolFH in höherer Qualität abgesichert werden kann,

durchzuführen.

Weiter wird die Kommission gebeten, zu prüfen, ob die jetzigen Ziele und die Struktur der Aus- und Fortbildung, insbesondere die Aufteilung der Zuständigkeit auf zwei Dienststellen (Präsidium der Bereitschaftspolizei sowie PolFH) geeignet sind, eine moderne und effiziente Ausbildung der sächsischen Polizei „aus einer Hand“ zu gewährleisten. Nicht Gegenstand des Auftrages sind die Ermittlung und Bewertung von möglichem Fehlverhalten einzelner Bediensteter sowie die Überprüfung von abgelegten Klausuren. Die Kommission hat im Rahmen ihres Auftrages die Rechtsordnung, insbesondere auch Bestimmungen des Datenschutzes, zu beachten.“²

Die Kommission soll dem Sächsischen Staatsministerium des Innern bis Mitte Mai 2019 einen abschließenden schriftlichen Bericht mit Sachverhaltsdarstellung sowie entsprechenden Bewertungen und Handlungsempfehlungen vorlegen.

2.3 Die Analyse des Auftrages

Der Schwerpunkt der Überprüfung war auf die Auswahlverfahren und die Ausbildung der Anwärter zur Laufbahngruppe 2.1 an der PolFH zu legen. Besonderes Augenmerk richtete die Kommission dabei auf die charakterliche Eignung und Formung sowie die Disziplin der Anwärter und auf deren berufliches Selbstverständnis in einem freiheitlich-demokratischen Rechtsstaat.

Darüber hinaus war die Aus- und Fortbildung aller Laufbahngruppen in die Überprüfung einzubeziehen, um, ausgehend von den jetzigen Zielen und Strukturen, Möglichkeiten für eine moderne und effiziente Ausbildung der sächsischen Polizei „aus einer Hand“ zu prüfen.

Auf der Grundlage dieser Schwerpunktsetzung hat die Kommission folgende acht Überprüfungsbereiche definiert:

- Bewerbergewinnung und Auswahlverfahren,
- Auswahl und Qualifizierung von Lehrkräften an der PolFH,
- Infrastruktur und Ausstattung der PolFH,

² Sächsisches Staatsministerium des Innern: Prüfauftrag der Kommission zur Überprüfung der Ausbildung an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) vom 05. Dezember 2018

- Ziele der Ausbildung, mit Schwerpunkt Charakterbildung und Formung eines beruflichen Selbstverständnisses der Anwärter,
- Führungs- und Ausbildungskultur an der PolFH,
- Strukturen, Organisation und interne Abläufe an der PolFH,
- Prüfungswesen an der PolFH,
- Struktur der Aus- und Fortbildung der sächsischen Polizei in einer Gesamtbetrachtung.

2.4 Die Grundsätze der Kommissionsarbeit

Zu Beginn ihrer Arbeit hat die Kommission für sich selbst und für die Zusammenarbeit mit den Bediensteten der Polizeidienststellen und der PolFH nachfolgende Grundsätze entwickelt:

- Wir sind keine Untersuchungskommission, die Dienstpflichtverletzungen oder das Fehlverhalten Einzelner aufdecken soll oder will.
- Wir sind im Gegensatz dazu mit einer umfassenden sachbezogenen Überprüfung der Ausbildung in der sächsischen Polizei beauftragt.
- Wir führen diese Überprüfung in vertrauensvollem Zusammenwirken mit den Bediensteten der sächsischen Polizei durch.
- Wir wollen den Bediensteten der sächsischen Polizei mit partizipativen Verfahren die Möglichkeit geben, bei der Überprüfung mitzuwirken.
- Wir fragen, hören zu und versuchen uns ein Bild mit Blick auf übergeordnete Zusammenhänge zu machen.
- Unser besonderer Fokus richtet sich auf die Charakterbildung und die Formung des beruflichen Selbstverständnisses der Studierenden und Auszubildenden. Wir wissen um die Schwierigkeiten, hier zu zielführenden Erkenntnissen, Bewertungen und Empfehlungen zu gelangen.

2.5 Die Durchführung

Die Kommission konstituierte sich am 05. Dezember 2018.

Nach der Erarbeitung eines konzeptionell-methodischen Ansatzes auf der Grundlage der Auftragsanalyse erfolgte eine Aufgabenzuordnung innerhalb der Kommission. Wesentlich war dabei die Übertragung der definierten Überprüfungsbereiche an die einzelnen Kommissionsmitglieder, um auf diese Weise deren jeweilige persönliche Expertise bestmöglich nutzen zu können.

Die Bestandsaufnahme begann mit dem Studium und der Auswertung relevanter Dokumente zur Ausbildung der sächsischen Polizei (z.B. Gesetze, Verordnungen, Erlasse, Curricula, Modulhandbücher, Lehrpläne, Berichte etc.). Eine Zusammenstellung der herangezogenen Dokumente enthält die **Anlage 6.2** (S. 123). Verweise auf herangezogene Quellen sind im Text mit Fußnoten gekennzeichnet.

Parallel dazu waren Leitfäden für die Gespräche, Beobachtungsbögen für Hospitationen und Fragebögen für die Online-Umfrage der Bediensteten zu erarbeiten.

Auf der Basis eines Informations- und Kommunikationskonzepts wurden die Bediensteten unter Nutzung des Intranet der sächsischen Polizei regelmäßig über den Stand und das geplante weitere Vorgehen der Kommissionsarbeit informiert. Daraus entstand eine Interaktion, die zu wichtigen Anregungen und Beiträgen für die Arbeit der Kommission führte.

Im Zeitraum 10. Dezember 2018 bis 26. März 2019 wurden die strukturierten Gespräche mit jeweils zwei Gesprächsteams vor Ort geführt:

- an der PolFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen,
- den Polizeifachschulen in Chemnitz, Leipzig und Schneeberg,
- dem Schulungs- und Referenzzentrum Dommitzsch,
- dem Staatsministerium des Innern, Abteilung 3, Landespolizeipräsidium, in Dresden,
- dem Präsidium der Bereitschaftspolizei in Leipzig und den nachgeordneten Abteilungen in Leipzig und Dresden,
- dem Landeskriminalamt und dem Polizeiverwaltungsamt in Dresden,

- den fünf sächsischen Polizeidirektionen in Chemnitz, Dresden, Görlitz, Leipzig und Zwickau und
- mit den Gewerkschaften und Berufsvertretungen der sächsischen Polizei in Dresden.

Insgesamt hat die Kommission 169 Gesprächspartnern zuhören können, jeweils ca. 90 Minuten, überwiegend im Einzelgespräch, bei Dozenten und Studierenden bzw. Auszubildenden an den Schulen teilweise in Zweier- und Dreiergruppen. Alle Gespräche wurden mit Zustimmung der Gesprächspartner protokolliert. Die Protokolle unterliegen der Vertraulichkeit.

Darüber hinaus hatte die Kommission an der PolFH die Gelegenheit, in mehreren Gesprächsrunden mit dem Führungspersonal, dem Lehrpersonal und den Vertretungen der Studierenden über die Kommissionsarbeit zu informieren und sich mit den Teilnehmern auszutauschen. Hinzu kam auf Wunsch der Studierenden, eine Diskussionsveranstaltung mit den Studierenden auf freiwilliger Basis in Regie eines ihrer Vertreter im Audimax der Hochschule durchzuführen. An diesen Gesprächsrunden haben zusätzlich 156 Bedienstete teilgenommen. Eine namentliche Auflistung unserer Gesprächspartner enthält die **Anlage 6.3** (S. 133). Weiterhin hat die Kommission drei Hospitationen in der Lehre im Fach Berufsethik an der PolFH durchgeführt.

Die durch die Kommission gewonnenen Erkenntnisse stützen sich wesentlich auf die Inhalte dieser Gespräche. Die im Bericht getroffenen Feststellungen und Bewertungen sowie die daraus entwickelten Empfehlungen haben hier ihre hauptsächliche Grundlage.

Im Zeitraum 18. Januar bis 17. Februar 2019 wurde eine Online-Umfrage zur Ausbildung in der sächsischen Polizei in anonymisierter Form durchgeführt. Jeder Bedienstete der sächsischen Polizei hatte auf freiwilliger Basis die Möglichkeit, über das Intranet der Polizei daran teilzunehmen. 1.830 Bedienstete – ca. 12 % aller Bediensteten – haben davon Gebrauch gemacht. Dabei entfallen zwei Drittel auf die LG 2 und ein Drittel auf die LG 1.

Die Fragebögen, differenziert nach den Laufbahngruppen, bestanden aus zwei Teilen: einem strukturierten Teil, in dem die Teilnehmer zu Fragen mit „ja“, „eher ja“ oder „nein“ bzw. „eher nein“ ihre Einschätzung und Bewertung abgeben konnten, und einem zweiten Teil, in dem sie frei in Kurzform aufführen konnten, was in der Ausbildung in der sächsischen Polizei unbedingt erhalten bzw. unbedingt verbessert oder geändert werden müsse. Die Auswertung der Umfrage ist der **Anlage 6.4** (S. 141) zu entnehmen. Diese Umfrage war für die Kommission sehr wichtig, allein schon, um allen Bediensteten die Möglichkeit der Beteiligung zu geben. Gleichwohl waren die Ergebnisse durch die getroffenen Einschätzungen und

Wertungen sowie die frei formulierten Vorschläge bedeutsam für die Kommissionsarbeit, als Ergänzung, Bestätigung oder auch Relativierung der Gesprächsergebnisse.

Um Vergleiche ziehen und weitere Erkenntnisse außerhalb der sächsischen Polizei gewinnen zu können, hat die Kommission Informationsbesuche durchgeführt bei:

- der Fachhochschule der Polizei Brandenburg in Oranienburg,
- der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz in Hahn,
- der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen in Meißen und
- dem Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr, Assessment Center für Führungskräfte der Bundeswehr in Köln.

Während sich das Hauptinteresse der Kommission bei den Polizeifachhochschulen der anderen Bundesländer auf deren Ausbildungsziele und -inhalte, Strukturen, Organisation und Verfahren mit Blick auf die acht Überprüfungsbereiche richtete, ging es beim Assessment Center für Führungskräfte der Bundeswehr in Köln um die Auswahlverfahren für die Einstellung und Zulassung zum Studium der Offizieranwärter der Bundeswehr, um Vergleiche zu den praktizierten Verfahren der sächsischen Polizei ziehen zu können. Bei allen drei Institutionen wurde der Eindruck gewonnen, dass man sich dort den zukünftigen Aufgaben initiativ und kreativ mit viel Elan stellt und schon heute zu bemerkenswerten Ansätzen gefunden und entsprechende Ergebnisse erzielt hat. Die Kommission hat diese Erkenntnisse im Bericht aufgenommen und daraus Empfehlungen für die sächsische Polizei entwickelt.

In Meißen bei der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege lag das Interesse bei der Erörterung von Überlegungen aus dem letzten Jahrzehnt, den Polizeibereich in diese Hochschule zu integrieren. Auf Seiten der Hochschulleitung wurde dafür jetzt und zukünftig keine Realisierungsmöglichkeit gesehen, vornehmlich unter Berücksichtigung der sich noch erweiternden Aufgabenbreite und -fülle der Hochschule und der infrastrukturellen Gegebenheiten. Überlegungen in diese Richtung wären daher nicht zielführend und sollten deshalb nicht weiter verfolgt werden. Weiterhin hat die Kommission in Meißen Erkenntnisse gewinnen können, wie eine Hochschule des öffentlichen Dienstes sich zukunftsorientiert aufstellen kann und dies in den Bericht einfließen lassen.

2.6 Die Auswertung

Die Kommission ist bei der Überprüfung und Ableitung der Ergebnisse pragmatisch vorgegangen. Die Arbeit vollzog sich in folgenden Phasen:

- Erfassen der Schwachstellen und Mängel im Rahmen der Bestandsaufnahme,
- Auswerten der vorgefundenen Problembereiche nach Ursachen, Auswirkungen und Zusammenhängen,
- Entwickeln von Empfehlungen.

Dabei stellten sich als zentrale übergreifende Themen für die sächsische Polizei sehr bald heraus:

- die Rolle und Verantwortung der PolFH und der Polizeifachschulen und deren sehr eingeschränkte Einbindung in die sächsische Polizei,
- eine fehlende Personalstrategie und ein darauf basierendes Personalentwicklungskonzept mit nachvollziehbaren und transparenten Auswahl- und Förderungsverfahren,
- die bisher ausgebliebene Digitalisierung der Ausbildungseinrichtungen,
- ein nicht ausreichend definiertes und entwickeltes Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei, das deshalb nicht gelehrt und auch nicht gelebt werden kann, und
- das Erfordernis, das Verhältnis von Wissenschaft und Polizeipraxis im Studium an der PolFH neu aufeinander abzustimmen.

Diese übergreifenden Themen bilden mit den zugehörigen Empfehlungen den Kern des Berichts im folgenden **Abschnitt 3** (S. 21).

Darauf setzen dann die Ausführungen zu den acht Überprüfungsbereichen im **Abschnitt 4** (S. 39) auf, mit Herleitungen und daraus abgeleiteten Empfehlungen im Detail.

Der Bericht zeigt insgesamt Schwachstellen und Mängel auf. Diese werden identifiziert, analysiert und, so es der Kommission möglich war, Empfehlungen zur Abstellung angeboten. Der Bericht ist deshalb kein Zustandsbericht zur Ausbildung in der sächsischen Polizei. Das war nicht der Auftrag der Kommission und wäre mit einem dazu erforderlichen Überprüfungsansatz in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit in der notwendigen Tiefe

auch nicht leistbar gewesen. Die im Bericht enthaltenen kritischen Aussagen dürfen daher nicht missdeutet oder verallgemeinert werden. Sie beziehen sich nur auf die Bereiche, die von der Kommission untersucht wurden.

Die von der Kommission entwickelten Empfehlungen sind im Wesentlichen grundsätzlicher Art. Dies gilt vor allem für die übergreifenden Themen. Zu den Einzelaspekten der acht Überprüfungsbereiche hat die Kommission auch detaillierte Empfehlungen ausgesprochen, die dennoch genügend Handlungsspielraum für die Verwirklichung lassen. Die Empfehlungen sind vornehmlich in Form von Zieldefinitionen und -vorgaben gefasst. Im Falle der Umsetzung wären in koordinierter Weise daraus operationalisierbare Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln.

Die Empfehlungen sind in der **Anlage 6.5** (S. 163) zusammengefasst.

3 Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei heute und morgen – Grundsätzliche Überlegungen

Die wichtigste Größe für die Erfüllung der Aufgaben der sächsischen Polizei sind die in ihr dienenden Menschen. Deren Bildung, Ausbildung und Qualifizierung im Sinne eines „Lebenslangen Lernens“ bildet die wesentliche Grundlage für die Aufgabenerfüllung, aber auch für die Attraktivität des Polizeiberufs.

Dazu gehört eine wertschätzende Führungs- und Organisationskultur innerhalb der Polizei, die von der Spitze her gelebt und von dort aktiv vermittelt werden muss. Authentisches Führungsverhalten von Führungskräften ist dabei der Schlüssel zur positiven Wahrnehmung sowohl in der individuellen Perspektive der Mitarbeiter als auch in der Öffentlichkeit.

Auf diese Weise kann sich eine gemeinsame Identität, gegenseitige Wertschätzung sowie ein übereinstimmendes integratives Werte-, Auftrags- und Führungsverständnis bilden, was zu gelebter und erlebbarer guter Führung, hoher Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit im Beruf führt.

Die demographische Entwicklung in Sachsen und in der Bundesrepublik Deutschland als Ganzes verschärft den Wettbewerb um talentierte und qualifizierte Menschen. Attraktive Ausbildung trägt zu einer positiven Innen- und Außenwahrnehmung des polizeilichen Dienstes bei und damit auch zur Personalgewinnung und Bindung junger Menschen an die sächsische Polizei.

3.1 Rolle und Verantwortung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), der Polizeifachschulen und deren Einbindung in die sächsische Polizei

Nach den ausführlichen Gesprächen mit der Führung, den Dozenten, Studierenden und Auszubildenden an der PolFH und den Polizeifachschulen, aber auch mit dem Führungspersonal und den Mitarbeitern in den Polizeidienststellen ergibt sich für die Kommission ein Bild, wonach die Ausbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei eher „am Rande“ oder fast schon „außerhalb“ der sächsischen Polizei wahrgenommen werden oder sich selbst so wahrnehmen.

Eine Vielzahl von Äußerungen in einer resignativen Tonlage wie, „Wir sind das fünfte Rad am Wagen“, „Wir schmoren schon zu lange im eigenen Saft“, lassen diese Einschätzung in den Ausbildungseinrichtungen, vornehmlich an der PolFH deutlich erkennbar werden. Aber auch auf Seiten der Führungskräfte der sächsischen Polizeidienststellen werden kritische

Töne artikuliert und ist Nachdenklichkeit erkennbar: „Die jüngsten Verfehlungen sollten uns aufhorchen lassen. Wir haben uns um die Ausbildung unserer eigenen Leute wohl nicht ausreichend gekümmert. Das müssen wir nun schleunigst nachholen“, und „Wir räumen der Ausbildung nicht den notwendigen Stellenwert ein“.

Letzteres gilt in besonderem Maße für die PolFH, im ländlichen Rothenburg/O.L., die als höchste Ausbildungsinstitution dem Landespolizeipräsidium im SMI unmittelbar nachgeordnet und von dort, durchaus nachvollziehbar bei prioritären ministeriellen Aufgaben, nicht hinreichend wahrgenommen wird. In den Gesprächen mit der Kommission wurde deutlich zum Ausdruck gebracht, dass es an der PolFH an Vertrauen gegenüber dem SMI und an einem kooperativen Zusammenwirken mit dem Ministerium fehlt.

In den Polizeifachschulen ist diese Tendenz der fehlenden Wahrnehmung auch erkennbar, wird aber durch die Führung des Präsidiums der Bereitschaftspolizei und eine Zusammenarbeit mit den Einheiten der Bereitschaftspolizei sowie den Polizeidienststellen an bzw. in der Nähe der Stationierungsorte zumindest gemildert.

Weiterhin beachtenswert ist die Einschätzung des Studiums an der PolFH durch die bereits im Dienst befindlichen Beamten der Laufbahngruppe 2.1. In der Online-Umfrage der Kommission antworten diese Beamten auf die Frage, ob sie durch das Studium in ausreichendem Maße auf die berufliche Praxis vorbereitet wurden, wie folgt: 19 % mit „nein“ und 46 % mit „eher nein“. Insgesamt kommen also fast zwei Drittel zu einer negativen Einschätzung. Dagegen wird die gleiche Frage zur Ausbildung an den Polizeifachschulen durch die Angehörigen der Laufbahngruppe 1.2 nur zu 4 % mit „nein“ und mit 21 % „eher nein“ beantwortet.³

Diese Wahrnehmungen und Einschätzungen sind sehr weitgehend kongruent mit den vorgefundenen Gegebenheiten. Deutlich wird dies durch einen hohen Grad an Übereinstimmungen in den Gesprächen mit der Kommission. Gleichzeitig ist vieles mit Händen zu greifen und mit offenen Augen zu sehen. Der Zustand der Infrastruktur und der Ausstattung, insbesondere an der PolFH in Rothenburg/O.L. und in Bautzen, aber auch an den Polizeifachschulen, vornehmlich in Leipzig und Chemnitz, ist nicht zeitgemäß und lässt überdeutlich erkennen, dass notwendige Investitionen in eine Modernisierung in den letzten Jahren nicht vorgenommen wurden. Die jetzt eingeleiteten Maßnahmen zur Infrastruktur sind begrüßenswert, kommen jedoch viel zu spät bzw. werden in der Umsetzung noch Jahre andauern.

³ vgl. Anlage 6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage, S. 147 u. S. 151

Festzuhalten bleibt aber gleichzeitig, dass die Lehrkräfte sowohl an der PolFH als auch an den Polizeifachschulen, trotz dieser Rahmenbedingungen und des Gefühls der geringen Wertschätzung ihrer Arbeit, ihre pädagogischen Aufgaben nach besten Kräften und mit viel Engagement versehen, da sie sich ihres verantwortungsvollen Auftrages sehr wohl bewusst sind. Das gilt grundsätzlich auch für das sie unterstützende Verwaltungspersonal.

Will man, auch mit Blick auf die absehbare demographische Entwicklung, die sächsische Polizei zukunftsfest und nachhaltig gestalten, dann müssen die Ausbildungseinrichtungen (wieder) in den Mittelpunkt der Überlegungen und Handlungen gerückt werden. Die Hauptverantwortung hierfür trägt das Führungspersonal der sächsischen Polizei, das beispielhaft voranschreiten, die notwendigen Prozesse einleiten, gestalten und deren Umsetzung konsequent verfolgen muss. Das betrifft den konzeptionell-inhaltlichen, personellen und materiellen Bereich gleichermaßen. Ein „sichtbares“ Vorgehen des Spitzenpersonals wird ausschlaggebend sein für den notwendigen anzustrebenden Erfolg.

Empfehlungen

Nr. 1

Die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), aber auch die Polizeifachschulen sind durch die Führung und alle Dienststellen der sächsischen Polizei mit innerer Zuwendung, also mit „Herz und Verstand“, auf allen gangbaren Wegen, konzeptionell-inhaltlich, personell und materiell, wieder „in die Mitte“ (zurück) zu nehmen“, denn in den Ausbildungseinrichtungen entscheidet sich die Zukunft der sächsischen Polizei.

Die PolFH muss (wieder) „in dieser Mitte“ zu einem Kompetenz- und Servicezentrum des Wissenstransfers der sächsischen Polizei werden.

Nr. 2

Die Polizeichefrunde sollte sich baldmöglichst in einer mehrtätigen Klausur an der PolFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen einfinden und deren zukünftige Ausrichtung erörtern, auch um das Zurücknehmen „in die Mitte“ von der Spitze der sächsischen Polizei her klar zu dokumentieren.

Eine weitere Polizeichefrunde wäre in einem zweiten Schritt an einer der Polizeifachschulen mit gleichem Ziel und Tenor durchzuführen.

Nr. 3

Das Führungspersonal der sächsischen Polizei – Landespolizeipräsident, Polizeipräsidenten, Leiter der Führungsstäbe, Referatsleiter des Landespolizeipräsidiiums im SMI – besucht einzeln nach einem koordinierten Plan mindestens einmal jährlich die PolFH und eine der Polizeifachschulen, um dort aus dem jeweiligen Verantwortungsbereich vorzutragen und mit den Studierenden und Auszubildenden ins Gespräch zu kommen.

Weiterhin tragen Bedienstete der sächsischen Polizei mit Spezialkenntnissen und besonderen Aufgaben an der PolFH und den Polizeifachschulen ihre aktuellen Erkenntnisse vor und bringen diese in die Lehre und Forschung ein. Dies gilt besonders für Polizeiführer nach komplexen Einsätzen.

3.2 Personalstrategie und Personalentwicklungskonzept für die sächsische Polizei

Die Auswahl und Qualifizierung der Lehrkräfte war ein wesentlicher vorgegebener Überprüfungsbereich für die Kommission. Dieses Feld kann nicht isoliert betrachtet werden. Verbesserungsvorschläge können nur im Kontext von Personalplanung und Personalführung der sächsischen Polizei als Ganzes vorgebracht werden.

Zunächst jedoch zur Auswahl der Lehrkräfte. In den Gesprächen mit den Polizeibeamten, die als Lehrkräfte in den Ausbildungseinrichtungen eingesetzt sind bzw. waren, stellten diese deutlich heraus, dass für sie keine Linie erkennbar ist, nach welchen Kriterien ihre Auswahl erfolgte. Es besteht bei diesen Gesprächspartnern eher der Eindruck, dass „man in eine Lehrverwendung abgeschoben wird“. Bezüglich der Wertschätzung ihrer Arbeit werden Lehrkräfte mit der Aussage konfrontiert: „Folien auflegen kann doch jeder“.

Führungskräfte bewerten die Lage an der PolFH so, dass „es bisher hier noch keinen ausreichenden Leidensdruck gegeben habe, nun bestehe Handlungsbedarf“. Bei fehlendem Bewerberaufkommen für ausgeschriebene Lehrverwendungen, leider eine vorherrschende Tatsache, würden mit viel Überzeugung und Nachdruck die notwendigen Besetzungen schließlich realisiert. Aber es wird geäußert, dass „auch A 15 nicht mehr locke“ und Lehrverwendungen „alles andere als ein Sprungbrett seien“. Dies gelte vornehmlich für die PolFH und besonders für den Standort Rothenburg/O.L. Man gewönne den Eindruck, dass eher ein „Löcher stopfen“ erfolge, denn eine zielgerichtete Personalplanung und Personalführung.

Gleiches gilt auch für die Polizeifachschulen, wenn beispielsweise für diese geplant wird, Absolventen der PolFH unmittelbar nach erfolgreichem Bachelorabschluss eine Lehrtätigkeit dort aufnehmen zu lassen, ohne dass diese zukünftigen Lehrkräfte vorher auch nur einen Tag in der Laufbahngruppe 2.1 in der polizeilichen Praxis eingesetzt waren. Auf gleiche Weise sollen auch Lehrkräfte für das Fortbildungszentrum der PolFH gewonnen werden.

Unternimmt man den Versuch, die in den Gesprächen an den Ausbildungseinrichtungen geäußerten Einschätzungen zusammenzufassen, so lauten die zwei Sätze hierzu wie folgt: Insgesamt fehlt es schon in Ansätzen an der Wertschätzung der Arbeit an den Ausbildungseinrichtungen. Gleichzeitig wird es aber in der sächsischen Polizei für selbstverständlich genommen, dass dort gute Ergebnisse erzielt werden und den Polizeidienststellen fertiger und gut ausgebildeter Nachwuchs zur Verfügung gestellt wird.

Diese Feststellungen sind nun in den Gesamtzusammenhang von Personalplanung und Personalführung in der sächsischen Polizei zu stellen. Es existiert ein Personalentwicklungskonzept, das alle Laufbahngruppen und konkrete Beschreibungen der Dienstposten mit den jeweiligen Anforderungen definiert sowie Bewerbungs- und Auswahlverfahren festschreibt⁴, aber eine nachvollziehbare, zukunftsweisende und transparente Personalstrategie nicht erkennen lässt.

In vielen Gesprächen, gerade mit Vertretern der Laufbahngruppe 2 wurde deutlich, dass diese schmerzlich vermisst wird. Die fehlende Personalstrategie führt zwangsläufig zu einer gleichfalls fehlenden strategischen Personalführung, was in Vertrauensverluste bei den betroffenen Polizeibeamten mündet. Bei dem zu untersuchenden Ausbildungsbereich allein wurden für das Ausbleiben gezielter Personalführung zwei bemerkenswerte Beispiele genannt, die weit in die Vergangenheit zurückreichen, sich aber bis heute immer noch negativ auswirken: so blieb die Stelle des Rektors der PolFH von 2002 bis 2013 unbesetzt und die sächsische Polizei hat seit 2005 keinen Dozenten mehr an die Deutsche Hochschule der Polizei nach Münster entsandt.

Darüber hinaus wurde in den Gesprächen immer wieder betont, dass es sich äußerst schwierig gestaltet, in ausreichendem Maße qualifizierte Kandidaten für den Aufstieg in die LG 2.2 zu gewinnen und deshalb in der gesamten sächsischen Polizeiorganisation eine unverhältnismäßig hohe Anzahl von Dienstposten auf dieser Verantwortungshöhe in den

⁴ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: Personalentwicklungskonzept (PEK) für den Geschäftsbereich der Abteilung 3 – Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Landespolizeipräsidium, Stand: 23.02.2017, in: ePolSax, Seite Landesportal

letzten Jahren unbesetzt geblieben ist. Als einen wesentlichen Grund hierfür sieht die Kommission ein höchst komplexes, lang andauerndes Auswahlverfahren, das eher abschreckt, denn zur Bewerbung motiviert. Es kann die Frage gestellt werden, ob es den Führungskräften in der sächsischen Polizei nicht gelingen könnte, geeignete Anwärter während ihres mehrjährigen Dienstes in der LG 2.1 frühzeitig zu erkennen, zu fordern, auszuwählen und zu fördern. Dann könnte man eine mit zu vielen „Hürden“ versehene und häufig von der „Tagesform“ abhängige Auswahl reformieren sowie auf lang andauernde Umläufe verzichten oder diese zumindest grundlegend anpassen.

Es bedarf insgesamt einer Personalstrategie mit konzeptionellen und strukturellen Zielsetzungen für eine demografiefeste sächsische Polizei mit einem nachhaltigen zentral gesteuerten Personalmanagement, um als ein attraktiver Akteur in einem künftig noch härter werdenden Wettbewerb um die „charakterfesten, klugen und tüchtigen Köpfe“ bestehen zu können.

Ein Personalentwicklungskonzept würde darauf aufsetzen, zur Realisierung einer zeit-, fähigkeits- und aufgabengerechten Personalbedarfsplanung, -deckung und -steuerung. Diese hätte für den Einzelnen frühzeitig zu beginnen, um eine transparente mittel- und langfristige wirksame Personalführung für die Betroffenen zu ermöglichen. Letztlich geht es darum, das zur Erfüllung der Aufgaben benötigte Personal mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu haben.

Konsequent und ganzheitlich lässt sich ein solcher Ansatz nur in zentralen Strukturen umsetzen. Die jetzige Zuordnung der Personalführung der Laufbahngruppe 2.2. im SMI und die der Laufbahngruppen 2.1. und 1.2. dezentral in den Dienststellen und Einrichtungen ist hierzu nicht zielführend. Einzelinteressen der jeweiligen Dienststellen stehen dabei zwangsläufig vor dem Gesamtinteresse der Polizeiorganisation. Bei der absehbaren Größe des Personalkörpers der sächsischen Polizei wäre eine Zentralisierung möglich und geboten.

Personalmaßnahmen dienen selbstverständlich in erster Linie der personellen Einsatzbereitschaft. Aber sie beeinflussen auch in hohem Maße die Berufszufriedenheit und Motivation der Polizeibeamten. Die Beamten sind deshalb möglichst frühzeitig und umfassend in alle betreffenden Personalplanungen einzubeziehen.

Alle Vorgesetzten und die mit Personalmaßnahmen befassten Beamten tragen hier eine besondere Verantwortung. Transparenz, Offenheit, Verlässlichkeit und Vertrauensbildung sind die Schlüssel zum Erfolg in der Personalführung.

Empfehlungen

Nr. 4

Es wird nachdrücklich empfohlen, eine Personalstrategie mit einem Personalentwicklungskonzept, einschließlich transparenter Auswahl- und Förderungsverfahren, für die sächsische Polizei zu entwickeln, die jeden sächsischen Polizeibeamten auf seinem gesamten beruflichen Lebensweg – von der Einstellung bis zur Zurruhesetzung – nachvollziehbar begleitet.

Dies würde der Führung der sächsischen Polizei nicht nur die gezielte vorausschauende Planung und Auswahl von geeigneten Lehrkräften für die Ausbildungsinstitutionen, sondern auch besonders für Spezialverwendungen und für Spitzenämter ermöglichen.

Nr. 5

Die Umsetzung einer Personalstrategie, eng abgestimmt mit der Aus- und Fortbildung, bedarf bei einem Umfang von zukünftig ca. 14.000 Polizeibeamten einer zentralen Führung mit einer entsprechenden Organisationseinheit. Es wird daher empfohlen, zumindest in mittelfristiger Perspektive eine zentrale Personalführung zu etablieren, dem Landespolizeipräsidium im SMI unmittelbar nachgeordnet, welche die damit einhergehenden Aufgaben ganzheitlich wahrnimmt.

Nr. 6

Lehrverwendungen müssen die gebührende Wertschätzung erfahren. Lehrkräfte gestalten mit ihrer täglichen Arbeit die Zukunft der sächsischen Polizei. Dafür müssen sie hohe Anerkennung erfahren und eine solche Verwendung als herausgehoben und ehrenvoll empfinden. Zu dieser Einstellung haben alle Führungskräfte in der sächsischen Polizei ihren Beitrag zu leisten.

Weiterhin gehört dazu eine gezielte Personalauswahl, ein koordinierter Wechsel zwischen Führungs-, Stabs- bzw. Spezialverwendungen und Lehrverwendungen sowie die Förderung von in der Lehre besonders bewährtem Personal bis in höchste Verwendungen.

Nr. 7

Die sächsische Polizei sollte baldmöglichst einen Dozenten an die Deutsche Hochschule der Polizei nach Münster entsenden, um an den Entwicklungen an der höchsten Ausbildungseinrichtung der deutschen Polizei teilhaben zu können und dort angemessen repräsentiert zu sein.

3.3 „Campus 4.0“ – eine Grundbedingung für zukünftige Erwachsenenbildung und Attraktivität des Polizeiberufs

Das Zeitalter der Digitalisierung hat weder die PolFH noch die Polizeifachschulen „erreicht“, obwohl die „Generation Y“, die sogenannten „Digital Natives“, physisch dort schon angekommen ist. Es fehlt fast an allem fast überall: WLAN-Zugängen, leistungsstarken Kabelanbindungen, teilweise auch an Mobilfunknetzen (Rothenburg/O.L. und Schneeberg), digitalem Wissensmanagement, Ausstattung der Studierenden und Auszubildenden mit PCs, die mobil an jedem Ort und zu jeder Zeit genutzt werden können.

Dieser Zustand kann nur als rückständig und völlig aus der Zeit gefallen bezeichnet werden. Dies gilt nicht nur im Vergleich zum privaten Beschäftigungs- und Ausbildungssektor, sondern auch zu anderen öffentlichen Arbeitgebern in der Bundesrepublik. Eine Gruppe von Lehrenden stellt für den Standort Rothenburg/O.L. zu Recht fest: „Lehre, Lernen und wissenschaftliches Arbeiten werden ausgebremst [mit Verweis auf die Sicherheitsbedürfnisse der Polizei], allerorten wird mit Notbehelfen und nur geduldeten Umgehungen gearbeitet und das Nötigste selbst organisiert, sofern nicht sogar die Verwaltung blockiert.“ Eine elektronische Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden ist derzeit nicht möglich. Studierende haben mit ihren privaten mobilen Endgeräten keinen Zugriff auf Unterrichtsmaterialien, Online-Datenbanken oder Bibliotheksinhalte. Dienstliche mobile Geräte stehen nicht zur Verfügung. Stationäre PCs sind zwar in begrenztem Umfang vorhanden, aber die Zeiten von Uni-Rechenzentren, in die man zum elektronischen Lesen ging, sind seit mindestens 20 Jahren vorbei.

Insgesamt herrscht hier dringender Handlungsbedarf, nicht nur, um prioritär die Voraussetzungen für eine zeitgemäße Erwachsenenbildung zu schaffen, sondern auch um die Attraktivität des Polizeiberufs in diesem Zukunftsbereich schon in der Ausbildung deutlich zu dokumentieren. Eine weitere Stimme bringt es auf den Punkt: „In der Informationstechnik brauchen wir die besten Bedingungen.“

Die fortschreitende Digitalisierung mit sich schnell wandelnden Kommunikationstechnologien in Verbindung mit einem veränderten Kommunikationsverständnis der Menschen führt zwangsläufig zu neuen Anforderungen, aber auch neuen Möglichkeiten in der Ausbildung. Der fortschreitende technologische Wandel erlaubt heute den Zugriff auf Informationen nahezu unabhängig von Ort und Zeit. Aufwachsende, schon heute verfügbare technologische Funktionalitäten ermöglichen neue didaktisch-methodische Ausbildungsansätze. So können beispielsweise digitale Lerninhalte auf interaktiven Informations- und Ausbildungsplattformen bereitgestellt werden. Insbesondere selbstgesteuertes eigenverantwortliches Lernen kann auf diese Weise unterstützt werden.

In einem weiteren Schritt wäre es sehr überlegenswert, auf der Basis eines solchen „Campus 4.0“ der Hochschule eine Aus- und Fortbildungsplattform zu schaffen, die für alle Bediensteten der sächsischen Polizei an jedem Ort und zu jeder Zeit erreichbar ist. Dadurch könnte die PolFH als Kompetenz- und Servicezentrum weiterentwickelt und genutzt werden, in Umsetzung des „Lebenslangen Lernens“ eines jeden sächsischen Polizeibeamten und zur Stärkung des Ansehens und der Wertschätzung der PolFH „in der Mitte“ der sächsischen Polizei.

Empfehlungen

Nr. 8

Es wird dringend empfohlen, zügig ein „Digitales Aus- und Fortbildungskonzept“ - „Campus 4.0“ - für die sächsische Polizei zu erarbeiten, ggf. unter Zuhilfenahme externer Expertise, um die didaktisch-methodische Nutzung jeglicher Art von Informations-/Kommunikations- und originärer Ausbildungstechnik zukünftig zu ermöglichen.

Nr. 9

Für die Planung, Steuerung und Implementierung dieser Digitalisierung sind entsprechende Stabselemente an der PolFH und den Polizeifachschulen zu schaffen.

Nr. 10

Bei der Implementierung wäre es konsequent, einen sequentiellen Ansatz zu wählen, um zu beschaffende Komponenten innerhalb eines Gesamtkonzepts - z. B. Ausstattung mit WLAN, mobile Endgeräte für Lehrende und Lernende, Errichtung von Wissensmanagementplattformen - schnellstmöglich einzuführen und nutzen zu können, da der Rückstand an den Schulen in diesem Bereich heute bereits immens ist.

3.4 Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei

Beim Studium der Vorschriften- und Weisungslage finden sich in verschiedenen Dokumenten Verweise auf das Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei, die den Beamten für ihr Verhalten im, aber auch außer Dienst Richtlinien und Orientierungsleitplanken vorgeben.

So beginnt es in der Polizeidienstvorschrift 100 im Abschnitt „Grundlagen und Grundsätze“ mit einer Beschreibung zur „Rolle und Selbstverständnis der Polizei“⁵, Länge eine DIN A 4 Seite. In der fortgeschriebenen „Strategie der sächsischen Polizei“ von 2017 werden ebenfalls auf einer Seite die Leitlinien der sächsischen Polizei definiert, welche die Strategie „begleiten“.⁶ Diese Leitlinien münden in eine kurze Skizzierung des beruflichen Selbstverständnisses. Diesem Strategieprozess zeitlich weit vorausgehend hat das Landespolizeipräsidium 1999 „Leitlinien für die Zusammenarbeit und Führung“ herausgegeben, mit Handlungsanleitungen u.a. zu Berufsethos, Zusammenarbeit, Führung, Kommunikation und Motivation.⁷ Insbesondere dienstältere Gesprächspartner haben sich an diese grundlegenden Ausführungen in den genannten Dokumenten erinnert. In den Gesprächen wurde aber deutlich zum Ausdruck gebracht, dass diese in der täglichen Praxis oder in der Lehre selten oder gar nicht herangezogen werden.

An der PolFH wird das Führungs- und Selbstverständnis nach dem Curriculum und dem Modulhandbuch für den Studiengang Bachelor of Arts „Polizeivollzugsdienst“⁸ in verschiedenen Modulen gelehrt, so beispielsweise

- im Modul 2 „Polizeiliche Grundlagen“ und im Modul 7 „Grundsätze und Handlungsgrundlagen schutzpolizeilicher Arbeit“, das Fach Berufsethik,
- im Modul 11 „Polizeilicher Einsatz in komplexen Lagen“, die Themenfelder „Rationale und berufsethische Grundlagen des Entscheidungshandelns in komplexen Lagen, Wertrationalität und Zweckrationalität“.

⁵ vgl. Führung und Einsatz der Polizei, Polizeidienstvorschrift 100 (PDV 100), Ausgabe 2012, Stand 09/2018, VS - NfD, S. 11

⁶ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: Strategie der sächsischen Polizei, Stand: April 2017, S. 8

⁷ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: Leitlinien für die Zusammenarbeit und Führung (1999), Stand: 13.04.17, in: ePolSax, Seite Landesportal

⁸ vgl. Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Curriculum für den Studiengang Bachelor of Arts „Polizeivollzugsdienst“, Stand: 01.09.2015, in: ePolSax, Seite Hochschule der Sächsischen Polizei (FH); Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Modulhandbuch für den Studiengang „Bachelor of Arts (B.A.) - Polizeivollzugsdienst“ im 24. Studienjahrgang (2016/2019), Stand: 20. September 2016

Darüber hinaus nimmt das Führungs- und Selbstverständnis weiteren Raum in den Lehrveranstaltungen zu „Rechts- und Handlungsgrundlagen der Polizei“, „Methodische und Sozialwissenschaftliche Grundlagen“, „Rechtliche Grundlagen präventiver und repressiver polizeilicher Tätigkeit“, „Besondere Kriminalistik und Kriminologie“ und „Internationale Zusammenarbeit“ ein.

Insgesamt wird das Fach Berufsethik an der PolFH mit einem Stundenansatz von 54 Stunden von den Polizeiseelsorgern gelehrt.

Ein zusammenhängendes Lehr- und Lernkonzept zum Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei an der PolFH ist nicht erkennbar.

Die praktisch orientierte Ausbildung an den Polizeifachschulen, mittels der die Polizeimeisteranwärter zur Erfüllung der Aufgaben von Streifen- und Einsatzbeamten befähigt werden sollen, enthält in der Herausbildung von Selbst- und Sozialkompetenz eine Vielzahl von Inhalten, die dem Führungs- und Selbstverständnis zugeordnet werden können. So wird u.a. die Berufsethik mit einem erheblich höheren Stundenansatz von 98 Stunden durch Polizeibeamte, unterstützt durch die Polizeiseelsorger, gelehrt.

Die Ergebnisse der durch die Kommission initiierten Online-Umfrage zeigen in diesem Feld ein entsprechend nachvollziehbares Bild. Auf die Frage, „Wurde bzw. wird Ihnen während des Studiums an der PolFH ein ausreichendes Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf vermittelt und vorgelebt“ antworten nur 37 % die Bediensteten der LG 2 mit „ja“ bzw. mit „eher ja“, 57 % dagegen mit „nein“ oder „eher nein“. Auf die gleiche Frage in Bezug auf die Ausbildung an den Polizeifachschulen antworten die Befragten der LG 1.2 mit 70 % mit „ja“ bzw. „eher ja“.⁹

Die Kommission hat die Frage nach einem einvernehmlichen Führungs- und Selbstverständnis in den Gesprächen sowohl an den Ausbildungseinrichtungen als auch in den Polizeidienststellen immer wieder aufgeworfen und zur Antwort erhalten, dass es letztlich ein definiertes gemeinsam getragenes Verständnis nicht gäbe. Festgezurte Modulpläne an der PolFH bzw. die hohen zeitlichen Anforderungen des täglichen Dienstes in den Polizeidienststellen hätten in letzter Zeit keine oder zu wenig Zeit dafür gelassen, sich dieser Frage zu widmen.

⁹ vgl. Anlage 6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage, S. 148 u. S. 155

Verstärkt wird dies durch Aussagen wie „Berufsethik und Charakterbildung finden nicht statt“, es gibt kein „Wir-Gefühl“ mehr, oder auch durchaus anders, aber gleichermaßen nachdenklich machend durch einen Lehrenden artikuliert: „In der Berufsethik leiste ich seit drei Jahren Schwerstarbeit“. Beeindruckend und nachhaltig im Gedächtnis bleibt der Kommission in diesem Zusammenhang ein junger Polizeikommissaranwärter an der PolFH mit seiner Frage nach dem „Bild des Kommissars“, die ihm an der Hochschule noch nicht beantwortet worden wäre, insbesondere nicht mit Blick darauf, was von ihm zukünftig im Dienst erwartet werde. Für diesen Diskussionsbeitrag erhielt er große Unterstützung der Mitstudierenden in einer höchst anspruchsvollen, sehr ernsthaft und diszipliniert geführten Diskussionsveranstaltung im Audimax der PolFH.

Die große Mehrzahl der Gesprächspartner der Kommission an den Ausbildungseinrichtungen und den Dienststellen der sächsischen Polizei sah die Notwendigkeit, sich dem Komplex des beruflichen Führungs- und Selbstverständnisses zuzuwenden, allein schon um Orientierung zu erhalten und geben zu können und um Handlungssicherheit für sich selbst zu erzielen, gerade mit Blick auf heutige politisch-gesellschaftliche Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Polizei und ihre Aufgabenwahrnehmung.

Daran mangelt es jedoch in der sächsischen Polizei. Folglich kann ein Führungs- und Selbstverständnis auch nicht gelehrt werden. Trotz der fehlenden Grundlagen wird an den Polizeifachschulen engagierte Arbeit geleistet und ganz offensichtlich werden dabei gute Ergebnisse erzielt. Die Online-Umfrage bestätigt dies.¹⁰ Ein Lehrender für Berufsethik an einer Polizeifachschule ließ aber das konzeptionelle Defizit sehr deutlich erkennbar werden, als er auf die Frage, auf welcher Grundlage er denn lehre, zur Antwort gab, dass er die Inhalte sowie das didaktisch-methodische Vorgehen über die Jahre selbst entwickelt bzw. sich angeeignet habe.

Es bedarf letztlich eines gemeinsamen integrativen Werte-, Auftrags- und Führungsverständnisses. Dazu gehören eine gemeinsame Identität, gegenseitige Wertschätzung, gelebte und erlebbare gute Führung, Übernahme von Verantwortung, Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowie Wahrung von innerer und äußerer Disziplin.

¹⁰ vgl. Anlage 6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage, S. 148

Dies alles hat in einem Polizeialltag zu geschehen, der sich vor allem auf den Schattenseiten der Gesellschaft abspielt. Zentraler Bestandteil dieses Berufs ist es, dort hin zu gehen, wo es nicht nach Recht und Gesetz sowie nach menschlichen Maßstäben zugeht. Dem Seelenleben und der inneren Festigung der Polizeibeamten ist daher schon in deren Ausbildung, aber auch später in der Dienstverrichtung höchste Aufmerksamkeit zu schenken. Hierzu gehört eine offene, vertrauensvolle Kommunikation nach innen und nach außen sowie eine gelebte Fehlerkultur.

Aus dem Erleben in der täglichen Praxis wurden in den Gesprächen hierzu häufig Defizite artikuliert. Dazu nur einige Beispiele: „Verantwortung wird weitergegeben, aber nicht wahrgenommen“, „Der Kritiker wird für seine Kritik kritisiert“, „Derjenige, der den Fehler aufzeigt, wird unmittelbar als Teil des Problems gesehen“, „Kommunikation ist zu häufig eine Einbahnstraße“.

Die Ansprüche, abgeleitet aus einem Führungs- und Selbstverständnis, gelten für alle Polizeibeamten, aber daraus erwächst für die Vorgesetzten, besonders in Spitzenämtern, die Verpflichtung, beispielhaft voranzuschreiten in der Führung und Ausbildung der ihnen anvertrauten Menschen.

Es darf aber an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass die Führungskräfte und Beamten der sächsischen Polizei, wie schon vorab bei den Lehrkräften hervorgehoben, trotz der fehlenden Grundlagen, aus ihrem Charakter und ihrem Können heraus, täglich einen stets zu würdigenden Dienst für die Menschen im Freistaat leisten.

In einem transparenten, partizipativen Verfahren könnte jedoch ein gemeinsam getragenes Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei mit definierten Zielen, Grundsätzen, Anforderungen und Gestaltungsfeldern entwickelt werden. Der Kernbestand hierzu wäre unveränderbar, aber angesichts der rasanten politischen, wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen bestünde gleichzeitig die Notwendigkeit zur ständigen Anpassung und Weiterentwicklung. Dies setzt einen lebendigen Dialog innerhalb der Polizei sowie mit den Menschen und Institutionen außerhalb der Polizei voraus.

Die Ausbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei, insbesondere die PolFH, wären der richtige Ort, um diesen Prozess mit voranzubringen und die Inhalte durch motivierte Lehrkräfte mit Leidenschaft zu lehren und zu leben.

Ein Dialog nach außen, in die Gesellschaft hinein, könnte über einen Beirat gefördert werden, der sich aus Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens in Sachsen zusammensetzt, vor allem aus Vertretern der Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, des Erziehungswesens sowie der Kirchen, Gewerkschaften, Verbände und Medien. Auf diese Weise ließe sich die Verankerung der Polizei in Staat und Gesellschaft stärken und sachkundige und unabhängige Beratung erzielen.

Empfehlungen

Nr. 11

Es wird empfohlen, ein Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei zu erarbeiten, gerade vor dem Hintergrund rasanter politisch-gesellschaftlicher Entwicklungen in unserer Zeit. Mit konstruktivem Gestaltungswillen sollte eine aktive, kooperative Mitgestaltung durch die Bediensteten aller Ebenen im Erarbeitungsprozess ermöglicht werden.

Die Wirksamkeit eines Führungs- und Selbstverständnisses ergibt sich jedoch nicht aus der bestdefinierten Theorie, sondern aus der gelebten und erlebten Praxis des Alltags, vornehmlich durch das Vorleben, Führen und Gestalten der Vorgesetzten.

Nr. 12

Bei dem Erarbeitungsprozess eines Führungs- und Selbstverständnisses wären die Ausbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei, vornehmlich die PolFH, mit Lehrenden und Lernenden zu beteiligen.

Gleichzeitig sollten an der PolFH und an den Polizeifachschulen die Grundlagen für die didaktisch-methodische Umsetzung in die Lehre unter Einbeziehung der jeweiligen Lern-/Studiengruppen erarbeitet werden.

Auch hier werden die Praxis der Lehre und der Umgang zwischen Lehrenden und Lernenden durch das beispielgebende Verhalten der Lehrenden und deren Leidenschaft in der Ausbildung für den Erfolg der Umsetzung in der Ausbildung ausschlaggebend sein.

Nr. 13

Es wird empfohlen, einen Beirat zu Grundsatzfragen der sächsischen Polizei zu bilden, bestehend aus Vertretern unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen, mit dem Ziel der weiteren Integration der Polizei in Staat und Gesellschaft sowie zur Beratung zu aktuellen Themenstellungen.

3.5 Das Verhältnis von Wissenschaft und Polizeipraxis in der Ausbildung der sächsischen Polizei

Die Funktionsprinzipien von Wissenschaft und Polizei sind sehr unterschiedlich und erzeugen zwangsläufig Spannungen. So ist die Wissenschaft durch methodische Skepsis, Kritik, Abweichung, Autonomie, Unabhängigkeit und Öffentlichkeit gekennzeichnet, während in hierarchischen Organisationen wie der Polizei Einheitlichkeit, Gewissheit, Vertraulichkeit, Geschlossenheit und Kontrolle vorherrschen. Hinzu kommt, dass der Polizeiberuf auch ein „Erfahrungsberuf“ ist, wie viele der Gesprächspartner der Kommission gegenüber immer wieder betont haben. Beides beeinflusst letztlich das Studium an der PolFH.

So forderten in den Gesprächen die Polizeibeamten und die Anwärter sehr eindringlich einen stärkeren Praxisbezug des Studiums und kritisierten zugleich, dass es „zu viele kognitive Anteile“ gäbe. Eine Minderheit stellte das Studium mit dem Bachelor-Abschluss gänzlich in Frage und argumentierte für eine Rückkehr zum Diplom, frei von den jetzigen Auflagen mit deutlich mehr Praxisanteilen. Bei den studierenden Aufstiegsbeamten aus der LG 1.2 wurde häufig die Meinung vertreten, dass das Studium eher eine Fortsetzung der praxisorientierten Ausbildung an den Polizeifachschulen „auf höherem Niveau“ sein solle.

Die Kommission ist jedoch zu der Auffassung gelangt, das Bachelorstudium an der PolFH beizubehalten. Dafür sprechen zwei wesentliche Gründe. Der Polizeibeamte der LG 2.1 muss erstens mehr sein als ein reiner Praktiker in seinem Beruf. Er wird mit dem Studium für Führungsaufgaben qualifiziert und muss daher in der Lage sein, politisch-gesellschaftliche Zusammenhänge verstehen und analysieren zu können und sein polizeiliches Handeln in diese einzuordnen. Darauf setzen dann seine praktischen Kenntnisse und Fähigkeiten auf. Zudem gibt ihm der international vergleichbare und gleichwertige Studienabschluss Selbstvertrauen und Anerkennung. Der zweite Grund für die Beibehaltung des Studiums wird im Feld der Attraktivität des Polizeiberufs in einer Zeit des „Wettbewerbs um die besten Köpfe“ gesehen.

Trotzdem bleibt zu prüfen, ob es zukünftig gelingen kann, den eingeforderten Praxisbezug besser im Studium abzubilden und mehr Handlungssicherheit bei den jungen Polizeibeamten zu erzielen. Auch die Ergebnisse der Online-Umfrage verweisen hier auf einen klaren Handlungsbedarf.¹¹

Curriculum und Modulpläne sind daher noch klarer als bisher kompetenzorientiert zu konzipieren und umzusetzen. Die pädagogische Wissenschaft richtet schon seit einiger Zeit den Blick in starkem Maße auf ein kompetenzorientiertes Lernen.

Kompetenzorientierung bedeutet in diesem Kontext, individuelle verwendungs- und laufbahnrelevante Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen des Polizeibeamten zu identifizieren und Kompetenzentwicklung zu ermöglichen bzw. zu unterstützen. Dabei ist es wichtig, den Studierenden und Auszubildenden in seiner Selbstverantwortung zu fördern und ihn bewusst bei der Gestaltung von Studien- und Ausbildungsanteilen aktiv einzubinden. Hierzu bedarf es Lehrende mit persönlicher und fachlicher Autorität, Motivations- und Moderationsfähigkeit.

Wenn darüber hinaus die These vom Polizeiberuf als „Erfahrungsberuf“ richtig ist und geteilt wird, wäre zu prüfen, ob die Praktikumsanteile des Studiums zeitlich und inhaltlich angepasst werden müssen. In einem Folgeschritt könnte mittelfristig untersucht werden, ob ein duales Studium für die LG 2.1 im Blockmodell mit stärkerer inhaltlicher Verzahnung von theoretischen und praktischen Lernphasen zielführender ist. Ein solcher Ansatz erfordert eine enge Koordination und Kooperation zwischen der PolFH und den beteiligten Polizeidienststellen. Es brächte die PolFH auf zusätzliche Weise „in die Mitte“ der sächsischen Polizei zurück. Durch eine solche Einbindung entstünden Anregungen für die akademische Lehre und Forschung sowie für die polizeiliche Praxis. Erfolge des dualen Studiums im Zusammenwirken von Universitäten/Hochschulen mit der Wirtschaft sind bereits heute zu verzeichnen und könnten als Ausgangsmodelle herangezogen werden. Der Aufwand für dieses Zusammenwirken in personeller und materieller Hinsicht darf jedoch nicht unterschätzt werden.

Forschung und Lehre gehören an einer Universität oder Hochschule zusammen, so auch an der PolFH. Eine praxisgerechte und wissenschaftlich fundierte Lehre ist ohne anwendungsorientierte Forschung kaum realisierbar. Nach Beobachtung der Kommission und den

¹¹ vgl. Anlage 6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage, S. 141ff

Gesprächen mit den Wissenschaftlern an der PolFH ist der Bereich der Forschung, bei allen anzuerkennenden bisherigen Bemühungen, bis heute nicht ausreichend ausgeprägt worden.

Hier besteht deutlicher Nachholbedarf auch zur Stärkung der Lehre an der PolFH, aber auch um die Forschungsergebnisse für die sächsische Polizei (und ggf. weit darüber hinausreichend) nutzbar machen zu können. Damit einher ginge ein Zuwachs an Reputation für die PolFH und deren Attraktivität für Wissenschaftler und Studierende.

Es stellt sich hier die Frage nach der Bedeutung der Institution PolFH für die sächsische Polizei als Kompetenz- und Servicezentrum für die Aus- und Fortbildung und den polizeilichen Dienstalltag mit seinen komplexen Aufgaben, wiederum auch im Sinne eines „Lebenslangen Lernens“.

Zusammenfassend wäre auf der Grundlage der bereits geleisteten Arbeiten zur Entwicklung einer Strategie der PolFH zu überlegen, diese in die Erarbeitung eines Hochschulentwicklungsplans zu überführen, um Forschung und Lehre zukunftsorientiert zum Nutzen der sächsischen Polizei in Einklang zu bringen.

Empfehlungen

Nr. 14

Es wird empfohlen, das wissenschaftliche Studium zur Laufbahngruppe 2.1 mit dem Abschluss „Bachelor of Arts“ beizubehalten, um die Studierenden zu befähigen, die politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Zusammenhänge ihres Berufs zu erkennen, zu bewerten und in der späteren Praxis dieses Wissen und Können ein- und umsetzen zu können.

Nr. 15

Die Ausübung des Polizeiberufs auf gehobener Führungsebene – Laufbahngruppe 2.1 – verlangt gleichermaßen nach akademischer Bildung und bedarfsgerechter praxisorientierter Lehre.

In einem ersten Schritt sollte daher der Ablauf des Studiums an der PolFH hin zu einer verbesserten Vernetzung und koordinierten Abfolge von Theorie- und Praktikumsanteilen neu konzipiert werden.

In mittelfristiger Perspektive wäre zu prüfen, ob ein duales praxisintegrierendes Studienmodell für diese Laufbahngruppe geeigneter wäre.

Durch die tiefere inhaltliche Verzahnung der theoretischen und praktischen Lernphasen, im Vergleich zu den heutigen Praktika, wäre eine größere Handlungssicherheit der Polizeikommissaranwärter zu erzielen und so das wichtige Zusammenwirken der PoIFH mit den sächsischen Polizeidienststellen wesentlich zu stärken.

Nr. 16

Der bisher eher gering ausgeprägte Bereich der Forschung an der PoIFH ist zügig auszubauen, allein schon um die Lehre qualitativ zu stärken, aber auch, um gleichzeitig das Ansehen und die Attraktivität der Hochschule zu steigern und die Ergebnisse für die Fortentwicklung der sächsischen Polizei nutzen zu können.

Die vorgesehene Bildung eines Instituts für Polizei- und Sicherheitsforschung als integraler Teil der PoIFH ist daher nur ein folgerichtiger Schritt und baldmöglichst mit der notwendigen personellen und materiellen Ausstattung in die Tat umzusetzen.

Nr. 17

Für die zukünftige strategische Ausrichtung der PoIFH wird empfohlen, einen Hochschulentwicklungsplan zu erarbeiten und diesen zur Grundlage von Lehre und Forschung zu machen.

4 Überprüfungsbereiche zur Ausbildung in der sächsischen Polizei

4.1 Bewerbergewinnung und Auswahlverfahren

4.1.1 Bewerbergewinnung

Seit 2014/2015 bewirbt die sächsische Polizei im Rahmen der Nachwuchsgewinnung mit der Kampagne „Verdächtig gute Jobs! 1 Beruf – 1000 Möglichkeiten“ potentielle Interessenten für den Polizeiberuf. Der Slogan, gepaart mit Kinospots, Plakaten, Flyern, Postkarten sowie Aufklebern auf Einsatzfahrzeugen etc., verhalf zu einer äußerst guten Resonanz, was sich in den Bewerberzahlen widerspiegelte.

Infolge der zunehmend kritischen Entwicklung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, was den Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs mit der Wirtschaft und anderen öffentlichen Arbeitgebern verschärft hat, kommt es zusehends zu stark rückläufigen Bewerberzahlen.¹²

Weiterhin führte die derzeitige Werbekampagne aufgrund der Wortwahl „...gute Jobs“ innerhalb der Polizei vielfach zu kontroversen Debatten, da Polizeibeamte den Polizeiberuf mit dem Wort „Beruf“ assoziieren und aus dem Wort „Berufung“ herleiten.

Trotz der gängigen Sprachwahl der „Generation Y/Z“ wird der Begriff „Job“ in der Polizei überwiegend als Synonym für ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis betrachtet, so dass die Pflicht zum Dienen nicht vermittelt wird und somit das Wort „Job“ eher negativ besetzt ist.

Des Weiteren wird in den Gesprächen mit der Kommission von der Mehrzahl der Polizeibeamten hervorgehoben, dass nach Beendigung der Ausbildung zunächst nur zwei Möglichkeiten - Verwendung im Streifendienst bzw. in Einsatzeinheiten - als Option angeboten würden, also keine „1000 Möglichkeiten“.

In der Bewerbergewinnung sollte grundsätzlich auf eine solide charakterliche sowie eine ethische Grundhaltung mit Blick auf das Berufsbild der Polizeibeamten abgehoben werden. Dazu passt der Begriff „Job“ nicht. Gleichzeitig besteht der Anspruch, die Werbekampagne in der Sprache der „Generation Y/Z“ zu formulieren, mit der die Zielgruppe der potentiellen Bewerber sich angesprochen fühlt.

¹² vgl. Präsidium der Bereitschaftspolizei: Nachwuchskampagne 2.0, in: ePolSax Seite des Präsidiums der Bereitschaftspolizei, Stand: 21.04.2017: von 2015 bis 2017 -32 %; Briefing im Präsidium der Bereitschaftspolizei am 11. Februar 2019 in Leipzig von 2015 bis 2018 -36,5 %

Hier sollte deshalb mit Fachleuten der Werbebranche nach einer Wortwahl gesucht werden, die eine durchaus werteorientierte junge Generation in ihrer Sprache anspricht und die „Berufung zum Polizisten“ dabei verdeutlicht. Zugleich wäre in einer neu aufgelegten Kampagne auch mit den Verwendungsmöglichkeiten in der sächsischen Polizei nach Abschluss der Ausbildung „ehrlicher“ umzugehen.

Darüber hinaus sollte der Bewerbermarkt in den sächsischen Nachbarländern mit einbezogen werden. Dazu könnte aus Sicht der Kommission die Werbekampagne in der jeweiligen Sprache in die Republik Polen und die Tschechische Republik erweitert werden.¹³

Gesprächspartner äußerten weiterhin den Vorschlag, eine Zusammenarbeit bei der Bewerbergewinnung zwischen den Behörden und Einrichtungen des Freistaates Sachsen zu etablieren und sich dabei gegenseitig zu unterstützen, z. B. durch Weitervermittlung von Bewerbern.

Empfehlungen

Nr. 18

Es wird empfohlen, die bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Überarbeitung der derzeitigen Werbekampagne „Verdächtig gute Jobs! 1 Beruf – 1000 Möglichkeiten“ weiterzuführen und die Kampagne zu aktualisieren. Dabei sollte den interessierten Bewerbern ein realistischeres Bild zum Polizeiberuf, auch hinsichtlich der tatsächlichen Verwendungsmöglichkeiten dargestellt werden. Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob der verwendete Begriff „Job“ die „richtigen“ Bewerber, insbesondere mit Blick auf das Verständnis zum Polizeiberuf als Berufung mit hohen charakterlichen Anforderungen anspricht.

Nr. 19

Die Werbekampagne sollte in die Nachbarländer Republik Polen und Tschechische Republik ausgedehnt werden, um dort potentielle Bewerber mit Deutschkenntnissen anzusprechen. Hierfür wäre ein zielgruppenorientiertes Programm in der Sprache des jeweiligen Nachbarlandes zu erarbeiten.

¹³ Die Polizei Brandenburg hat recht erfolgreich auf diese Weise aus der Republik Polen Bewerber gewonnen. (Hinweis während des Besuchs an der Fachhochschule Polizei Brandenburg in Oranienburg am 28.02.2019.)

4.1.2 Auswahlverfahren LG 1.2 und Direkteinsteiger LG 2.1

Die Polizei Sachsen eröffnet auf der Internetseite www.polizei.sachsen.de die Möglichkeit, sich über die verschiedenen Ausbildungsvarianten und Praktika zu informieren, sowie sich ausschließlich „online“ zum Auswahlverfahren (Ausbildung und Studium) zu bewerben.

Gemeinhin erfolgt in (zu) langen Zeiträumen auf der Onlineseite der Polizei Sachsen zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren der Hinweis, dass Bewerbungsfristen abgelaufen sind bzw. das Bewerbungsportal geschlossen ist, was die Kommission als wenig zielführend erachtet.

Derartige Hinweise weisen potentielle Interessenten und Bewerber für den Polizeiberuf im Freistaat Sachsen ab, welche sich dann zwangsläufig bei den Polizeien anderer Bundesländer bzw. der Bundespolizei, dem Zoll oder der Bundeswehr informieren und ggf. bewerben.

Die Polizei des Freistaates Sachsen kann es sich bei der derzeitigen (und auch zukünftig weiterhin) kritischen Bewerberlage nicht erlauben, potentielle Interessenten von der Möglichkeit einer Bewerbung durch Schließung des Portals fernzuhalten bzw. unbeachtet zu lassen.

Nach vorausgehender Bewertung der „online“ eingereichten Bewerbungsunterlagen erfolgt die Auswahl der Bewerber mittels eines computerunterstützten Fähigkeitstests, der unter anderem einen Rechtschreibtest, einen Persönlichkeitstest, sowie ein Testverfahren zur Ermittlung von Führungs- und Sozialkompetenzen, einen sog. Situational Judgement Test¹⁴, umfasst.¹⁵ Das Auswahlverfahren besteht weiterhin aus einem Sporttest zur Feststellung der körperlichen Leistungsfähigkeit sowie einem mündlichen Eignungstest mit strukturiertem Einzelinterview und Gruppengespräch und einer abschließenden polizeiärztlichen Untersuchung.

Der erste Tag beinhaltet den computerunterstützten Fähigkeitstest sowie den Sporttest. Mit zeitlichem Abstand folgen an einem zweiten Auswahltag das strukturierte Einzelinterview sowie das Gruppengespräch. Letztlich erfolgt an einem dritten Auswahltag die

¹⁴ Ein Situational Judgement Test (*Test zur Situationsbeurteilung*) ist eine vor allem in der Eignungsdiagnostik verwendete Methode, soziales Wissen als Bestandteil der Führungs- und Sozialkompetenz zu erfassen.

¹⁵ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: VwV NachwuchsPol vom 03. Februar 2015; Sächsisches Staatsministerium des Innern: Sächsische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Fachrichtung Polizei - SächsAPOPol vom 3. August 2015

polizeiärztliche Untersuchung. Das Auswahlverfahren erstreckt sich daher über drei nicht aufeinanderfolgende Tage, was auch dazu führt, dass sich das Auswahlverfahren über einen längeren Zeitraum hinzieht.

Mehrfach haben Gesprächspartner beklagt, dass sie während des Auswahlprozesses nachfragen mussten, wie es um ihre Bewerbung steht, wie es weiter geht und wann sie mit einer Entscheidung rechnen könnten. Entscheidungen wären auch so spät kommuniziert worden, dass sich daraus Schwierigkeiten bei Kündigungen bestehender Arbeitsverhältnisse bzw. von Miet- und Versicherungsverhältnissen ergeben hätten.

Eine Straffung des Auswahlverfahrens auf zwei zusammenhängende Tage mit der Möglichkeit einer Unterbringung vor Ort würde ausschließen, dass die Bewerber dreimal nach Leipzig anreisen müssen und könnte bei einer verbesserten Kommunikation mit dazu beitragen, dass sich potentielle Bewerber in der Zwischenzeit nicht anderweitig orientieren.

Empfehlungen

Nr. 20

Es wird empfohlen, die derzeitigen Bewerbungsfristen aufzugeben und eine ganzjährige Bewerbung und Auswahl, ohne Schließung des Bewerbungsportals, zu ermöglichen

Im gesamten Bewerbungs- und Auswahlprozess sollte eine kontinuierliche Kommunikation mit den Bewerbern erfolgen.

Nr. 21

Um das Auswahlverfahren für den Bewerber so unkompliziert wie möglich zu gestalten, wird vorgeschlagen, das Prozedere der Tests auf maximal zwei aufeinanderfolgende Tage zu verkürzen. Für diese Zeit sollte dem Bewerber eine Unterbringung vor Ort zur Verfügung gestellt werden.

Die Bewertung der einzelnen Prüfabschnitte im Auswahlverfahren erfolgt derzeit mit folgender Gewichtung: Computertest mit 60 %, Einzelgespräch mit 20 %, Gruppengespräch mit 10 % und Sporttest mit 10 %.

Gegenüber der Kommission wurde beim BPP die starke Gewichtung des Computertests mit der sehr hohen Objektivität des Testverfahrens begründet. Das Persönlichkeitsbild und das

Potenzial des Bewerbers wären dabei gut erkennbar und die Tests seien für die Auswahlverfahren der sächsischen Polizei gezielt entwickelt worden.¹⁶

Nach Teilnahme an Testabschnitten des Computertests ist die Kommission zu der Überzeugung gelangt, dass die hohe Gewichtung dieses Tests unangemessen und nicht vertretbar ist. Auch das Argument der objektiven Vergleichbarkeit der Bewerber im Testverfahren überzeugt nicht. Andere öffentliche Arbeitgeber praktizieren differenziertere Verfahren, die vor Verwaltungsgerichten im Klagefall bisher nicht beanstandet worden sind.

Wenn bei der Potenzialeinschätzung des Bewerbers dessen charakterliche Eignung und Einstellung zum Beruf des Polizeibeamten wesentliche Kriterien der Auswahl sein sollen, dann müsste der Fokus besonders auf die Einzel- und Gruppengespräche gerichtet werden.

Des Weiteren wird es seitens der Kommission als zielführender erachtet, den Bewerber den gesamten Einstellungstest im Rahmen des Auswahlverfahrens absolvieren zu lassen und nicht wie derzeit praktiziert, bei Nichtbestehen von Prüfabschnitten ihn von der weiteren Prüfung auszuschließen. Dadurch wäre eine umfassendere Potenzialeinschätzung des Bewerbers möglich. Außerdem könnten für nicht bestandene Prüfabschnitte im Einzelfall Nachprüfungen mit Fristsetzungen vorgesehen werden, z. B. beim Sporttest.

Empfehlung

Nr. 22

Es wird empfohlen, das derzeitige Auswahlverfahren einer grundlegenden Überprüfung zu unterziehen. Dabei wäre zukünftig die Gewichtung bei der Potenzialeinschätzung vom Computertest hin auf die Ergebnisse des Einzel- und Gruppengesprächs, ggf. ergänzt durch einen Einzelvortrag, zu verlagern.

Weiterhin sollten die Bewerber das komplette Auswahlverfahren durchlaufen und gegebenenfalls bei Nichtbestehen Prüfabschnitte wiederholen dürfen.

Die Durchführung der Einzel- bzw. Gruppengespräche im Auswahlprozess erfolgen in festgelegten Strukturen und Verfahren.

¹⁶ Die Konzeption des Computertests im Auswahlverfahren erfolgte durch die Fa. HR Diagnostics AG.

Das Einzelgespräch mit dem Bewerber wird durch einen Mitarbeiter des Auswahlteams geführt. Dieser Mitarbeiter bewertet daher allein die Eignung des Bewerbers. Dies wird sowohl im BPP als auch durch die Kommission als nicht hinreichend bewertet, ist jedoch aus personellen Gründen derzeit nicht anders realisierbar.

Einem Antrag des BPP, das Einzelgespräch mit zwei Mitarbeitern des Auswahlteams durchzuführen, wurde durch das SMI nicht entsprochen.

Die Gruppengespräche für die Auswahl der Bewerber werden mit acht bis neun Bewerbern gleichzeitig geführt und von vier Mitarbeitern aus dem Bereich des Auswahlteams beobachtet und bewertet, so dass sich ein Mitarbeiter auf zwei Bewerber konzentrieren kann.

Für die Beobachtung und Bewertung der Bewerber in den Einzel- und Gruppengesprächen stehen grundsätzlich Polizeibeamte der LG 2.1, vorwiegend Polizeioberkommissare und Polizeihauptkommissare zur Verfügung.

Um einen umfassenden Eindruck vom Bewerber bezüglich seines Charakters, seiner beruflichen Einstellungen, aber auch seiner geistigen Gewandtheit zu erhalten und den Bewerber so objektiv wie möglich bewerten zu können, erscheint es unerlässlich, das Einzelgespräch mit mindestens zwei Personen im Auswahlteam zu führen. Das Auswahlteam sollte dabei aus einem Polizeibeamten der LG 2.1 und, wenn realisierbar, einem Psychologen bestehen.

Empfehlung

Nr. 23

Die Kommission empfiehlt, das Auswahlteam im Einzelgespräch mit mindestens zwei Prüfern, einem Beamten der LG 2.1 mit entsprechender Berufs- und Lebenserfahrung und einem Psychologen zu besetzen.

Die Herabsetzung der Mindestanforderungen beim Sporttest sowie bei der Mindestgröße stieß bei Dozenten/Ausbildern und Studierenden/Auszubildenden an der PolFH und den

Polizeifachschulen auf Kritik. In einer Vielzahl von Anmerkungen in der Online-Umfrage wurde diese Auffassung bekräftigt.¹⁷

Zusätzlich bemängelten die Ausbilder für Sport und Einsatztraining die fehlende Kondition der Anwärter. Ebenfalls führe eine zu geringe Körpergröße eher zu einem konfrontativen Verhalten beim polizeilichen Gegenüber während der Einsätze.

Die große Mehrzahl der Gesprächspartner betonte gegenüber der Kommission, dass mit den jetzigen Vorgaben im Auswahlverfahren das „gerade noch vertretbare untere Ende“ der erforderlichen körperlichen Leistungsfähigkeit erreicht wäre. Weitere Absenkungen wären mit den Anforderungen an den Polizeibeamten nicht mehr vereinbar.

Die Kommission hat sich bei anderen Prüforganisationen über Testverfahren zur körperlichen Leistungsfähigkeit informiert, wonach individuelle Einschätzungen der Prüfer, beispielsweise bei der Ausführung von Liegestützen, ausgeschlossen werden können. Gleichzeitig wird auf differenzierte Anforderungen bei den Geschlechtern verzichtet. Die entsprechenden Prüfverfahren wären zu ändern, um tatsächliche Vergleichbarkeit und Rechtssicherheit im Auswahlprozess zu stärken.

Empfehlung

Nr. 24

Es wird empfohlen, keine weiteren Absenkungen der Zugangskriterien im Auswahlverfahren bei den körperlichen Anforderungen, z. B. im Sporttest, beim Schwimmnachweis, bei der Mindestgröße vorzunehmen. Gleichzeitig sollte auf die Unterscheidung der Geschlechter bei den Anforderungen verzichtet werden, da in den Einsätzen ebenfalls gleiche Anforderungen an Männer und Frauen zu stellen sind.

Weiterhin sollte der Sporttest so umgestellt werden, dass jegliche individuelle Einschätzung der Leistung durch die Prüfer ausgeschlossen werden kann.

Bei Nichtbestehen des Sporttests sollten Wiederholungen mit Fristsetzung grundsätzlich ermöglicht werden, wenn der Bewerber alle anderen Einstellungsvoraussetzungen erfüllt hat.

¹⁷ vgl. Anlage 6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage, S. 143ff

Verschiedentlich ist es zu Vorkommnissen sowohl im Freistaat Sachsen, als auch in anderen Bundesländern gekommen, die Zweifel bei den beteiligten Polizeibeamten an ihrer Haltung zum freiheitlich-demokratisch verfassten Rechtsstaat aufkommen ließen. Eine zunehmende politische Polarisierung macht auch vor den Polizeidienststellen nicht halt, da Bedienstete Teil und Abbild der Gesellschaft sind.

Der Dienstherr muss gerade deshalb davon ausgehen können, dass Bedienstete der sächsischen Polizei ausnahmslos als mündige Bürger für die freiheitlich-demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland eintreten und auf deren Grundlage ihren Dienst versehen.

Die persönliche Einstellung der Polizeibeamten zum Rechtsstaat, dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sowie der Verfassung des Freistaates Sachsen muss integer sein, parteipolitisch neutral sowie rechts- bzw. linksextremistische Standpunkte ausschließen.

Die Bevölkerung hat ein Anrecht darauf, dass ihre Anliegen durch die Polizei ohne Ansehen der Person sowie ohne Vorurteile und Vorbehalte objektiv behandelt werden und auf dieser Grundlage eine sachgerechte Beurteilung und ordnungsgemäße Handhabung erfolgt.

Deshalb sollten schon im Auswahlverfahren Vorkehrungen getroffen werden, die gewährleisten, dass Personen, die diesen Anforderungen nicht gerecht werden können oder wollen, keine Aufnahme in die sächsische Polizei finden.

Die Bewerber sollten daher im Auswahlverfahren auch einer eingehenden Überprüfung der Person unterzogen werden, die über die Vorlage des Polizeilichen Führungszeugnisses hinaus reicht.

Eine Überprüfung in den polizeilichen Auskunftssystemen wird schon jetzt, mit Zustimmung des Bewerbers, vorgenommen.¹⁸

Unter Berücksichtigung des ansteigenden politischen Extremismus in der Gesellschaft, häufig in verdeckt agierenden Zirkeln, erscheint eine Sicherheitsüberprüfung der Bewerber

¹⁸ vgl. Sächsischen Staatsministeriums des Innern: Überprüfung von Bewerbern für den Vorbereitungsdienst in der Fachrichtung Polizei mittels polizeilicher Informationssysteme, Az.: 35-0109/2/1 vom 2. Mai 2017: „Das Einstellungsverfahren beinhaltet die Einverständniserklärung des Bewerbers auf Überprüfung seiner Person in den polizeilichen Auskunftssystemen. Bei Ablehnung ist das Einstellungsverfahren beendet.“

durch den Verfassungsschutz geboten. Die Kommission ist sich des Aufwandes bewusst, verweist jedoch auf den Präventivcharakter einer solchen Maßnahme.

Zusätzlich wird auf die Praxis des Bundesministeriums der Verteidigung verwiesen, wonach jeder Soldatenbewerber einer Sicherheitsüberprüfung unterzogen wird und im Dienst erst Zugang zu einer Waffe erhält, nachdem der Sicherheitsbescheid erteilt ist.

Empfehlung

Nr. 25

Vor dem Hintergrund des zunehmenden politischen Extremismus in der Bevölkerung wird empfohlen, die ausgewählten Bewerber einer Sicherheitsüberprüfung der Stufe 1 zu unterziehen.

In Zeiten des starken Wettbewerbs um geeigneten Nachwuchs ist es erforderlich, dem potentiellen Bewerber das Interesse der Polizei Sachsen an seiner Person durch regelmäßige Kommunikation, schnelle Beantwortung von Fragen sowie gezielte Informationsversorgung zu vermitteln.

Im Briefing des BPP wurde ausgeführt, dass im Extremfall zwischen der frühestmöglichen Bewerbung und der Zusage der Einstellung ein Zeitraum von 22 Monaten liegen kann. Zudem erfolgen die Einstellungszusagen, trotz frühzeitiger Bewerbung und frühem erfolgreichen Durchlaufen des Auswahlverfahrens in der Regel sehr kurzfristig vor dem Einstellungstermin, spätestens drei Monate vorher.¹⁹ Nach Aussagen von Anwärtern in den Gesprächen mit der Kommission wird auch diese Frist noch unterschritten.

Dagegen erscheint es äußerst sinnvoll, den Bewerbern nach erfolgreich absolviertem Auswahlverfahren mit hinlänglicher Einstellungsprognose so früh wie möglich eine Einstellungszusage zu geben.

¹⁹ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: VwV NachwuchsPol, vom 3. Februar 2015, Ziff. III, Nr. 2; „Einstellungszusagen sind dem Bewerber zeitnah nach Beendigung des Auswahlverfahrens grundsätzlich bis spätestens drei Monate vor Einstellung mitzuteilen. Ablehnungen sind zu begründen. Bei der Einstellungszusage handelt es sich nicht um eine Zusicherung nach § 38 VwVfG.“

Es muss angenommen werden, dass der sächsischen Polizei „auf dieser langen zeitlichen Strecke“ geeignete Bewerber verloren gehen, weil private, aber auch öffentliche Arbeitgeber hier schneller und flexibler sind.

Die Kommission hat beim BPP gefragt, ob es hierzu Erhebungen gäbe. Dies wurde verneint, weil man ja erst spät im Prozess entscheiden würde, wer eingestellt wird. Bei den Bewerbern, die sich aus dem Auswahlverfahren wieder herausmelden, wäre ja zu dem Zeitpunkt nicht sicher zu prognostizieren, ob sie eingestellt worden wären. Eine solche Datenerhebung wäre daher wenig aussagekräftig. Diese Argumentation hat die Kommission, gerade vor dem Hintergrund gewonnener Erkenntnisse bei anderen öffentlichen Arbeitgebern, nicht überzeugt.

Empfehlung

Nr. 26

Beim Vorliegen eines positiven Auswahlergebnisses mit hinlänglicher Einstellungsprognose wird empfohlen, dem Bewerber zum Abschluss des Auswahlverfahrens noch in Leipzig eine Zusage (unter Vorbehalt der Erfüllung aller weiteren Voraussetzungen) zur Aufnahme in den Polizeivollzugsdienst zu erteilen. Damit soll vermieden werden, dass sich Bewerber bei häufig monatelangem Warten auf die abschließende Einstellungsentscheidung anderweitig orientieren.

Die Kommission wurde auf ein weiteres wichtiges Kriterium hingewiesen, welches zusätzlich Einfluss auf die Bewerberlage bei der Polizei des Freistaates Sachsen haben könnte.

Derzeit stellt die Polizei Sachsen Bewerber für die LG 1.2 zum 01. September und für die LG 2.1 zum 01. Oktober des laufenden Jahres ein. Das Einstellungsdatum sollte vor dem (oder spätestens am) 01. September jeden Jahres liegen, um gegenüber den Wettbewerbern der Wirtschaft und Polizeien anderer Bundesländer sowie weiteren Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes zeitlich nicht in Nachteil zu geraten.

Empfehlung

Nr. 27

Mit Blick auf die Einstellungstermine der Wirtschaft und anderer Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sollte ein vorverlegtes Einstellungsdatum, z. B. der 01. August

oder spätestens der 01. September für alle Laufbahngruppen in Erwägung gezogen werden.

4.1.3 Auswahlverfahren Laufbahnbewerber

Beim Auswahlverfahren sowohl für Laufbahnbewerber für die LG 2.1 als auch für die LG 2.2 hat die Kommission festgestellt, dass man innerhalb der sächsischen Polizei eher auf tagesformabhängige und objektiv messbare Prüfschritte setzt, wie beispielsweise auf Computertestverfahren und Einzelinterviews, obwohl die Beamten bereits über mehrere Jahre ihren Dienst verrichtet haben, durch Vorgesetzte beobachtet und beurteilt wurden.

Nach Auffassung der Kommission lassen sich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eines Bewerbers für den Aufstieg bei gezielter, zentral gesteuerter Personalführung über die Jahre eingehender und zuverlässiger beurteilen, als in einem ein- oder mehrtägigen kurzen Prüfverfahren.

So werden beim Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Aufstiegsbeamte der LG 2.1 die Wertungen der Regel- und Anlassbeurteilungen maßgeblich berücksichtigt, aber die den unmittelbaren Vorgesetzten abverlangte Aufstiegseignungsprognose (AEP)²⁰ für den Bewerber findet im Auswahlprozess keine Berücksichtigung. Vordergründig stellt sich die Frage, warum diese Prognose überhaupt angefordert wird. Die Kommission vertritt aber die Auffassung, dass die Eignungsfeststellung der unmittelbaren Vorgesetzten wesentlicher Bestandteil der Auswahl sein sollte. Dagegen fließen der Computertest und das Einzelgespräch insgesamt mit einer Gewichtung von etwa 50 % in den Auswahlprozess ein.

Computertests sind in Auswahlverfahren bei Erstbewerbern aufgrund fehlender Personenkenntnis notwendig und vertretbar. Bei Auswahlprozessen für Bewerber, die seit mehreren Jahren im sächsischen Polizeidienst stehen, erscheinen diese unangebracht und widersprechen den Grundsätzen zeitgemäßer Personalführung und Erwachsenenbildung.

Strukturierte Einzelgespräche, in denen der Bewerber mindestens von zwei Prüfern bewertet wird, werden dagegen als eine Prüfstation im Auswahlprozess befürwortet. Dieses

²⁰ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: VwV Auswahl-LG 2.1 Pol vom 25. Juni 2018, Ziff. II, Nr. 3: „...durch die personalverwaltende Dienststelle unter Vorlage einer Aufstiegseignungsprognose (AEP),...als Bewerber für den Aufstieg...gemeldet werden.“

Einzelgespräch sollte aber nur ein Baustein der Auswahl sein und nicht, wie bisher gehandhabt, das erzielte Ergebnis über die Zulassung final entscheiden.

Anstatt des Computertests wird alternativ empfohlen, nach Vorbereitung und ebenfalls nur als einen Baustein im Gesamtprozess der Auswahl in einem zentralen Verfahren die kognitiv-analytischen Fähigkeiten in Klausuren und Vorträgen zu prüfen.

Weiterhin bedarf das sehr komplexe und langwierige Auswahlverfahren zum Aufstieg in die LG 2.2 mit zu vielen „Zwischenhürden“ einer grundlegenden Überarbeitung.

Es ist nachvollziehbar, dass sich in der sächsischen Polizei zu wenige Polizeibeamte entschließen, diesen mehrere Jahre andauernden Aufstieg auf sich zu nehmen. Eine nach Maßstäben der Erwachsenenbildung nicht zeitgemäße Potenzialanalyse, mehrere Auswahlgespräche, langwierige Umläufe zur Praxisbewährung mit eingebauten „Zwischenhürden“, an denen man scheitern kann, wirken eher „abschreckend“ und sind wenig familienfreundlich, bevor man für das zweijährige Masterstudium zugelassen wird.²¹

Hier herrscht dringender Handlungsbedarf in Richtung Vereinfachung, ohne qualitative Ansprüche zu senken, sowie gezielter Personalführung, die früh in der Laufbahn ansetzt, Bewerber fördert und auf ihrem Weg begleitet.

Empfehlungen

Nr. 28

Es wird vorgeschlagen, die Bewerbungs- und Auswahlverfahren für die Aufstiegsbeamten der LG 2.1 und LG 2.2 grundlegend zu überarbeiten.

Vorangegangene Beurteilungen sowie Aufstiegseignungsprognosen (AEP) der unmittelbaren Vorgesetzten, mit Stellungnahmen nächsthöherer Vorgesetzter sollten als die elementaren Bestandteile der Auswahlentscheidung und Zulassung zur LG 2.1 und LG 2.2 herangezogen werden. Ergänzend könnten in einem zentralen Verfahren die kognitiv-analytischen Fähigkeiten in Klausuren oder Vorträgen und die charakterliche Eignung in Einzelgesprächen in einer Auswahlkommission, der auch ein Psychologe angehören sollte, geprüft werden.

²¹ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: VwV Auswahl-LG 2.2 Pol vom 26. Oktober 2014

Nr. 29

In Umsetzung einer Personalstrategie und eines Personalentwicklungskonzeptes sollten die Führungskräfte und die Personalführung in der sächsischen Polizei anstreben, Bewerber frühzeitig zu identifizieren, gezielt über Führungs- und Stabsverwendungen zu fördern und zu qualifizieren und abschließend in einem kurzen Auswahlprozess, bei dem die über die Jahre erbrachten Leistungen, die Eignung und die Befähigung des Bewerbers wesentliche Kriterien sind, über deren Zulassung zu entscheiden.

4.2 Auswahl und Qualifizierung von Lehrkräften für die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Die zu diesem Überprüfungsbereich getroffenen Feststellungen und resultierenden Empfehlungen beziehen sich vornehmlich auf die PolFH, sind jedoch grundsätzlich auf die Polizeifachschulen übertragbar, ohne diese immer explizit mit zu benennen.

Die Zusammensetzung und die Dienstaufgaben des hauptamtlichen Lehrpersonals an der PolFH und dem zugehörigen FBZ sind im Sächsischen Polizeifachhochschulgesetz²² geregelt.

Das Lehrpersonal gliedert sich in:

- Professoren,
- Dozenten (LG 2.2 oder vergleichbare Tarifbeschäftigte),
- Fachlehrer am Fortbildungszentrum in Bautzen (LG 2.1 oder vergleichbare Tarifbeschäftigte) und
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Tarifbeschäftigte in Rothenburg/O.L.).

Zur Besetzung von Professorenstellen wird bei der PolFH auf der Grundlage der Berufungssatzung²³ eine Berufungskommission gebildet. Diese Kommission schlägt in der Folge einen Ausschreibungstext vor. Das SMI veröffentlicht die Ausschreibung, nimmt die Bewerbungen

²² vgl. Sächsisches Polizeifachhochschulgesetz–SächsPolFHG vom 24. Mai 1994, § 12 Hauptamtliches Lehrpersonal

²³ vgl. Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Berufungssatzung-PolFH vom 4. Dezember 2017

entgegen und prüft diese anhand von Auswahlkriterien. Es erfolgt die Mitteilung an die PolFH, welche Bewerber eingeladen werden können. Die Einladung zu einer Probevorlesung und einem Auswahlgespräch vor der Berufungskommission erfolgt durch die PolFH. Im Ergebnis wird ein Berufungsvorschlag an den Senat der PolFH und an das SMI gerichtet. Das SMWK wird beteiligt. Nach Einvernehmen zwischen den Staatsministerien erfolgen die Ernennung der ausgewählten Lehrperson zum Beamten und die Bestellung zum Professor. Im Besetzungsverfahren für Professoren sieht die Kommission mit Ausnahme einer zukünftig wieder stärkeren Gewichtung des Votums des Senats keinen Änderungsbedarf.

Durch das SMI, Referat 35 als personalverwaltende Stelle erfolgen die Ausschreibung von Dozentenstellen und die Auswahl der Bewerber (LG 2.2 oder vergleichbare Tarifbeschäftigte). Parallel werden im Einzelfall geeignete Bedienstete auch gezielt angesprochen. Bestandteil des Auswahlverfahrens ist bei externen Bewerbern zwingend eine Probevorlesung, bei internen Bewerbern wird dies im Einzelfall entschieden. Die Ausschreibung von Fachlehrerstellen (LG 2.1 oder vergleichbare Tarifbeschäftigte) und Lehrkräften für besondere Aufgaben erfolgt durch die PolFH als personalverwaltende Stelle analog dem oben genannten Verfahren.

Die Auswahl und Qualifizierung von Lehrkräften muss sich an den in der Sächsischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Fachrichtung Polizei benannten Ausbildungszielen²⁴ ausrichten.

Ziel des wissenschaftlich fundierten Studiums ist es, einen handlungskompetenten Polizeibeamten auszubilden, der nach Persönlichkeit, Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie körperlicher Leistungsfähigkeit die polizeilichen Aufgaben eigenverantwortlich wahrnehmen kann. Dabei soll der Beamte sicherheitsrelevante Entwicklungen erkennen und problemorientiertes Denken entwickeln. Daran gemessen sind auch die Lehrkräfte auszuwählen.

Während viele Dienstposten der Laufbahngruppe 2 im polizeilichen Dienstalltag ausgeprägter Führungskompetenzen bei den Stelleninhabern bedürfen und Einsatz- und Führungserfahrung erforderlich sind, stellen sich die persönlichen Voraussetzungen und Schlüsselkompetenzen bei einem Dozenten anders dar. Hier stehen die pädagogische Eignung sowie

²⁴ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: Sächsische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Fachrichtung Polizei–SächsAPOPol vom 3. August 2015, § 2 Ziele der Ausbildung und des Studiums

die Fach- und Methodenkompetenz im Vordergrund. Ein guter Polizeiführer ist also nicht automatisch ein guter Dozent.

Es besteht in der Kommission Konsens, dass vor diesem Hintergrund nur überdurchschnittlich dienst erfahrene, fortbildungsbereite und an der Lehre insgesamt interessierte Lehrkräfte zum Einsatz kommen sollten. Der Schulbereich ist viel zu bedeutsam, um bei der Auswahl die „Messlatte niedriger hängen zu können“.

Aus einer Reihe von Gründen fehlt es seit Gründung der PolFH im Jahr 1994 an einer ausreichenden Anzahl von Interessenten für eine Lehrtätigkeit. Neben dem gegenwärtig eher geringen Stellenwert von Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizeiorganisation ist es auch die in der Organisation wahrzunehmende fehlende Wertschätzung für eine Lehrtätigkeit. Auch die aktuellen Rahmenbedingungen am Standort Rothenburg/O.L. haben negativen Einfluss auf diese Situation. Auf die grundsätzliche Bedeutung strategischer Personalführung und -entwicklung für Personalauswahlprozesse in der Lehre und in der Polizeiorganisation als Ganzes wurde im Abschnitt 3.2 (S. 24ff) schon ausführlicher eingegangen. Auch in Bezug auf die Möglichkeiten zur Verbesserung der örtlichen Rahmenbedingungen enthält der Bericht an anderer Stelle, vornehmlich in den Abschnitten 3.3 (S. 28ff), 4.3 (S. 60ff) und 4.6 (S. 77ff) eine Vielzahl von Fundstellen.

Die Kommission sieht die Verwendung als Lehrperson in der Aus- und Fortbildung als herausgehoben und ehrenwert an. Der Stellenwert dieser Tätigkeit als essenzieller Baustein im beruflichen Vorankommen würde zu einer deutlichen Aufwertung und zu einem Paradigmenwechsel weg von teilweise Füllen von „Besetzungslücken“ hin zu leistungsfähiger Lehre mit beruflicher Perspektive führen. Wünschenswert wäre also ein möglicher individueller Entwicklungsweg aus der Praxis über die Lehre bis hin in polizeiliche Spitzenverwendungen, ohne dies zum Dogma zu erheben.

Empfehlung

Nr. 30

Verwendungen in der Aus- und Fortbildung innerhalb der sächsischen Polizei sollten den Stellenwert eines wichtigen Entwicklungsbausteins im Rahmen der individuellen Verwendungsplanung und der gezielten Personalauswahl der Polizeibeamten erhalten. Die Tätigkeit als Dozent an der PolFH sollte grundsätzlich eine Voraussetzung für die Einnahme von Dienstposten der Besoldungsgruppe A 15 und höher sein.

Übliche Zugangskriterien, wie das persönliche Interesse an einem Einsatz in der Erwachsenenbildung, die pädagogische Eignung, besondere Leistungen in der beruflichen Praxis, oder auch die Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, müssen aktuell oft unberücksichtigt bleiben, um den Lehrbetrieb vor allem „quantitativ“ sicherstellen zu können. Nachbesetzungen erfolgen wegen fehlender vorausschauender Personalplanung und -führung häufig unter hohem Zeit- und Handlungsdruck.

Ein Studierender berichtete von insgesamt drei gänzlich nicht überzeugenden Bewerbern bei deren Probevorlesungen im gleichen Fachgebiet. Der „Beste“ von denen wurde dann als Lehrkraft eingesetzt. Dies führte zu berechtigter Kritik an den unter diesen Gegebenheiten vermittelten Inhalten und der dabei angewandten Didaktik und Methodik. Die Lehrkraft selbst und die Hörer leiden im Ergebnis unter dieser unbefriedigenden Situation.

Insbesondere zur Vermittlung didaktisch-methodischer Kompetenzen verfügt die sächsische Polizei bereits heute über Kollegen, die beispielsweise auf Lehramt studiert haben und ihr diesbezügliches Wissen weitergeben könnten.

Beim Präsidium der Bereitschaftspolizei wurden gute Erfahrungen mit einer die Lehrtätigkeit an den Polizeifachschulen vorbereitenden Maßnahme, bestehend aus einer mehrtägigen internen Schulung, Hospitationen, Bereitstellung eines Mentors und Halten einer Lehrprobe gemacht. Extern bieten beispielsweise das Hochschuldidaktische Zentrum Sachsen (HDS) in Leipzig und das Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen (FoBiZ) in Meißen entsprechende Kurse und Seminare an. Eine mehrwöchige didaktisch-methodische Fortbildung vor Aufnahme der Lehrtätigkeit hält die Kommission für unverzichtbar, ebenso wie eine Lehrprobe/Probevorlesung.

Der Einfluss des Senats als dem zentralen Organ der PolFH, insbesondere zu Grundsatzfragen des Studienbetriebs und zur Auswahl des Lehrpersonals, war in letzter Zeit eher eingeschränkt. Ursachen hierfür sind in andauernden Differenzen hochschulintern zu sehen, aber auch im beeinträchtigten Zusammenwirken mit dem die Dienst- und Fachaufsicht ausübenden Staatsministerium des Innern bei einem fehlenden, gemeinsam getragenen Verständnis zur Rechtsstellung und zum Selbstverständnis der Hochschule und ihrer Organe.

Die Kommission spricht sich für eine stärkere Gewichtung des Senatsvotums²⁵ in Wahrnehmung seiner Aufgaben, insbesondere in Auswahlverfahren, aus.

Die mehrjährige Verwendung als Lehrperson ohne fachbezogene Fortbildungen oder ohne die Möglichkeit des Abgleichs mit dem aktuellen Handeln der Polizeiorganisation im täglichen Dienst und in besonderen Einsatzlagen führt regelmäßig zu nachlassender inhaltlicher Tiefe und Aktualität sowie sinkender Akzeptanz bei den Hörern. Beim Vermitteln der Grundlagen des „Erfahrungsberufs Polizeibeamter“ kommt es aber im Besonderen auf die gelingende Verknüpfung von Theorie und Praxis an, um im Ergebnis breitgefächerte Kompetenzen bei den Lehrenden zu erreichen.

Die entsprechenden Angebote an Fortbildungseinrichtungen in Sachsen und weit darüber hinaus gibt es genauso, wie die Bereitschaft der Dienststellen, Praxisaufenthalte zu ermöglichen. In den Gesprächen signalisierten auch die professoralen Lehrkräfte Bedarf an einem die Polizeiorganisation kennennlernenden Praxisaufenthalt, was die Kommission ausdrücklich befürwortet.

Empfehlungen

Nr. 31

Neuen Lehrkräften sollte eine erfahrungsabhängige Einarbeitungszeit bzw. eine Übergabe/Übernahme durch die bisherige Lehrkraft ermöglicht werden. Hierzu gehört eine didaktisch-methodische Fortbildung innerhalb der sächsischen Polizei oder bei einer externen Bildungsinstitution.

Nr. 32

Wesentlicher Bestandteil dieser Vorbereitung und Einarbeitung sollte in jedem Fall eine Probevorlesung sein, um abschließend die Eignung des zukünftig Lehrenden feststellen zu können. Das Votum des Senats der PolIFH sollte bei der Auswahl von Lehrkräften besondere Berücksichtigung finden.

²⁵ vgl. Sächsisches Polizeifachhochschulgesetz–SächsPolFHG vom 24. Mai 1994, § 7

Nr. 33

Den im Lehrbetrieb stehenden Lehrkräften sollten regelmäßige Fortbildungen und Praxisaufenthalte ermöglicht werden, um sie insbesondere in ihren Fachbereichen auf dem Stand neuester Entwicklungen und Praxisgegebenheiten zu halten.

Nr. 34

Lehrenden, insbesondere Hochschullehrern ohne polizeiliche Vorerfahrung, sollte ein Praktikum in der Polizeiorganisation ermöglicht werden.

Auf die Entwicklung des Führungs- und Selbstverständnisses in der Polizeiorganisation und deren notwendige Umsetzung in der Lehre an den Ausbildungseinrichtungen wurde bereits im Abschnitt 3.4 (S. 30ff) eingegangen. Gegenwärtig erfolgt die Vermittlung berufsethischer Inhalte an der PolFH ausschließlich durch Polizeiseelsorger, an den Polizeifachschulen durch Polizeibeamte mit Unterstützung der Seelsorger. Die Polizeiseelsorger sind bei berufsethischen Fragen mit ihrer Kompetenz und ihrem Engagement ganz sicher unverzichtbar.

Ein uniformierter Gesprächspartner meinte aber in diesem Zusammenhang, dass „ein Polizeipfarrer im Unterricht letztlich aus einem Pfarrerleben reflektiert“. Im Sinne dieser Aussage sieht die Kommission die Notwendigkeit, dass künftig auch an der PolFH Polizeibeamte nach Qualifizierung mit ihrem persönlichen Führungsanspruch, ihrem Vorbild, ihrem Erfahrungswissen und ihrer polizeilichen Sozialisation die Inhalte des Führungs- und Selbstverständnisses lehren sollten, unterstützt durch Polizeiseelsorger in berufsethischen Fragen.

Empfehlung

Nr. 35

Die Vermittlung der Ausbildungsziele und -inhalte zum Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei sollte Aufgabe der Lehrkräfte aus dem Polizeivollzugsdienst sein, die im Feld der Berufsethik durch Polizeiseelsorger unterstützt werden.

In den Gesprächen an der PolFH wurden Defizite hinsichtlich Führung, Kommunikation und Wertschätzung deutlich. Die Bediensteten fordern Führung ein und möchten mit ihrem persönlichen Beitrag zum Erfüllen der Organisationsziele auch wahrgenommen werden.

Erklärbar sind diese manifesten Defizite mit Unterbesetzungen auf allen Ebenen, der Aufgabenfülle und dem administrativen Aufwand, aber auch mit Abwesenheiten von Führungs- und Lehrkräften in Umsetzung der aktuellen Deputatsregelungen. Gerade Hospitationen, Feedbackgespräche und andere Formate des Austauschs mit den Mitarbeitern gehören zum Kern mitarbeiterbezogener Führungstätigkeit, brauchen aber Zeit, die den Bediensteten in Führungsverantwortung auch zur Verfügung stehen muss.

Empfehlung

Nr. 36

Lehrkräfte sollten in ihrer Tätigkeit intensiver als bisher durch das Personal in Führungsverantwortung wahrgenommen und begleitet werden. Hierzu gehört der kontinuierliche wertschätzende Gesprächsaustausch, unter anderem durch Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, genauso wie regelmäßige Hospitationen.

In vielen Gesprächen wurde Kritik an den gegenwärtigen Standorten der Einrichtungen der Aus- und Fortbildung, insbesondere der PolFH, auch mit Blick auf die unzureichenden infrastrukturellen Gegebenheiten geübt. Diese Kritik ist oft nachvollziehbar.

Einem pragmatischen Ansatz folgend, spricht sich die Kommission jedoch zum jetzigen Zeitpunkt gegen Überlegungen zu Standortveränderungen aus, weil damit ein immenser Planungs-, Zeit- und Finanzaufwand verbunden wäre und dringend notwendige laufende Modernisierungen gestoppt würden. Wegen des personellen Aufwuchses und der personellen Konsolidierung müssen gerade jetzt erhebliche Leistungen auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung erbracht werden, die einen zeitgleichen und weitreichenden Umbau der Aus- und Fortbildungslandschaft in der sächsischen Polizei verbieten.

Die Kommission plädiert daher für die Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Auszubildenden/Studierenden genauso wie für das Lehr- und Stammpersonal durch infrastrukturelle Aufwertung der bestehenden Standorte und Erhöhung der Attraktivität des Einsatzes dort. Moderne, zeitgemäße polizeiliche Fachhochschulen und Ausbildungsstätten können heute in einigen Bundesländern in Augenschein genommen werden. Die Kommissionsmitglieder konnten sich davon persönlich vor Ort überzeugen. Dort sind beispielsweise die Unterbringung der Studierenden in Einzelzimmern in der Liegenschaft, Dozentenappartements und -büros und eine zeitgemäße digitale Ausstattung Standard.

Die Personalführung muss sich den erheblichen Unterschieden bezüglich der Lebens- und Arbeitsbedingungen in entwickelten Ballungsgebieten einerseits und in strukturarmen ländlichen Räumen andererseits stellen. Es bedarf attraktiver, innovativer und situationsgerechter Lösungen, wenn auch zukünftig die Stellenbesetzung „auf dem Lande“ quantitativ und qualitativ sichergestellt werden soll. Hier muss es trotz gleicher Stellenbewertung und einer sicher komplexen Rechtslage zu Differenzierungen kommen. Der Verweis auf die landesweite Umzugs- und Versetzungsbereitschaft genügt nicht mehr. Die Beratungsgesellschaft Pricewaterhouse Coopers prognostizierte in einer Studie²⁶, dass im Jahr 2030 bis zu 816.000 Stellen im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik unbesetzt sein werden. Im Freistaat Sachsen werden ebenfalls bis 2030 über die Hälfte der derzeit im öffentlichen Dienst tätigen Bediensteten in den Ruhestand eintreten.²⁷ Vor diesem Hintergrund verbietet sich ein „Weiter so“ in der Personalführung der sächsischen Polizei, ohne die Beachtung regionaler Besonderheiten.

Empfehlung

Nr. 37

Standortbedingte Nachteile im ländlichen Raum, wie beispielsweise in Rothenburg/O.L. und Schneeberg sind für das Lehr- und Stammpersonal angemessen auszugleichen, allein schon, um die Lehrverwendungen dort attraktiv zu gestalten. Beispielhaft seien hier eine angepasste Dienstpostenbewertung, Zuschläge zu den Dienstbezügen, fürsorgliche Trennungsgeld- und Arbeitszeitregelungen sowie Unterbringungshilfen, bezahlte Heimfahrten und zeitgemäße Arbeits- und Unterbringungsmöglichkeiten, einschließlich einer digitalen Infrastruktur genannt. Auch im Hinblick auf nachziehende Familien sollte eine familiengerechte Unterstützung angezeigt sein.

Notwendigkeiten führten zuletzt zu einer Verkürzung von Ausbildungs- und Studienzeiten. Dies blieb nicht ohne Auswirkungen auf Inhalte und deren Bearbeitungsintensität. Insofern wurden die negativen Aspekte solcher Verkürzungen in den Gesprächen mit der Kommission zu Recht kritisch gesehen. Umso wichtiger ist es deshalb, das knappe Gut Ausbildungszeit durch eine leistungsfähige Planung bestmöglich zu gestalten und die Verhinderung von Stundenausfall zur obersten Handlungsmaxime in Lehre und Fortbildung zu erklären. Eine

²⁶vgl. Pricewaterhouse Coopers GmbH: Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Prognose und Handlungsstrategien bis 2030, 03. März 2017, S. 34ff

²⁷vgl. Sächsische Staatskanzlei (Hrsg.): Abschlussbericht der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung, 22. April 2016, S. 1

Berechnung des Bedarfs an Lehrkräften „auf Naht genäht“ unter Vernachlässigung von nachvollziehbaren Ausfallkriterien, wie Erholungsurlaub, Elternzeit, Krankheit, Fortbildung, Nebenamt etc. kann dem nicht gerecht werden. Es bedarf belastbarer Abwesenheits- und Vertretungsregelungen auch in diesem Bereich.

Gerade eine der Dienstleistung an den Menschen rund um die Uhr verpflichtete Organisation, wie die Polizei, ist bis heute von einem besonderen beruflichen Selbstverständnis geprägt, bei dem familiäre Belange oft zurückgestellt werden. Bedienstete, deren familiäre Lebenssituation vom Arbeitgeber begleitet und unterstützt wird, sind im Beruf vermutlich leistungsbereiter und motivierter. Eine Studie²⁸ der Roland Berger GmbH spricht in diesem Zusammenhang vom „Erfolgsfaktor Familie“ und benennt vier zentrale Elemente, die eine familienfreundliche Unternehmenskultur ausmachen:

- passgenaue Maßnahmen entsprechend der Lebenssituation,
- Verhalten und Rolle der Vorgesetzten in diesem Prozess,
- Transparenz, Kommunikation und Kooperation sowie
- Verbindlichkeit und Regeln.

Eine zeitgemäße Schwerpunktsetzung nutzt deshalb statt der Formel Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Formel „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und macht damit auf die besondere Bedeutung von Familie und den notwendigen Beitrag des Arbeitgebers hierzu aufmerksam.

Empfehlung

Nr. 38

Die Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel durch flexible und gekürzte Arbeitszeitmodelle, haben auch bei den Lehrkräften eine immer größer werdende Bedeutung. Der Lehrkörper muss dem quantitativ nach entsprechenden Annahmen und nachvollziehbaren Berechnungsmodellen angepasst werden, um jeglichen Stundenausfall bei dem ohnehin schon verkürzten Studium/der Ausbildung zu vermeiden.

²⁸vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundliche Unternehmenskultur, Studie der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie, November 2018, S. 21

4.3 Infrastruktur und Ausstattung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Die Kommission fokussierte sich bei der Überprüfung zu diesem Bereich auf die Standorte der PolFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen. Eine eingehende Betrachtung der diesbezüglichen Lage an den Polizeifachschulen wird empfohlen. Erste Hinweise zur Verbesserung der Ausstattung der Polizeifachschulen sind in diesem Bericht bereits vermerkt.

Seit Gründung im Jahr 1994 sind an der PolFH hauptsächlich nur die zur Sicherstellung des Lehrbetriebes unumgänglichen Erhaltungs- und Ergänzungsmaßnahmen realisiert worden. Gerade vor dem Hintergrund der geografischen Lage und der erheblichen infrastrukturellen Defizite in Rothenburg/O.L., aber auch am Standort Bautzen, müssen die materiellen Rahmenbedingungen an der PolFH dringend verbessert werden.

Die Polizei steht bei der Nachwuchsgewinnung zunehmend in direkter Konkurrenz zur Wirtschaft und zu anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Auch deshalb ist, neben einer zukunftsweisenden Ausrichtung des Studiums selbst, besonders großer Wert auf moderne Rahmenbedingungen im Bereich Infrastruktur und Ausstattung zu legen.

Zur Verdeutlichung der nicht zumutbaren Gegebenheiten nur einige wenige Beispiele.

Die aktuelle Unterbringung der Studierenden in Doppelbelegung in Rothenburg/O.L. in Räumen von ca. 14 m² mit Doppelstockbetten ist weder zeitgemäß, noch zumutbar, zumal diese Räume zugleich auch Arbeitsräume sind.

Außerdem müssen, bedingt durch den Aufwuchs der Anwärter, gegenwärtig viele Studierende in Privatunterkünften außerhalb des Campus untergebracht werden.

Am Standort Bautzen sind gegenwärtig alle Studierenden in Privatunterkünften in der Stadt untergebracht. Die Unterbringung von Fortbildungsteilnehmern muss, wegen fehlender adäquater Unterkünfte in der Einrichtung selbst, in Hotels und Pensionen über zwei Landkreise verteilt erfolgen, verbunden mit hohen Kosten.

Das Lehrpersonal arbeitet in Rothenburg/O.L., teilweise zu zweit, in Diensträumen von ca. 14 m², für die pädagogische Vorbereitung und wissenschaftliches Arbeiten eine unzumutbare Infrastruktur. Es darf daher nicht verwundern, dass das Lehrpersonal im Rahmen der bestehenden Deputatsregelungen den Campus so früh und so häufig wie möglich verlässt. Es steht damit den Studierenden sowie dem Führungs- und Verwaltungspersonal

außerhalb der Vorlesungszeit für Gespräche oder Absprachen nur eingeschränkt zur Verfügung.

In den eng bestuhlten Hörsälen ist in der Regel nur ein frontaler Vorlesungsbetrieb möglich. Für die Vermittlung von vielen Studieninhalten ist dies ungeeignet, da es den kommunikativen Austausch im Sinne zeitgemäßer Erwachsenenbildung sehr beeinträchtigt.

Das vorhandene Audimax ist für die aktuellen Jahrgangsstärken zu klein, sowohl für den normalen Vorlesungsbetrieb als auch für die Abnahme von Prüfungen.

Weiterhin fehlt es neben Gruppenarbeitsräumen auch an „Rückzugsräumen“, in denen sich Studierende und das Lehrpersonal begegnen und austauschen können.

Die aktuell eingeleiteten baulichen Maßnahmen zur Infrastruktur in Rothenburg/O.L. und Bautzen mit einem Investitionsvolumen von ca. 100 Millionen Euro sind sehr begrüßenswert und werden zu einer deutlichen Verbesserung führen. Die Umsetzung nimmt jedoch noch Jahre in Anspruch, die Fertigstellung ist für 2024/25 vorgesehen. Am Standort Rothenburg/O.L. werden bestehende bisherige Unterkunfts- und Lehrgebäude saniert und die Mensa erweitert. Neu errichtet werden unter anderem ein Audimax und ein Trainingszentrum sowie weitere Unterkunftsgebäude. Am Standort Bautzen ist der Neubau von Unterkunfts- und Lehrgebäuden, Handlungs-, Schieß- und Sportstätten vorgesehen.

Dazu ist aber gleichfalls festzuhalten, dass weitere Bedarfe der PolFH, wie beispielsweise Gruppenarbeitsräume, Büroflächen für Dozenten, Räume für Schießtrockentraining sowie Garagen/Carports für Dienst- und Ausbildungsfahrzeuge, im Rahmen der Bauplanung nicht im notwendigen Umfang anerkannt wurden. Eine umfassende Modernisierung der Infrastruktur wird damit weiter verzögert und der Lehrbetrieb bleibt weiterhin eingeschränkt.

Bis zur Fertigstellung des neuen Campus in Rothenburg/O.L. und der damit verbundenen Sperrung von Gebäudekomplexen wird dem Hörsaalbedarf, auch wegen der gestiegenen Studierendenzahlen, mit einer Containerlösung begegnet. Diese Container sind grundsätzlich zweckmäßig und modern ausgestattet, zur Bestuhlung gilt jedoch das bereits Gesagte. Auf eine Klimatisierung der Container wurde verzichtet. Sollten sich die klimatischen Gegebenheiten des „Jahrhundertsommers 2018“ in den kommenden Jahren auch nur annähernd wiederholen, wird der Aufenthalt in den Containern schnell unzumutbar.

Empfehlungen

Nr. 39

Das im Jahr 2019 an beiden Standorten der PoIFH beginnende Bau- und Modernisierungsprogramm mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von ca. 100 Millionen Euro muss schnellstmöglich und ohne weiteren Verzug implementiert werden. Zusätzliche weitere bisher nicht anerkannte Bedarfe der PoIFH sind einer erneuten Überprüfung zu unterziehen. Übergangslösungen, insbesondere zur Sicherstellung der Lehre, sind zu realisieren.

Nr. 40

Die Kommission empfiehlt dringend die unmittelbare Nachrüstung der Container mit einer Klimaanlage. Die raumklimatischen Verhältnisse werden sonst in Verbindung mit den Lehrgruppenstärken im Sommerhalbjahr einen zumutbaren Lehrbetrieb nicht durchgehend ermöglichen. Gesundheitsgefährdungen sind nicht auszuschließen.

Bei den grundsätzlichen Überlegungen zum „Campus 4.0“ im Abschnitt 3.3 (S. 28ff) werden die wesentlichen Defizite im Bereich der Digitalisierung an der PoIFH und Empfehlungen zu deren Beseitigung aufgezeigt. Es fehlt an interner digitaler Vernetzung und an einem leistungsfähigen kabelgebundenen Internetzugang in Rothenburg/O.L.

Aus den Unterkünften heraus besteht kein Zugang zum Intranet der Polizei, ein persönlicher Internetzugang und/oder ein Hochschulnetzwerk mit Wissensmanagementplattform existiert ebenfalls nicht. Die Bereitstellung von Lehrunterlagen erfolgt aktuell für alle Studierenden überwiegend über einen Stand-Alone PC per USB-Stick.

Nicht jede Lehrkraft wird zeitnah mit einem dienstlich bereitgestellten Notebook/Tablet ausgestattet.

Weiterhin fehlt eine Leitstellentechnik, um in Handlungsräumen praxisnah agieren zu können.

Die Studierenden sind nicht mit dienstlich bereit gestellter PC-Technik ausgestattet, die auch gesicherte Zugänge an jedem Ort und zu jeder Zeit ermöglichen würde.

Die „digitale Lage“ an den Polizeifachschulen stellt sich in einem vergleichbar unzureichenden Zustand dar.

Empfehlungen

Nr. 41

Im Zuge der Erarbeitung eines Digitalen Aus- und Fortbildungskonzepts „Campus 4.0“ für die sächsische Polizei und unter Berücksichtigung des einzuleitenden Infrastruktur-Investitionsprogramms an der PoIFH kann nicht weiter zugewartet werden.

Mit höchster Priorisierung ist ein leistungsfähiges Hochschulnetz mit WLAN-Zugang an den Standorten Rothenburg/O.L. und Bautzen einzurichten. Zur Bereitstellung von Lehrunterlagen und für moderne Lernformen bedarf es einer IT-Ausstattung mit hochschuleigener Wissensmanagementplattform.

Gleiches ist an den Polizeifachschulen unverzüglich einzuleiten.

Nr. 42

Den Studierenden ist für die Studiendauer ein Notebook (freie USB-Schnittstelle, Zugänge zum Polizeinetz, zum Internet, in ein Hochschulnetzwerk) zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung zu stellen.

Den Auszubildenden an den Polizeifachschulen sind Notebooks ebenfalls schnellstmöglich nach Einrichtung eines Ausbildungsnetzwerks zur Verfügung zu stellen.

Ein praxisnahes Studium und eine praxisnahe Ausbildung mit Handlungs- und Einsatztrainings erfordern den Zugriff auf die wesentlichen Führungs- und Einsatzmittel, die aktuell in den Dienststellen Anwendung finden. Dazu gehören beispielsweise Verkehrsüberwachungs- und Verkehrsunfallaufnahmetechnik und -gerät, Funk-, Foto- und Videotechnik und kriminaltechnische Ausstattung. Für Handlungstrainings werden zusätzlich funktionsfähige Funkstreifenwagen (blau/silber) benötigt.

Empfehlung

Nr. 43

Die PoIFH und die Polizeifachschulen sind zeitnah für eine praxisnahe Ausbildung in Handlungs- und Einsatztrainings mit den hierfür notwendigen Führungs- und Einsatzmitteln, die aktuell in der Polizeiorganisation Anwendung finden, auszustatten.

Eine breit aufgestellte Infrastruktur mit Bibliotheken, vielfältigen Verkaufseinrichtungen, Gastronomie und Kulturstätten sowie eine Fernbahnanbindung stehen in Rothenburg/O.L. nicht zur Verfügung. Die Netzabdeckung mit Mobilfunknetzen ist mit Ausnahme des Anbieters Vodafone nicht gegeben. Das ÖPNV-Angebot ist absolut unzureichend, Studierende und Mitarbeiter sind zwingend auf private Pkw oder Fahrgemeinschaften angewiesen.

Die vorhandenen Rahmenbedingungen in diesem strukturarmen Bereich unterscheiden sich also ganz wesentlich von den Lebens- und Arbeitsbedingungen in entwickelten Ballungsgebieten. Darauf muss in geeigneter Form schnell reagiert werden.

Darüber hinaus stellen die gesellschaftlichen Entwicklungen auch die Polizei vor neue Herausforderungen. Eltern oder Alleinerziehende sollten die Möglichkeit erhalten, familiäre Verpflichtungen und Studium gut miteinander zu vereinbaren.

Empfehlungen

Nr. 44

Für die Zeit bis zur voraussichtlichen Fertigstellung der modernisierten Lehr- und Ausbildungsbasis in Rothenburg/O.L. und Bautzen bis 2024/25, ist dem Lehr- und Stammpersonal und den Studierenden durch angepasste verwaltungsrechtliche Regelungen und eine enge lokale Netzwerkarbeit größtmögliche Unterstützung hinsichtlich der Rahmenbedingungen (u.a. Unterbringung, Transfer, ÖPNV-Anbindung, Betreuung) zu geben.

Nr. 45

Aufgrund der geografischen Randlage der Stadt Rothenburg/O.L. und der aktuellen ÖPNV-Situation müssen Lehrkräfte die Möglichkeit haben, in der Liegenschaft bzw. im nahen Umfeld während der Arbeitswoche zu wohnen und zu übernachten. Zukünftig sollten alle Studierenden und alle Lehrenden die Möglichkeit zeitgemäßer Einzelunterbringung am Schulstandort erhalten. Hierzu gehören auch Kinderbetreuungsangebote und Studiengruppen mit familienfreundlichen Präsenzstudienzeiten.

Nr. 46

Es wird empfohlen, in Kooperation mit der Kommune und dem Landkreis für den zentralen Studienstandort der sächsischen Polizei in Rothenburg/O.L. auf eine Verbesserung der ÖPNV-Anbindung und der Infrastruktur (Internet, Mobilfunk) hinzuwirken.

4.4 Ziele der Ausbildung, Schwerpunkt Charakterbildung und berufliches Selbstverständnis

Eine zentrale Frage der Überprüfung galt der Charakterbildung der Anwärter und ihrem beruflichen Selbstverständnis. In diesem Zusammenhang war auch die Frage zu beantworten, inwieweit das Curriculum im ausreichenden Maße Ziele und Inhalte hin zu einer Charakterbildung und zur Ausprägung eines beruflichen Selbstverständnisses zum Polizeiberuf ausweist, was im Ergebnis auf die Führungs- und Sozialkompetenz der Anwärter zielt.

Die wesentlichen Aussagen hierzu sind bereits unter den „Grundsätzlichen Überlegungen“ zum Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei (Abschnitt 3.4 S. 30ff) ausgeführt. Im Nachfolgenden werden daher ergänzend zu vier Teilbereichen, die zur Charakterbildung und zur Ausprägung des beruflichen Selbstverständnisses beitragen können, konkrete Vorschläge unterbreitet:

- zur Führungslehre,
- zur Medienkompetenz,
- zur historischen Bildung und
- zu zeitgemäßen Studien- und Unterrichtsmethoden.

Zunächst zur Führungslehre. Die Herausbildung von Führungskompetenz setzt theoretisches Wissen zur „Führungslehre“ voraus, das in einem praktischen Anteil zu üben und anzuwenden ist. Im Lehrkomplex 7.6 „Grundlagen der Führung“ wird diese Thematik im Modul 7 – „Grundsätze und Handlungsgrundlagen schutzpolizeilicher Arbeit“ unterrichtet.

Vorgesehen sind 30 Stunden, die sich in 20 Stunden Kontaktstudium und 10 Stunden Selbststudium unterteilen. Lehr- und Studienformen sind Vorlesung und interaktives Lehr- und Lerngespräch.

Ein Führungsverständnis, gar Führungskompetenz, so auch die Gesprächsergebnisse an der PolFH, kann mit den Zielen, Inhalten und dem Stundenanteil nicht entwickelt werden. Lediglich ein „leichtes Berühren der Thematik“ ist möglich. Hinzu kommt, dass der praktische Teil in Form von Führungskräfte trainings nicht vorgesehen ist.

Da im Studium an der PolFH die Grundlagen für die Wahrnehmung von Aufgaben auf der mittleren Führungsebene – LG 2.1 – geschaffen werden sollen, ist der Bereich

„Führungslehre“ inhaltlich-methodisch mit Praxisanteilen zu erweitern. Dies führt zwangsläufig zu einem größeren Zeiteinsatz für diese Thematik.

Empfehlung

Nr. 47

Zur stärkeren Ausprägung von Führungskompetenz wird empfohlen, den Anteil „Grundlagen der Führungslehre“ im Studium an der PolFH zu erhöhen. Dabei sollte insbesondere die Führungsverantwortung des Polizeibeamten im Kontext der komplexen polizeilichen Aufgaben mit ihren Auswirkungen sowohl nach innen als auch nach außen aufgezeigt und vermittelt werden. Fächerübergreifende Führungskräftetrainings bieten sich hierfür besonders an.

Die Medienlandschaft hat in den letzten Jahren einen fundamentalen Wandel vollzogen. Während die Bedeutung traditioneller Medien, wie Fernsehen, Rundfunk und Zeitungen eher rückläufig ist, nehmen das Internet und die sogenannten „sozialen Medien“ mit der Verbreitung von Nachrichten im „Live-Modus“, häufig unreflektiert und unrecherchiert, eine mehr und mehr dominierende Rolle ein. Dies beeinflusst den Polizeidienst und ganz besonders dessen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit. Es gilt daher, in der Ausbildung der Polizeibeamten aller Ebenen eine Medienkompetenz zu erreichen, die diesen dynamischen Gegebenheiten entspricht.

Das Curriculum der PolFH und der Ausbildungsplan der Polizeifachschulen beinhalten das Erlernen und Anwenden von „Medienkompetenz“ bisher nicht. Lediglich beim Verknüpfen einzelner Themen kann von den bisherigen Lehrinhalten her auf „Medienkompetenz“ geschlossen werden.

An der PolFH werden in den Modulen 1 „Rechts- und Handlungsgrundlagen der Polizei“, 5 „Methodische und sozialwissenschaftliche Grundlagen“, 7 „Grundsätze und Handlungsgrundlagen schutzpolizeilicher Tätigkeiten“ und 11 „Polizeilicher Einsatz in komplexen Lagen“ Themen der Kommunikation und Interaktion, Medien und deren Bedeutung, Öffentlichkeitsarbeit und die hierzu relevanten Einsatzgrundsätze nach der PDV 100 gelehrt. Mehr erfolgt derzeit nicht, was die Gesprächspartner an der PolFH der Kommission bestätigten.

An den Polizeifachschulen ist im Ausbildungsfach „Psychologie und Kommunikationstraining“ die Vermittlung von Inhalten zur „Kommunikation im Einsatz“, zu „Konflikte“

und „Stress“ vorgesehen. In den Gesprächen betonten die Fachlehrer, dass ihnen die Rolle und Bedeutung der Medien für die polizeiliche Aufgabenerfüllung wohl bewusst ist, sie einen „richtigen Fahrplan dazu aber nicht haben“. Der Wunsch nach Ausbau dieser Thematik wurde besonders betont. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten nutzen die Polizeifachschulen entsprechende Trainings und laden themenbezogenen Pressesprecher der Polizeidirektionen ein.

Die Entwicklung und Ausprägung einer „Medienkompetenz“ an der PolFH und den Polizeifachschulen sind nach Einschätzung der Kommission zwingend erforderlich. Jeder Polizeibeamte, ob im täglichen Dienst oder bei Maßnahmen aus besonderem Anlass, sollte die Bedeutung und mögliche Wirkung seines Umganges mit Medien erkennen und daraus die gebotenen Schlussfolgerungen für sein eigenes Handeln ziehen können.

Daher sind zu lehren:

- Medienkenntnisse,
- Grundsätze im Umgang mit Medien und
- der praktische Umgang mit Medien durch Kommunikationstrainings.

Bei der Entwicklung eines didaktisch-methodischen Konzeptes zur Herausbildung von Medienkompetenz ist externer Sachverstand durch Medienvertreter heranzuziehen.

Empfehlung

Nr. 48

Die Öffentlichkeit nimmt die Polizei heute mehr denn je wahr, aber insbesondere über die neuen Medien. Angesichts dieser Entwicklung empfiehlt die Kommission, baldmöglichst für die Lehre an der PolFH und an den Polizeifachschulen „Medienkompetenz“ vom Ziel und Inhalt her zu definieren und didaktisch-methodisch zu untersetzen. Zur Unterstützung in Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung sind zwingend externe Fachkräfte heranzuziehen.

Ohne Geschichte gibt es keine Zukunft. Deshalb sind Kenntnisse über die eigene Geschichte und die Auseinandersetzung mit ihr so bedeutsam. In den Gesprächen an der PolFH, insbesondere mit den Dozenten, wurde mehrfach betont, dass es im Studium hierzu eine „Lücke“ gibt.

Historische Bildung vermittelt Orientierung, Identität sowie die Fähigkeit zur verantwortungsvollen Reflektion der eigenen Geschichte. Sie leistet auf diese Weise einen Beitrag zur Herausbildung des eigenen Führungs- und Selbstverständnisses als Polizeibeamter.

Zwei nachhaltige Beispiele hat die Kommission bei ihren Besuchen der Hochschule der Polizei Brandenburg und Rheinland-Pfalz erfahren.

In Brandenburg wiegt die Last der Geschichte mit dem Standort der Hochschule auf dem Gelände des ehemaligen Konzentrationslagers Sachsenhausen schwer. Sie wird aber als Chance und besondere Aufgabe gesehen und genutzt, um den jungen Anwärtern vor diesem historischen Hintergrund die Rolle und Verantwortung der Polizei in einem freiheitlich-demokratischen Rechtsstaat auf „erlebbarer Weise“ zu vermitteln. Es bedarf dann nicht mehr des „erhobenen Zeigefingers“, so ein Gesprächspartner.

Anders, aber ebenfalls einprägsam, geht die Hochschule in Rheinland-Pfalz vor. Auf dem Gelände haben Studierende im Rahmen eines Projektes eine Gedenkstätte für die im Dienst zu Tode gekommenen Beamten errichtet. Deren Beispiele werden in der Lehre zur Vermittlung des beruflichen Selbstverständnisses und der Berufsethik genutzt.

Auch die Geschichte der sächsischen Polizei böte genügend Anknüpfungspunkte, um aus ihr zu lernen und den jungen Anwärtern Orientierungspunkte für ihren weiteren beruflichen Lebensweg zu geben.

Empfehlung

Nr. 49

Charakterbildung und die berufsethische Haltung werden auch von dem Wissen und Verstehen der Geschichte der eigenen Organisation geprägt. Daher sieht es die Kommission als bedeutsam an, im Rahmen der Lehre zum Führungs- und Selbstverständnis einen angemessenen Anteil zur „Geschichte der sächsischen Polizei“ in das Curriculum für das Studium an der Hochschule aufzunehmen.

Analoge Anteile für die Ausbildung an den Polizeifachschulen wären zu prüfen.

Dozenten und Fachlehrer stehen in der Lehre vor neuen Herausforderungen. Studienkurse und Lehrgruppen sind heute sehr unterschiedlich zusammengesetzt. Gemeinsam sitzen Abiturienten mit „Gymnasialerfahrungen“ neben schon lebens- und berufsgeprägten

Studierenden auf einer „Schulbank“. Daraus ergeben sich unterschiedliche Vorstellungen und Ansprüche seitens der Studierenden und Auszubildenden. Partizipation spielt dabei eine immer größere werdende Rolle. Sie wird in der Erwachsenenbildung eingefordert. Daher stellt sich die Frage an den Dozenten und Ausbilder: „Wie erreiche ich die Studierenden und Auszubildenden?“ Mit herkömmlichen Unterrichts- und Studienmethoden „alter Schule“ wird wohl nicht mehr viel zu „gewinnen“ sein. Eher müssen nachfolgende Grundsätze die tägliche Praxis der Lehre prägen:

- Anerkennen und Einbeziehen von Lebens- und Berufserfahrung,
- Erzeugen von Einsichten und verantwortungsbewusstem Handeln,
- Schaffen von Freiräumen in der Gestaltung,
- Schaffen von Transparenz über den gesamten Studien- und Ausbildungsprozess,
- Tolerieren von Fehlern („Fehlerkultur“),
- Fördern der gegenseitigen Wertschätzung und
- Schaffen von Erfolgserlebnissen.²⁹

Empfehlung

Nr. 50

Um der aktuellen und zukünftigen Dynamik von gesellschaftlichen Entwicklungen sowie den Zusammensetzungen und Erwartungshaltungen von Studierenden und Auszubildenden zu entsprechen, wird empfohlen, zeitgemäße Studien- und Unterrichtsmethoden aus der Erwachsenenbildung zu erproben und anzuwenden, auch unter Nutzung moderner digitaler Technik. Dabei sollte die sächsische Polizei „über den Zaun“ schauen und die Expertise bei anderen polizeilichen Fachhochschulen und im zivilen Bereich nutzen.

²⁹ vgl. Bundeswehr, Kommando Streitkräftebasis (Hrsg.): Kompetenzorientierte Ausbildung in den Streitkräften, Bereichsvorschrift, C 1-221/0-100, Stand: Oktober 2018, S. 5 und 8f

4.5 Führungs- und Ausbildungskultur an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Im Auftrag war der Kommission vorgegeben, zu prüfen, „wie durch geeignete Führung die Disziplin und ein entsprechendes Verhalten der Studenten und damit die Aufgaben der PolFH in höherer Qualität abgesichert werden können“.

In ihrem vierwöchigen Aufenthalt an der PolFH hat die Kommission versucht, eine Lagefeststellung zur „inneren Lage“ nach Gesprächsrunden und Einzelgesprächen mit dem Führungs- und Lehrpersonal und den Studierenden sowie durch Hospitationen in Lehrveranstaltungen vorzunehmen.

Eine solche Lagefeststellung und insbesondere deren Bewertung unterliegen in diesen sogenannten „weichen Bereichen“ immer der Gefahr, von sehr individuellen Auffassungen geprägt zu sein. Zur PolFH ist jedoch festzustellen, dass einerseits die Gesprächspartner ein recht einheitliches (eher negatives) Bild gezeichnet haben und die Bewertung innerhalb der Kommission hierzu von großer Übereinstimmung geprägt war. Weiterhin wird dieses Lagebild durch die Ergebnisse der Online-Umfrage zusätzlich bestätigt.³⁰

An der PolFH wurden in nahezu allen Gesprächen erhebliche „klimatische Defizite“ beklagt, die insbesondere auf mangelnde Führung, ein unzureichendes Gemeinschaftsgefühl, fehlende Wertschätzung, häufig ausbleibende Transparenz und eine große Kluft zwischen Dozenten, Verwaltung und Studierenden zurückgeführt wurden.

Nach Auffassung der Kommission kann dieser Entwicklung nur in einem mittelfristig angelegten Prozess durch die Herausbildung eines gemeinsam getragenen Werte-, Auftrags- und Führungsverständnisses entgegengewirkt werden. Dazu gehören eine gemeinsame Identität, gegenseitige Wertschätzung, gelebte und erlebbare gute Führung, Übernahme von Verantwortung, Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowie Wahrung von innerer und äußerer Disziplin.

Wie zum Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei (Abschnitt 3.4, S. 30ff) bereits dargelegt, beklagten zahlreiche Gesprächspartner an der PolFH das Fehlen eines solchen gemeinsam getragenen Führungs- und Selbstverständnisses.

³⁰ vgl. Anlage 6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage, S. 141ff

Eine wertschätzende Führungs- und Ausbildungskultur muss von der Spitze her gelebt und von dort aus aktiv vermittelt werden. Führungskräfte dürfen dabei nicht nur mit Forderungen konfrontiert werden, sondern es muss ihnen auch Hilfe und Unterstützung angeboten werden.

Coaching ist in diesem Verständnis ein zentrales Element zur Weiterentwicklung des individuellen Führungsverhaltens im Sinne „Guten Führens“. Ziel sollte es dabei sein, die Bedingungen für ein mitarbeiterorientiertes und vertrauensbasiertes Führungsverhalten zu stärken und in der Folge Berufszufriedenheit, die Motivation sowie die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter, und im Falle der PolFH auch der Studierenden zu fördern.

Erfahrungsgemäß wird ein solches Coaching in hierarchisch geprägten Organisationen und bei lebensälteren Führungskräften zunächst mit Reserviertheit und Vorbehalten aufgenommen. Nachdem man, auch mit etwas Druck, ein Coaching eingeführt und erste Erfahrungen gewonnen hat, gibt es in diesen Organisationen inzwischen eine Nachfrage, der kaum noch nachzukommen ist.

Empfehlung

Nr. 51

Es wird empfohlen, für die Führungskräfte an der PolFH (Rektor, Prorektor, Kanzler) ein Coaching zunächst durch externe Experten durchzuführen. Dabei sollten die Führungskräfte über einen bestimmten Zeitraum begleitet, ihnen Rückmeldungen gegeben und Optimierungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung des individuellen Führungsverhaltens aufgezeigt werden.

Ein Coaching an der PolFH könnte auch als Pilotprojekt für die gesamte Polizeiführung im Freistaat Sachsen genutzt werden. Im Falle der Ausweitung des Projektes wäre dann ergänzend eine eigene Coachingexpertise aufzubauen.

Insbesondere Direkteinsteiger als Polizeikommissaranwärter verfügen über nahezu keine Polizeierfahrung und suchen diesbezüglich Orientierung.

Dem wurde von der PolFH u. a. durch die Einführung des sogenannten „Tutorenmodells“ Rechnung getragen, wobei ein Dozent/eine Lehrkraft jeweils einen Studienkurs von ca. 25 Anwärtern betreut. Der Tutor ist Ansprechpartner für vielfältige Anliegen, Ratgeber, Orientierungsperson und Vermittler. In Bezug auf die charakterliche Formung und Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses kann der Tutor wichtige Impulse setzen.

Die Kommission gelangte bei ihrem Aufenthalt an der PolFH zu der Einschätzung, dass das Tutorenmodell im 1. Studienjahr in Bautzen umfänglich praktiziert sowie von den Studierenden sehr positiv angenommen wird. In Rothenburg/O.L. dagegen wird es ab dem 2. Jahr des Studiums nur noch fragmentarisch angewandt. Die Tutoren sind häufig nicht präsent und die Bindung an die Studierenden geht in den meisten Fällen über die Zeit verloren. Die Studierenden beklagen dies gerade vor dem Hintergrund der zuvor in Bautzen gemachten positiven Erfahrungen. Ein Studierender hat es deutlich zum Ausdruck gebracht: „Die Studierenden wollen Führung, Anleitung und Unterstützung“.

Im Grundsatz sollte deshalb am Tutorensystem festgehalten werden. Es wäre nur während der gesamten Studienzeit zu praktizieren.

Begrifflichkeiten sind dabei wichtig, da sie Verständnis und Inhalte bestimmen. An der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz hat man anstelle des Tutors, der eher als „Lernbegleiter“ verstanden werden kann, den „Führungs- und Vertrauensdozenten“ eingeführt. Diese Bezeichnung drückt besser aus, worauf es ankommt, auf Führung und vertrauensvolle Begleitung der Studierenden. Daraus leitet sich auch eine Vorgesetztenfunktion mit klarem Führungsanspruch ab.

Es wird empfohlen, an der PolFH diesem Ansatz zu folgen. Diese wichtige Aufgabe sollte auf freiwilliger Basis (wenn realisierbar) auf besonders dafür qualifizierte Dozenten, vornehmlich aus dem Polizeivollzugsdienst übertragen werden. Die Führungs- und Vertrauensdozenten sind mit umfänglichen Befugnissen gegenüber den Studierenden, einschließlich Lob- und Sanktionsmechanismen auszustatten.

Dazu gehören angemessene vorzuhaltende Zeiträume im Studienablauf, um sich den Studierenden in ausreichendem Maße widmen zu können.

In einem Folgeschritt wäre zu prüfen, die Führungs- und Vertrauensdozenten mit einer Beurteilungskompetenz zum Ende des Studiums auszustatten. Es sollte der sächsischen Polizei schon zu diesem frühen Stadium der Laufbahn darum gehen, nicht nur Auskunft über die geistigen Fähigkeiten sowie die Fach- und Methodenkompetenz eines Anwärters über das Ergebnis des Bachelorabschlusses zu erhalten, sondern über eine Bewertung seiner Persönlichkeit und erkennbarer Führungs- und Sozialkompetenzen zu verfügen. Bereits hier kann frühzeitige Personalführung im Sinne einer Personalstrategie ansetzen.

An den Standorten Rothenburg/O.L. und Bautzen bestehen ganz offensichtlich große Unterschiede bezüglich der Regelungen und Erwartungen zum Studienbetrieb, zum Verhalten von Lehrenden und Lernenden und zu deren Zusammenwirken. Insbesondere die Studierenden, aber auch zahlreiche Dozenten und Verwaltungsmitarbeiter beklagen diesbezüglich Defizite, vornehmlich am Standort Rothenburg/O.L.

Zu nennen sind Pflichtverletzungen bzw. Fehlverhalten und deren sehr unterschiedliche Ahndung. In den Gesprächen wurden insbesondere Anwesenheitspflichten bei Vorlesungen, Präsenzen am Studienort, Einhaltung der Hausordnung, korrektes Tragen der Uniform und von angemessener Kleidung sowie kollegiales Miteinander genannt.

Die Kommission ist der Auffassung, dass auf der Grundlage eines gemeinsamen Führungs- und Selbstverständnisses an der PolFH einheitliche Regelungen zu treffen, zu kommunizieren und durchzusetzen sind.

Empfehlungen

Nr. 52

Das am Standort Bautzen praktizierte Tutorenmodell sollte hin zu der Einrichtung von „Führungs- und Vertrauensdozenten“ an beiden Standorten der PolFH weiterentwickelt werden. Für jeden Studienkurs wäre ein hierfür besonders geeigneter Dozent, vornehmlich Polizeivollzugsbeamte, soweit realisierbar auf freiwilliger Basis, einzusetzen.

Für seine verantwortungsvolle Aufgabe sind dem Führungs- und Vertrauensdozenten Befugnisse zuzuordnen und zur Wahrnehmung der Aufgaben ein ausreichender Zeitrahmen zur Verfügung zu stellen.

In diesem Zusammenhang wäre zu prüfen, ob durch den Führungs- und Vertrauensdozenten zum Ende des Studiums eine Beurteilung der von ihm geführten und betreuten Studierenden erfolgen sollte.

Nr. 53

Es wird nachdrücklich empfohlen, durch klare Regelungen (u.a. Anwesenheitspflicht/Präsenz, Kleidung/Uniform, Verhalten auf dem Campus) als Teil des gemeinsam getragenen Führungs- und Selbstverständnisses einen verbindlichen Orientierungsrahmen zu schaffen.

Von zentraler Bedeutung muss dabei sein, dass die Einhaltung dieser Regeln gewährleistet wird. Den Führungskräften, den Führungs- und Vertrauensdozenten, aber auch allen Lehrenden kommt hierbei eine besondere Verantwortung zu. Bei Missachtung müssen die für Fehlverhalten und Dienstpflichtverletzungen bestehenden Sanktionsmechanismen angewandt werden.

Dies sollte gleichermaßen für alle Aus- und Fortbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei gelten.

Eine gezielte, auf das Individuum bezogene Personalführung unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Polizeiorganisation sollte frühzeitig einsetzen.

Bei den Gesprächen an der PolFH wurde festgestellt, dass eine nicht unerhebliche Anzahl von Studierenden bereits ein anderes Studium oder eine andere Ausbildung abgeschlossen hat und dadurch für die Polizei durchaus wertvolle Qualifikationen schon mitbringt. Dies wird jedoch häufig bei der Verwendungsplanung nach Abschluss des Studiums nicht oder nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt.

Eine frühzeitige und transparente Bestenauslese, die zu entsprechenden Verwendungsplanungen führt, ist an der PolFH nicht zu erkennen. Hier wird ein Motivationspotenzial „lieengelassen“, das es zu nutzen gilt.

Empfehlung

Nr. 54

Als ein Teilaspekt der empfohlenen Personalstrategie sollte die Förderung von Beamten bereits an der PolFH in Rothenburg/O.L. beginnen. So könnten sich beispielsweise die zehn Studierenden mit den besten Abschlüssen und Persönlichkeitsbewertungen ihre zukünftige Verwendung aus den angebotenen Stellen selbst auswählen.

Darüber hinaus sollten spezielle Kenntnisse der Studierenden, z.B. durch ein vorangegangenes Studium oder eine Ausbildung, bei der künftigen Verwendung stärker berücksichtigt werden.

Wie bereits eingangs des Berichts (Abschnitt 3.1, S. 21ff) dargestellt, wird die PolFH als zentrale Ausbildungseinrichtung „eher am Rande“ der sächsischen Polizei wahrgenommen.

Dem könnte auch durch eine aktive Öffnung nach außen auf mehreren Ebenen entgegen gewirkt werden. Dadurch ließe sich das Renommee der PolFH verbessern und deren Integration in die Hochschullandschaften im Freistaat Sachsen und der Bundes- und Länderpolizeien sowie in den Landkreisen Görlitz und Bautzen stärken.

So könnten beispielweise öffentliche Veranstaltungen mit externen Persönlichkeiten (z.B. Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kunst etc.) an der PolFH angeboten werden, ergänzt und aufgelockert durch kulturelle Veranstaltungen. Solche Vorhaben wären in die Lehre und Forschung der PolFH einzupassen und dafür zu nutzen.

Weiterhin sollten die Familien und Angehörigen der Studierenden, aber auch des Lehr- und Stammpersonals mit dem Campus PolFH vertraut gemacht werden, mit geselligen Anteilen zur Stärkung des Zusammenhalts und zur Öffentlichkeitsarbeit.

Weiterhin könnte sich die PolFH anlässlich von bedeutsamen Veranstaltungen aktiv am regionalen Leben der Städte Rothenburg/O.L. und Bautzen beteiligen.

Empfehlungen

Nr. 55

Es wird angeregt, ein Programm der Öffnung der PolFH nach außen zu entwickeln. Dabei sollten regelmäßig Veranstaltungen mit Vorträgen von externen Persönlichkeiten an der PolFH angeboten werden, zu denen die Öffentlichkeit eingeladen wird und die zugleich für die Lehre und Forschung genutzt werden können.

Nr. 56

An der PolFH sollte jährlich ein „Tag der Familien und Angehörigen“ angeboten werden. Gleiches ist für die Polizeifachschulen zu erwägen.

Die Zusammenarbeit mit den Hochschulen im Freistaat, so beispielsweise mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Meißen, aber auch den Universitäten in Sachsen sollte intensiviert werden.

Gleiches gilt in verstärktem Maße für die Zusammenarbeit mit den Polizeihochschulen der Länder und des Bundes, z. B. als Teil der Sicherheitskooperation der Länder.

Die Kommission hat an der PolFH, aber auch bei den Besuchen der Polizeifachhochschulen in Brandenburg und Rheinland-Pfalz feststellen müssen, dass man wenig voneinander weiß. Bei dieser Zusammenarbeit ginge es daher um einen gezielten Informations- und Wissenstransfer, einen Dozentenaustausch, die gegenseitige Nutzung von Fortbildungsangeboten, ggf. das Entwickeln gemeinsamer Projekte, um voneinander zu lernen und Synergieeffekte zu erzielen.

Empfehlung

Nr. 57

Es wird empfohlen, die Zusammenarbeit der PolFH mit anderen Hochschulen auszubauen und zu festigen. Dies betrifft sowohl die Polizeifachhochschulen, als auch andere allgemeine Hochschulen.

Fortbildungsangebote für Dozenten im allgemeinen Hochschulbereich und an anderen Polizeifachhochschulen sollten stärker genutzt werden.

Darüber hinaus ist auch die internationale Öffnung der PolFH mit Blick auf die Erfordernisse zukünftiger internationaler Polizeizusammenarbeit zu forcieren. Das gilt für das Führungs- und Lehrpersonal, aber insbesondere für die studierenden Anwärter.

In dieser von rasant zunehmenden Interdependenzen und fortschreitender Vernetzung gekennzeichneten Welt, auch mit seinen negativen Folgen im Bereich der Sicherheit, muss der Anwärter während des Studiums einen Blick „jenseits der Grenzen“ auf andere politische, kulturelle und auch polizeiliche Gegebenheiten werfen können.

Jedem Studierenden sollte ein Auslandspraktikum bei einer Polizeiorganisation während des Studiums ermöglicht werden. Dort, wo dies aus quantitativen Gründen nicht realisierbar ist, wäre für diese Anwärter alternativ ein Praktikum bei anderen staatlichen oder nichtstaatlichen Organisationen oder Institutionen im In- oder Ausland zu ermöglichen.

Empfehlung

Nr. 58

Vor dem Hintergrund der zunehmenden internationalen polizeilichen Zusammenarbeit sind die internationalen Beziehungen der PolFH weiter auszubauen. Dabei sollte den Studierenden in einem Praktikum die Möglichkeit zu einem Auslandsaufenthalt

gegeben werden (insbesondere im Zusammenhang mit dem Erasmus⁺-Programm). Im Fokus hätten dabei die Nachbarländer des Freistaats und die weiteren EU-Mitgliedsstaaten zu stehen.

4.6 Struktur, Organisation, interne Abläufe der Ausbildung an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

4.6.1 Curriculum, Praktikum, Akkreditierung

Die Ziele, Lerninhalte einschließlich der Praktikumsanteile des Bachelorstudiums sind im Curriculum festgeschrieben. Demnach sollen durch die Studierenden zwei Praktika absolviert werden. Das erste ist zum Ende des ersten Studienjahres der Direkteinsteiger als ein dreimonatiges Grundpraktikum vorgesehen. Das zweite, das „Verwendungspraktikum“ für alle Studierenden von sechs Wochen Dauer findet in der künftigen Organisationseinheit des zukünftigen Kommissars am Ende des Studiums statt.

In den durch die Kommission geführten Gesprächen mit den Anwärtern und den Absolventen der PolFH wurde sehr stark betont, dass infolge der Modularisierung und Verkürzung des Studiums um sechs Monate der Aspekt der Praxisorientierung im Studium unzureichend berücksichtigt wird.

Diese Aussage bestätigen auch die Ergebnisse der Online-Umfrage. Demnach äußerten 65 % der Umfragebeteiligten der LG 2, dass sie durch das Studium an der PolFH auf die berufliche Praxis „nicht“ oder „eher nicht“ ausreichend vorbereitet wurden. Dieser Trend ist besonders bei den Anwärtern deutlich, von denen sogar 81 % zu dieser Einschätzung kamen. Im Teil der freien Beschreibung wurde am häufigsten mehr Praxisorientierung gefordert, als ein Aspekt, der unbedingt verbessert werden muss, um das Niveau der Ausbildung in der sächsischen Polizei steigern zu können.³¹

Eine der Ursachen für diese Kritik ist eine nicht hinreichend strukturierte und systematische Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen und der PolFH. Es erfolgt kein geordneter, fachlicher Austausch zu den praxisorientierten Erfordernissen und Bedarfen der Dienststellen. Somit kann durch die PolFH auch kein praxisnahes Curriculum erstellt werden.

³¹ vgl. Anlage 6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage, S. 151f

Ebenso werden die Unterrichtsinhalte als praxisfern erachtet, da es dem Lehrpersonal häufig an der aktuellen polizeilichen Praxis fehlt. Dies gilt insbesondere für die Dozenten des Polizeivollzugsdienstes, deren Verwendung in den Dienststellen mehrere Jahre zurück liegt. Eine Folge ist, dass sie auf der Grundlage von Fällen und Sachverhalten unterrichten, welche die heutigen Gegebenheiten nicht mehr widerspiegeln.

Gleichermaßen gilt dies für zivile Lehrkräfte, die weder auf die polizeilichen Erfahrungen zurückgreifen, noch eine Verzahnung der vermittelten Theorie mit der polizeilichen Praxis herstellen können. Daher stellen die Studierenden grundsätzlich deren Lehrinhalte als Teil des Studiums in Frage, da sie die Zusammenhänge von gelehrten politisch-rechtlichen und gesellschaftlichen Inhalten mit ihrem Beruf nur schwer erkennen können.

Mit dem Ziel einer stärkeren Verzahnung von Theorie und Praxis sowie in Konkretisierung und Umsetzung der Empfehlung Nr. 15 (Abschnitt 3.5, S. 37) wird empfohlen, das derzeitige Curriculum und das Modulhandbuch beginnend mit dem 27. Jahrgang (Ausbildungsbeginn im Jahr 2020) grundlegend zu überarbeiten. Dabei sollte das Studium didaktisch-methodisch hin zu einer stärkeren Herausbildung von Kompetenzen umgestellt werden. Ziel wäre dabei, dass die erlernte Theorie durch die Studierenden handlungsrelevanter und praktisch anwendbarer ein- und umgesetzt werden kann.

Dieser Ansatz erfordert, dass in einer engen Zusammenarbeit mit den Polizeidienststellen mehrere kürzere Praktika absolviert werden. Diese sollten den Anwärtern ermöglichen, das Erlernte zeitnah nach dem Theorieteil in der Praxis anzuwenden und zu erproben. Der regelmäßige Wechsel zwischen der Theorie und Praxis wäre auch als eine Erprobung hin zu einer möglichen Umstellung auf ein duales Studium zu nutzen. Auf das Verwendungspraktikum zum Ende des Studiums könnte verzichtet werden, da es aktuell kein Praktikum, sondern eher der Beginn der ersten Verwendung in der Organisationseinheit ist.

Des Weiteren müssten mehr fächerübergreifende Handlungstrainings als praktischer Unterrichtsteil in das Modulhandbuch eingebaut werden.

In den zahlreichen Gesprächen sowie in der Auswertung der Online-Umfrage wurde sehr häufig zum Ausdruck gebracht, dass das Curriculum sehr rechtswissenschaftlich orientiert ist. Teilweise wurde kritisiert, dass in Rothenburg/O.L. beinahe Juristen ausgebildet werden, die die aktuellste Rechtsprechung unter Erwähnung des das Urteil erlassenen Gerichts kennen müssen. Aus diesem Grund wird mit Blick auf ein stärker kompetenzorientiertes Lernen vorgeschlagen, zu prüfen, in welcher fachlichen Tiefe unterrichtet werden soll. Ziel muss es

dabei sein, dass die Anwärter die rechtliche Handlungssicherheit für den polizeilichen Alltag erlangen, die sie befähigt, ihre Rechte, Pflichten, Befugnisse und Ermessensspielräume zu kennen und auszuüben.

Das aktuelle Modulhandbuch beinhaltet mehrere inhaltliche Doppelungen. Dies ist u. a. auf die Tatsache zurückzuführen, dass im Studium sowohl die erfahrenen Aufstiegsbeamten als auch die Direkteinsteiger ohne polizeiliche Vorbildung auf ein vergleichbares Ausbildungsniveau gebracht werden müssen. Daher ist es teilweise erforderlich, einige Basisinhalte des Grundstudiums im Hauptstudium zu wiederholen, da das Theoriewissen bei den Aufstiegsbeamten lange in der Vergangenheit zurückliegt und nicht gesichert abgerufen werden kann. Teilweise resultieren die inhaltlichen Doppelungen jedoch aus der unzureichenden Kommunikation zwischen den Modulverantwortlichen, die für eine fachliche Verzahnung der Modulinhalte vornehmlich verantwortlich sind. Deshalb wird empfohlen, im Zuge der Überarbeitung des Modulhandbuches die Module auf inhaltliche Doppelungen zu überprüfen.

Der sogenannten „Y“-Ausbildung hat sich die Kommission ebenfalls zugewandt und in der Online-Umfrage³² und in den Gesprächen die Präferenzen hierzu ermittelt. Im Ergebnis ist festzustellen, dass zu dieser Thematik die Meinungsbildung zweigeteilt ist. Sowohl die Befürworter als auch die Gegner der „Y“-Ausbildung haben nachvollziehbare Gründe für ihre Position vorgetragen. Eine klare Mehrheit für eines der Modelle konnte jedoch weder in den Gesprächen noch in der Online-Umfrage ermittelt werden.

Die Kommission ist nach interner Beratung zu der Überzeugung gekommen, dass das Studium der LG 2.1 in einer generalisierten Form beibehalten werden sollte. Für die Generalistik spricht, dass die Polizeiarbeit als eine gemeinsame Profession verstanden wird. Weiterhin erhält es der Personalführung einen hohen Grad an Flexibilität in der Verwendungsplanung. Im Studium sollten deshalb ein gemeinsames Verständnis für die polizeilichen Anforderungen und ein Einblick in verschiedene Bereiche der Polizeiarbeit vermittelt werden. Das betrifft insbesondere die Direkteinsteiger, die auf keine polizeilichen Vorerfahrungen zurückgreifen können. Eine Spezialisierung sollte später im Rahmen von Fortbildungen auf der Grundlage einer individuellen Verwendungsplanung erfolgen.

Eine Überarbeitung des Curriculums und des Modulhandbuches, insbesondere mit Blick auf die inhaltliche, methodische und organisatorische Umstellung der Studieninhalte im Sinne

³² vgl. Anlage 6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage, S. 157f

einer stärkeren Kompetenz- und Praxisorientierung, erfordert weitgehende Veränderungen und Anpassungen der Studiengrundlagen. Dabei besteht in Umsetzung des Anspruchs eines wissenschaftlich fundierten Studiums auch die Notwendigkeit einer europaweiten Anerkennung dieses Studiums und des erzielten Abschlusses. Das Studium an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) ist ein „betriebsinternes Binnenstudium“. Das sollte aber die PolFH nicht davon abhalten, das „anerkannte Akkreditierungssiegel“ im Sinne des Bologna-Prozesses wieder zu beantragen und zu erhalten. Mit diesem bescheinigen externe Prüfer der sächsischen Polizei, dass ihre Studierenden ein anerkanntes und zertifiziertes Studium absolviert haben. Auch auf diese Weise könnte die sächsische Polizei der breiten Öffentlichkeit vermitteln, dass ihre Polizei nicht nur die polizeiliche Praxis beherrscht, sondern sich auch auf eine anerkannte wissenschaftliche Ausbildung gründet. Zugleich stärkt es das Ansehen und das Selbstbewusstsein der Polizeibeamten.

Bei ihren Besuchen bei den Fachhochschulen in Brandenburg und Rheinland-Pfalz wurde der Kommission gegenüber herausgestellt, dass die Akkreditierung des Studiengangs in diesen Bundesländern eine Selbstverständlichkeit ist und fortlaufend aktualisiert wird.

Aus diesen Gründen wird empfohlen, den Studiengang Bachelor of Arts „Polizeivollzugsdienst“ an der PolFH wieder einer Akkreditierung zu unterziehen. Hierfür wären der PolFH die erforderlichen personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Empfehlungen

Nr. 59

Bei einer didaktisch-methodischen Überarbeitung des Studiums hin zu einer stärkeren Herausbildung von Kompetenzen wird empfohlen, das Curriculum und das Modulhandbuch beginnend mit dem 27. Jahrgang (Ausbildungsbeginn im Jahr 2020) grundlegend zu überarbeiten. Dabei bestünde der Anspruch, dass die Ergebnisse des theoretischen Lernens handlungsrelevanter und praktisch anwendbarer ein- und umzusetzen sein sollten.

Dieser Ansatz erfordert, dass mehrere Praktika zeitlich und organisatorisch so in das Studium aufgenommen werden, dass die Anwärtler das Erlernte zeitnah nach dem Theorieteil in der Praxis anwenden und sich erproben können. Dieser regelmäßige Wechsel zwischen Theorie und Praxis wäre auch als eine Erprobung hin zu einer möglichen Umstellung auf ein duales Studium zu nutzen.

Nr. 60

Die Kommission schlägt vor, das Studium in der LG 2.1 in einer generalisierten Form beizubehalten.

Nr. 61

Es wird empfohlen, die Akkreditierung des Studienganges Bachelor of Arts „Polizeivollzugsdienst“ an der PolFH zu beantragen, um die Anerkennung des Studiums europaweit (wieder) zu erlangen.

4.6.2 Selbststudium

Im Zuge der Umstellung des Diplomstudiums auf das modularisierte Bachelorstudium ist auch die Philosophie der Vermittlung der Studieninhalte verändert worden. Im Bachelorstudium wurde der klassische Frontalunterricht reduziert und deutlich mehr Wert auf das Selbststudium gelegt. Das Selbststudium ist somit ein fester Bestandteil des Modulhandbuchs. Durch das gezielte Selbststudium sollen die Studierenden mehr Verantwortung für den eigenen Studienerfolg übernehmen.

Die Anteile des im Modulhandbuch ausgewiesenen Selbststudiums pro Modul liegen für den fachtheoretischen Teil des Studiengangs bei 20 % bis zu 40 %. Die Form des durchzuführenden Selbststudiums ist im Modulhandbuch vorgegeben. Dazu gehören beispielsweise Studium mit Aufträgen (u. a. zur Fertigung von Arbeiten), selbständige Fallbearbeitung, Literaturstudium, Kleingruppenarbeiten, Übungsaufgaben und Präsentationserarbeitungen.

In den zahlreichen Gesprächen haben die Vertreter der Studierenden sowie eine große Anzahl der Befragten in der Online-Umfrage den hohen Anteil des Selbststudiums und die tatsächliche Form der Durchführung in Frage gestellt. Der Hauptkritikpunkt lag darin, dass trotz der Verpflichtung des Lehrpersonals, das Selbststudium zielgerichtet durchzuführen und in geeigneter Form anzuleiten, diese Zeit häufig als „Zeit zur freien Entscheidung über was und wie gelernt wird“ bzw. als Ersatz für den Unterrichtsausfall gehandhabt wird. Es fehlt an einer klaren Zielsetzung für das jeweilige Selbststudium, an konkreten Aufträgen und Literaturhinweisen. Die Ergebnisse werden nur selten kontrolliert. Die Vorgaben des Modulhandbuchs sind daher nur fragmentarisch umgesetzt.

Daher empfiehlt die Kommission, unter Zugrundelegung der Zielsetzung, im Modulhandbuch für das Selbststudium klare Vorgaben im Sinne einer Studienanleitung zu definieren.

Anschließend sollte eine Rückmeldung des Lehrenden erfolgen, indem die Ergebnisse besprochen und ausgewertet werden. Zur Klärung von Fragen sollten grundsätzlich Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme mit dem Lehrpersonal für die Studierenden eröffnet werden.

Empfehlung

Nr. 62

Es wird nachdrücklich empfohlen, das Lehrpersonal im Selbststudium darauf zu verpflichten, klare Zielsetzungen und Vorgaben zu definieren und die Ergebnisse gemeinsam mit den Studierenden zu besprechen und auszuwerten.

4.6.3 Bachelorarbeiten

„Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben [...] in Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern [...] wahr“³³. Für eine interne Hochschule, die das mittlere Führungsmanagement der Polizei ausbildet, ist eine intensive Verzahnung von Lehre, Forschung und Praxis die beste Basis für praxisbezogene Studieninhalte, Wissenschaftlichkeit in der Befassung und die Generierung polizei-naher Forschungsthemen. Die Behandlung von Themen, die nur mittelbar die Polizei betreffen, sollte dabei nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

Vor dem Hintergrund einer Vielzahl von dringenden Fragestellungen sowie komplexer Sachverhalte im polizeilichen Dienstalltag besteht aber die prioritäre Notwendigkeit, diese Themenfelder wissenschaftlich zu behandeln und Lösungen anzubieten. Daher sollten die Bachelorarbeiten thematisch in stärkerem Maße hierauf ausgerichtet werden. Die Generierung der Themen müsste in einer viel engeren Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Dienststellen erfolgen. Das Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung sollte hierbei zukünftig eine Schlüsselstellung einnehmen.

³³ Hochschulrahmengesetz (HRG) vom 19. Januar 1999, § 43, Abs. 1

Empfehlung

Nr. 63

Die Bachelorarbeiten sollten als Instrument der anwendungsorientierten Forschung in stärkerem Maße genutzt werden. Die Generierung der Themen müsste in enger Abstimmung mit dem neu zu bildenden Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung und den Dienststellen aus der polizeilichen Praxis heraus erfolgen und für die Polizeiorganisation und die Hochschule nutzbar gemacht werden.

4.6.4 Evaluation

Zur Sicherstellung und Verbesserung der Qualität der Lehre an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) wurde die Methode der Evaluation mittels Fragebogen gewählt. Die Ziele, Zuständigkeiten und das Vorgehen bei dieser Form der Rückkopplung sind in der Evaluationsordnung³⁴ geregelt.

Eine Evaluation als Instrument zur kontinuierlichen Messung, Beurteilung und Optimierung der Qualität der Lehre ist sinnvoll und zielführend. Dieses Werkzeug ist jedoch nur dann wirksam, wenn es sowohl durch das Lehrpersonal und die Hochschulleitung als auch durch die Studierenden in seinen Ergebnissen intensiv bewertet und zur Grundlage für Verbesserungen gemacht wird. Allen Parteien muss daran gelegen sein, die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

Daher ist nach Auffassung der Kommission die jetzige Methode nicht hinreichend genug. Es bedarf zusätzlich einer offenen Diskussion, in der Anregungen, Hinweise und Vorschläge der Studierenden hinsichtlich der Aufbau- und Ablauforganisation des Moduls, der Inhalte, Methoden, des Lehrverhaltens sowie die Praxisrelevanz eines Moduls erörtert werden. Im Gespräch sollten auch die Lehrenden Anregungen, Vorschläge und ihre Erwartungshaltung den Studierenden gegenüber zum Ausdruck bringen.

Daher wird vorgeschlagen, ergänzend zum Evaluationsfragebogen, ein Auswertungsgespräch zwischen den Lehrenden und den Studierenden unter der Führung des Modulverantwortlichen durchzuführen. Im Ergebnis sollen Optimierungsvorschläge und -ideen

³⁴ Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Evaluationsordnung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) vom 3 Juli 2018

dokumentiert und der Hochschulleitung vorgelegt werden und in die Überarbeitung der Modulhandbücher einfließen. Die Studierenden sind über die Entscheidungen zur Umsetzung zu informieren.

Im Sinne der Transparenz sowie als „Qualitätsbarometer“ des jeweiligen Moduls wird vorgeschlagen, die Ergebnisse der Evaluation der Hochschulöffentlichkeit unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen bekannt zu geben.

Empfehlung

Nr. 64

Es wird vorgeschlagen, aufbauend auf den derzeitigen Evaluierungsverfahren, nach jedem Modul ein Auswertungsgespräch durchzuführen. Unter der Führung des Modulverantwortlichen sollten die Ergebnisse der Befragung nachbereitet und Vorschläge zur Verbesserung zwischen den im Modul eingesetzten Lehrkräften und den Studierenden erarbeitet werden. Die gesammelten Erkenntnisse wären durch den Modulverantwortlichen, einen Vertreter der Dozenten und der Studierenden zu dokumentieren und der Hochschulleitung vorzulegen, die auf dieser Grundlage die Entscheidung zur Umsetzung herbeiführt.

4.6.5 Zusammensetzung der Studienkurse

Gegenwärtig werden die Studienkurse nach den Vorkenntnissen in der englischen Sprache gebildet. Aus Sicht der Kommission ist dieses eine Kriterium nicht hinreichend, da die Potenziale von heterogen zusammengesetzten Studienkursen nicht genutzt werden. Dies ist jedoch für einen Wissens- und Erfahrungsaustausch unter den Studierenden sehr bedeutsam und beeinflusst den Lernerfolg im Studium.

Zum Studium in der LG 2.1 werden sowohl Direkteinsteiger als auch Aufstiegsbeamte zugelassen. Diese Zielgruppen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der bereits gesammelten Erfahrungen in der Polizeiarbeit. Sie sind auch unterschiedlichen Alters, bringen unterschiedliche Lernvoraussetzungen mit, verfügen über verschiedene familiäre und kulturelle Hintergründe und Interessen. Sie haben ebenfalls differenzierte Einstellungen zum Polizeiberuf sowie zum beruflichen Selbstverständnis.

Dieser Umstand stellt nicht nur eine pädagogische Herausforderung im Studium dar. Diese Vielfalt sollte auch positiv genutzt werden.

So verfügen beispielsweise die Aufstiegsbeamten über Erfahrung in der polizeilichen Praxis, was dazu führt, dass sie die Direkteinsteiger beraten sowie ihnen Tipps und Hinweise geben können. Diese werden auch dankend angenommen, was viele Teilnehmer der Online-Umfrage bestätigen. Wiederum sind die Direkteinsteiger, insbesondere die Abiturienten, eine große Unterstützung für alle Studierenden, die ihre schulische Ausbildung vor mehreren Jahren abgeschlossen haben und häufig nicht mehr über eine sofort abrufbare Lernroutine und -methodik verfügen.

Durch diesen Wissens- und Erfahrungsaustausch wird bei den Lernenden gleichzeitig das Gefühl der Zusammengehörigkeit gestärkt.

Die Fahrgemeinschaften könnten als ein zusätzliches Kriterium der Studienkursbildung herangezogen werden. Diese Anregung äußerten die Studierenden mehrfach in den Gesprächen mit der Kommission. Aufgrund der Randlage des Standortes Rothenburg/O.L., der fehlenden Anbindung an den ÖPNV sowie mit Blick auf die Fahrtkosten sind die Studierenden auf die Bildung von Fahrgemeinschaften angewiesen. Die Berücksichtigung dieser Tatsache würde die regionalen „Beeinträchtigungen“ im Studium mildern und zur Steigerung der Berufszufriedenheit beitragen. Gleichzeitig wäre dies ein wichtiges Zeichen der PolFH als Dienstleister an die Studierenden, um dem über mehrere Jahre entstandenen negativen Eindruck des Desinteresses an den persönlichen Belangen der Studierenden etwas entgegen zu setzen.

Zur Gewährleistung der Transparenz sollte für eine heterogene Kursbildung ein Kriterienkatalog erarbeitet und kommuniziert werden.

Empfehlung

Nr. 65

Die Studienkurse der PolFH sollten immer aus Aufstiegsbeamten und Direkteinsteigern gemischt besetzt werden. Zusätzliche Kriterien, wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, berufliche und akademische Vorbildung wären bei der Zusammensetzung zu berücksichtigen. Mit Blick auf die geographische Lage der PolFH könnten die gebildeten Fahrgemeinschaften als ein weiteres Kriterium herangezogen werden.

4.6.6 Personalausstattung, Unterrichtsplanung, Deputat

Der Beschluss der Staatsregierung über die Schaffung von 1.000 zusätzlichen Stellen, der zwangsläufig eine Erhöhung des jährlichen Einstellungskorridors zur Folge hat, stellt die Ausbildungseinrichtungen vor große Herausforderungen. So war es dringend erforderlich, zusätzliche personelle und infrastrukturelle Kapazitäten sowie entsprechende Rahmenbedingungen für die Ausbildung der zusätzlichen Anwärter zu schaffen.

Auf die gestiegenen Einstellungszahlen in der LG 1.2 wurde reagiert, indem in einem kurzen Zeitraum eine neue Polizeifachschule in Schneeberg gegründet wurde. Ob die Polizeifachschulen insgesamt personell, materiell und infrastrukturell adäquat zu den gestiegenen Anwärterzahlen ausgestattet sind, konnte die Kommission aus Zeitgründen nicht umfänglich prüfen. Gesprächspartner an den Schulen äußerten daran ihre Zweifel.

An der PolFH hingegen mussten alle personellen, materiellen und organisatorischen Umstellungen und Erweiterungen weitgehend unter den bestehenden Rahmenbedingungen geschehen. Dies erfolgte, ohne dass das Lehr- und Verwaltungspersonal im Verhältnis zu der gestiegenen Anzahl der Studierenden und mit Blick auf die zusätzliche Aufgabenfülle angemessen angepasst wurde. Erschwerend kommt hinzu, dass die Besetzung von Dienstposten in der Lehre in Rothenburg/O.L. laut Aussage des SMI aufgrund der schlechten Bewerberlage grundsätzlich nur schwer zu realisieren ist. Daher hat das vorhandene Lehrpersonal immer noch die zusätzliche Belastung mit zu tragen. Das Lehrpersonal ist insgesamt so knapp bemessen, dass im Krankheitsfall eines Dozenten der Unterricht in der Regel ohne Ausgleich ausfällt oder in Selbststudium „ohne Aufgabenstellung“ (siehe Abschnitt 4.6.2, S. 81f) umgewandelt wird. Manche Lehrinhalte können aufgrund des Lehrermangels gar nicht angeboten werden, obwohl sie im Modulhandbuch vorgeschrieben sind.

Mit der gestiegenen Anzahl der Anwärter war der Aufgabenzuwachs ebenfalls in der Verwaltung deutlich zu spüren, was in den Gesprächen mit der Kommission immer wieder besondere Erwähnung fand. Der Studienbetrieb muss für die zunehmende Anzahl der Studienkurse organisiert, die Lehrkräfte müssen entsprechend eingesetzt, der zusätzliche Unterricht sowie Prüfungen müssen geplant und durchgeführt, die deutlich gestiegene Anzahl von Widersprüchen und Klagen bei Prüfungen muss bearbeitet werden. Auch der Aufwand im Zusammenhang mit der Organisation der Grundversorgung, wie Unterkünfte, zusätzliche Klassenräume, technische Ausstattung im Unterricht, Baumaßnahmen für Provisorien (z. B. Container) ist deutlich gestiegen. Dies führt zu einer permanenten Überlastung des Verwaltungspersonals.

Bei allen diesen Umständen sind Bereiche der Fortbildung und besonders der Forschung in den Hintergrund geraten. Die Fragen der Qualitätssicherung und Verbesserungen der Lehre können nur fragmentarisch behandelt werden.

Daher ist es zwingend erforderlich, gemessen an den Aufgaben die personelle Ausstattung der PolFH neu zu ermitteln und bedarfsgerecht anzupassen, so dass allen Anforderungen der Aus- und Fortbildung zukünftig entsprochen werden kann. Dabei sollten auch Kapazitäten für die Forschung eingeplant werden.

Im Kontext einer solchen Ermittlung sollten auch die personellen Kapazitäten berücksichtigt werden, die für die Implementierung von Empfehlungen dieses Berichtes erforderlich wären.

Die im Zusammenhang mit den gestiegenen Studierendenzahlen genannten Schwierigkeiten der PolFH werden zusätzlich durch die organisatorische Trennung der Ausbildung vom Bereich der Fortbildung verschärft. Diese Trennung ist in der sächsischen Polizei und auch in anderen Länderpolizeien „historisch“ gewachsen, jedoch nach Auffassung der Kommission als Organisationskriterium nicht mehr nachvollziehbar. Faktisch wird es an der PolFH in Bautzen durch den Einsatz der Lehrkräfte des Fortbildungszentrums im ersten Studienjahr der Ausbildung der Anwärter der LG 2.1 selbst aufgehoben. Lehrkräfte verfügen grundsätzlich über eine fachlich-pädagogische Qualifikation, die lerngruppenabhängig sowohl in der Aus- als auch Fortbildung eingesetzt werden kann. Im Ergebnis wäre ein solcher Ansatz auch effektiver und effizienter.

Die Planung und Organisation des Lehrbetriebes in Rothenburg/O.L. und in Bautzen erfolgt zusätzlich wenig aufeinander abgestimmt. Gegenseitige Vertretungen des Aus- und Fortbildungspersonals können nur sehr schwerlich organisiert werden. Zum einen ist die Einsicht in die Planungssoftware und den Dozenteneinsatz für den Planer des jeweils anderen Bereiches nicht möglich. Zum anderen ist die Bereitschaft der Lehrkräfte gering ausgeprägt, im jeweils anderen örtlichen Bereich Lehrverpflichtungen zu übernehmen. Eine Ursache hierfür liegt auch in der geringeren Dienstpostenbewertung und Besoldung/Vergütung des Fortbildungspersonals in Bautzen.

Deshalb wird empfohlen, über strukturelle Veränderungen auch einen gemeinsamen Lehrkörper für die Ausbildung und für die Fortbildung zu bilden. Damit wäre die gegenseitige Einsetzbarkeit des Lehrpersonals sichergestellt. Dies setzt voraus, dass eine Differenzierung zwischen Aus- und Fortbildung im Lehrkörper der PolFH in Bezug auf die Dienstpostenbewertung und Besoldung/Vergütung bei vergleichbarer Lehrtätigkeit aufgehoben wird.

Einen weiteren kritischen Punkt in der Gestaltung des Studienablaufes stellt nach Auffassung der Lehrkräfte, der Studierenden und der Verwaltung die Studien- und Unterrichtsplanung dar. Hierfür werden für die Planung der Ausbildung in Rothenburg/O.L. und der Aus- und Fortbildung in Bautzen unterschiedliche IT-Anwendungen genutzt, die miteinander nicht kompatibel sind. An der PolFH in Rothenburg/O.L. ist mit der Planung derzeit lediglich eine Person beauftragt. Nach Aussagen der Betroffenen wird weitestgehend versucht, allen Bedürfnissen gerecht zu werden. Dennoch ist lediglich ein Verantwortlicher mit Blick auf den Umfang der Aufgabe eindeutig nicht ausreichend, um eine stabile und langfristige Studien- und Unterrichtsplanung vornehmen zu können.

Zudem wird die intern genutzte IT-Anwendung der PolFH als komplex, in der Bedienung sehr umständlich und nicht mehr zeitgemäß bezeichnet. In der Folge kann eine Unterrichtsplanung grundsätzlich nur kurzfristig, d. h. am Donnerstag für die darauf folgende Woche erstellt werden. Dieser Zustand wurde durch alle Gesprächspartner als „nicht weiterhin tragbar“ bewertet und daher erheblich kritisiert.

Aus diesem Grund empfiehlt die Kommission, eine gemeinsame und koordinierte Planung der Ausbildung für alle Studienjahrgänge und der zentralen Fortbildung an der PolFH vorzunehmen. Dazu muss der Planungsbereich neu strukturiert und personell deutlich verstärkt werden. Zudem sollte zur Planung des Studien- und Fortbildungsbetriebes eine moderne Software eingesetzt werden.

Ein Beispiel für eine sehr gut funktionierende Studienplanung wurde der Kommission an der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz während ihres Besuches am 18. März 2019 vorgestellt. Dort wird das Studium für alle Studienkurse für die gesamte Studienzeit vorgeplant, anschließend für vier Wochen im Voraus präzisiert und allen Beteiligten bekannt gegeben. Die Maßnahmen werden durch eine Software unterstützt, die in eigener Zuständigkeit für die Bedürfnisse der Hochschule entwickelt wurde. Die Software berücksichtigt alle erforderlichen Rahmenbedingungen, wie die Verfügbarkeit der einzelnen Dozenten, den Deputatsumfang, Hörsäle, Ausbildungseinrichtungen etc. Einen besonderen Vorteil bieten eine einfache Bedienung und die ständige Aktualität des Lehrplanes. Jede Änderung wird sofort allen Betroffenen elektronisch mitgeteilt. Daher empfiehlt die Kommission nachdrücklich einen fachlichen Erfahrungsaustausch mit der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz.

Weiterhin empfiehlt die Kommission für den Bereich „Studien- und Unterrichtsplanung“ die nachfolgende Leitlinie: „Es gibt keinen Unterrichtsausfall!“. Sämtliche Planungsmaßnahmen sollten sich darauf konzentrieren, den Unterricht auf jeden Fall sicherzustellen.

Die organisatorische, inhaltliche und personelle Zusammenführung der Fachbereiche und Fachgruppen der Aus- und Fortbildung sollte dies unterstützen. Einvernehmliche Lösungen und Programme zur kurzfristigen Rekrutierung des Lehr(ersatz)personals, auch aus den Dienststellen der sächsischen Polizei, bieten sich hierzu zusätzlich an.

Bei der Unterrichtsplanung müssen besonders die aktuellen Vorschriften zur Deputatsregelung, insbesondere die hierzu geltende Dienstvereinbarung³⁵ beachtet werden. Nach Aussagen der Hochschulleitung und fast allen mit der Studienplanung befassten Mitarbeiter wirkt sich die Umsetzung dieser Deputatsregelung für den Hochschulbetrieb nachteilig aus. Die Regelung wurde sogar als „Fluch“ bezeichnet, die den Hochschulbetrieb „lahm legt“. Diese Aussage wurde auch mit einem intransparenten Umgang mit den Deputaten begründet. Dies allein führe zu erheblichen Irritationen im Lehrkörper. Die Deputate führten zudem zu einer ungleichen Belastung im Lehrkörper. Die Dozenten zögen sich häufig auf ihre bereits ausgeschöpften Deputate zurück, um eine Aufgabe bzw. Vertretung nicht zu übernehmen.

Die aktuelle Regelung zum Umgang mit dem Deputat im Krankheitsfall wird ebenfalls kritisch und hinderlich gesehen. Derzeit werden die Präsenzstunden des erkrankten Dozenten, die er planmäßig zu erbringen hätte, ins Deputat eingerechnet. Eine Vertretung ist, wie bereits geschildert, sehr schwer zu organisieren. Zudem existiert kein System im Sinne eines Dozentenpools, das eine schnellere Ersetzbarkeit der Lehrenden sicherstellt. Für die Studierenden hat dies zur Folge, dass die Stunden nicht nachgeholt werden können und folglich unwiederbringlich ausfallen.

Es entsteht somit der Eindruck, dass nicht mehr die Qualität des Unterrichts im Vordergrund steht, sondern eher die Frage der Erfüllung des Deputats. Es wurde sehr häufig in den Gesprächen zum Ausdruck gebracht, dass die Deputatsregeln der PolFH die Lehre eher einschränken, denn sicherstellen. Sie würden auch die Kommunikation innerhalb des Lehrkörpers erheblich erschweren, da nach der Erfüllung der „Pflichtstunden“ die Lehrenden vor Ort nicht mehr anwesend seien.

³⁵ vgl. Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Dienstvereinbarung zwischen der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) und dem Personalrat zur Regelung der Dienstaufgaben/Lehrverpflichtung für das hauptamtliche Lehrpersonal an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) vom 19.10.17

Für den Lehrkörper der PolFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen wird daher empfohlen, eine neue Regelung in enger Umsetzung der Verwaltungsvorschrift „Dienstaufgaben der FHSV und PolFH“³⁶ zu erarbeiten und zu erlassen.

Dies sollte für den Lehrkörper der PolFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen zu einer einheitlichen und transparenten Regelung zum Umgang mit Deputaten führen, um zukünftig den Lehrbetrieb uneingeschränkt sicherzustellen. Zudem sollte die Präsenz des Lehrpersonals vor Ort als Ansprechpartner für die Studierenden auch außerhalb der Unterrichtszeiten gefördert sowie eine intensive Zusammenarbeit innerhalb der Hochschule ermöglicht werden. Gleichzeitig wären mit der Neuregelung eine gleichmäßige Arbeitsbelastung der Lehrkräfte und eine flexible gegenseitige Vertretung des Lehrpersonals zu erreichen. Dem Rektor sollten in der Anwendung genügend Handlungsspielräume bleiben, um flexibel in bestimmten Lagen agieren bzw. reagieren zu können.

Empfehlungen

Nr. 66

Um den zukünftigen Anforderungen in der Aus- und Fortbildung zu entsprechen, auch durch die ansteigende Zahl der Studierenden, sowie zur Sicherstellung notwendiger personeller Kapazitäten für die Forschung, muss die personelle Ausstattung der PolFH im Detail ermittelt, angepasst und anschließend gedeckt werden. Dies gilt sowohl für das Lehrpersonal als auch für die Verwaltung. Die personellen Konsequenzen bei Implementierung von Empfehlungen dieses Berichtes sind dabei mit zu berücksichtigen.

Nr. 67

Mit dem Ziel, an der PolFH einen gemeinsamen Lehrkörper für die Ausbildung und für die Fortbildung zu bilden und damit die gegenseitige Einsetzbarkeit des Lehrpersonals sicherzustellen, wird empfohlen, eine organisatorische Differenzierung zwischen Aus- und Fortbildung im Lehrkörper aufzuheben, auch in Bezug auf die Dienstpostenbewertung und Besoldung/Vergütung bei vergleichbarer Lehrtätigkeit.

³⁶vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: VwV Dienstaufgaben der FHSV und PolFH, VwV DA-SVPolFH vom 25. Juni 2010;
Die Fachhochschule der sächsischen Verwaltung Meißen (FHSV) ist inzwischen umbenannt worden in „Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen“.

Nr. 68

Es wird empfohlen, die Planung der Ausbildung für alle Studienjahrgänge und die zentrale Fortbildung an der PoIFH und damit für beide Standorte Rothenburg/O.L. und Bautzen zentral vorzunehmen. Dazu ist die Verwaltung der Hochschule neu zu strukturieren und personell deutlich zu verstärken. Zusätzlich ist es unabdingbar, diesen Bereich mit einer zeitgemäßen Software zur Planung des Studien- und Fortbildungsbetriebes auszustatten. Ein Erfahrungsaustausch mit der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz wird hierzu empfohlen.

Nr. 69

Für den Lehrkörper der PoIFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen sollte die Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über Art und Umfang der Dienstaufgaben des hauptamtlichen Lehrpersonals als Grundlage für eine Deputatsregelung herangezogen werden. Diese Vorschrift enthält transparente Entscheidungs-, Arbeits- und Handlungsverfahren und sollte an der PoIFH konsequente Anwendung finden. Es wird dringend empfohlen, auf dieser Grundlage für den Lehrkörper der PoIFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen eine einheitliche und transparente Regelung zum Umgang mit Deputaten zu erlassen. Diese sollte so gestaltet werden, dass der Lehrbetrieb ohne Unterrichtsausfall sichergestellt, eine angemessene Präsenz des Lehrpersonals vor Ort gewährleistet, eine gleichmäßige Arbeitsbelastung der Lehrkräfte und flexible gegenseitige Vertretungen erreicht sowie eine intensive Zusammenarbeit innerhalb der PoIFH ermöglicht werden.

4.6.7 Servicepunkt

In den Gesprächen der Kommission wurde sehr häufig seitens des Lehrpersonals und der Studierenden zum Ausdruck gebracht, dass das aktuelle Handeln und Auftreten der Verwaltung der PoIFH dem Dienstleistungsgedanken nicht in ausreichendem Maße entspricht.

Die Studierenden beklagten die intransparenten Verwaltungsabläufe, fehlende bzw. unklare Regelungen zu Ansprechpartnern für verschiedene Anliegen, einschließlich von Abwesenheitsvertretungen sowie fehlende Sprechzeiten. Sie erwähnten, dass beispielsweise die Bearbeitungsdauer der Anträge auf Trennungsgeld durch die Verwaltung länger als vier Monate dauere. Die Studierenden empfinden, dass sie bei ihren Problemen und Anliegen zu wenig Unterstützung erhalten.

Seitens des Lehrpersonals wurde bemängelt, dass die Verwaltung ein sehr starkes Entscheidungsgewicht ohne Korrektiv durch die Hochschulleitung besitze. Zudem käme es oft zu Diskrepanzen hinsichtlich der Zuständigkeiten und Kompetenzen, obwohl diese im Geschäftsverteilungsplan geregelt seien. Es entstünde mitunter der Eindruck, dass die Verwaltung und das Lehrpersonal nicht miteinander, sondern nebeneinander her bzw. gegeneinander arbeiteten.

Ein anderes Bild wurde hingegen seitens der Verwaltung geschildert. Dieser Bereich sei seit Jahren personell unterbesetzt und somit dauerhaft überlastet. Die Anzahl der Dienstposten in der Verwaltung wäre dem Zuwachs an Studierenden in den letzten Jahren nicht angepasst worden. Der Umfang der Aufgaben sei insbesondere in dem Bereich Studienangelegenheiten, Ausbildungsplanung und Prüfungswesen enorm gestiegen, was zu einer dauerhaften Überlastung geführt habe. Die Verwaltungsmitarbeiter seien dennoch bemüht, ihre Aufgaben ordnungsgemäß und zeitnah zu erledigen.

Nach Auffassung der Kommission ist es daher zwingend notwendig, die Verwaltung (wieder) zu einem dem Servicegedanken verpflichteten Dienstleister für die Studierenden und das Lehrpersonal zu machen und dafür entsprechend auszustatten. Zur Realisierung wird vorgeschlagen, einen zentralen Servicepunkt in der Verwaltung einzurichten. Dort sollten alle Angelegenheiten entgegen genommen und für deren Weiterbearbeitung bzw. Weiterleitung an die Zuständigen Sorge getragen sowie fachkundige Auskünfte erteilt werden. Während festzulegender Kernzeiten wäre die ständige Erreichbarkeit des Personals im Servicepunkt zu gewährleisten.

Dies setzt voraus, dass dieser Bereich entsprechend den Aufgaben personell und materiell ausgestattet wird. (siehe Abschnitt 4.6.6, S. 86ff) Zudem sollten im Vorfeld die internen Abläufe eindeutig definiert und kommuniziert, die Geschäftsverteilung und Zuständigkeiten präzisiert werden.

Empfehlung

Nr. 70

Die Verwaltung sollte (wieder) zu einem Dienstleister für die Studierenden und das Lehrpersonal werden. Zur Realisierung wird vorgeschlagen, einen zentralen Servicepunkt in der Verwaltung einzurichten und diesen sowie die Verwaltung als Ganzes personell und materiell entsprechend auszustatten.

4.6.8 Umorganisation als Zwischenlösung

Als ein Ergebnis der Neuorganisation der sächsischen Polizei im Jahr 2005 wurde das Aus- und Fortbildungsinstitut der sächsischen Polizei (AFI) eingerichtet. Dem Institut wurden die Polizeifachschulen mit unterstellt. Das AFI selbst war dem Präsidium der Bereitschaftspolizei Sachsen zugeordnet. Auf Grund der unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkte des BPP und des AFI hat sich diese Unterstellung letztlich nicht bewährt. Zum 01. Januar 2013 erfolgte deshalb die Zusammenlegung der PolFH mit dem neu gebildeten FBZ in Bautzen. Auch hier standen wieder prognostizierte Synergieeffekte und fachliche Schnittmengen im Vordergrund.

Nach Auffassung der Kommission sind die PolFH und das FBZ seit der Zusammenlegung jedoch nicht zusammen gewachsen und eher als zwei voneinander weitestgehend getrennte Bereiche nebeneinander tätig. Prognostizierte positive Effekte im Hinblick auf ein konzeptionell-inhaltliches Zusammenwirken und einen gebündelten Ressourceneinsatz sind praktisch ausgeblieben.

Dies wird durch die Mehrheit der Gesprächspartner in Rothenburg/O.L. und Bautzen bestätigt, die für diesen Zustand mehrere Ursachen genannt haben. Dazu zählt unter anderem die Teilung der Hochschulleitung auf zwei Standorte und die Verortung des Prorektors in Bautzen mit eingeschränkter Vertretungskompetenz für die Hochschule als Ganzes. Damit fehlt in Rothenburg/O.L. in der Führung ein übergeordneter Verantwortlicher für Lehre und Forschung sowie für die Sicherstellung des Studienbetriebes. Diese Aufgaben werden durch den Rektor wahrgenommen, der dabei nach besten Kräften durch die Verwaltung unterstützt wird. Dem Rektor fehlt damit die notwendige Zeit, um sich den strategischen Themen der Hochschule zu widmen.

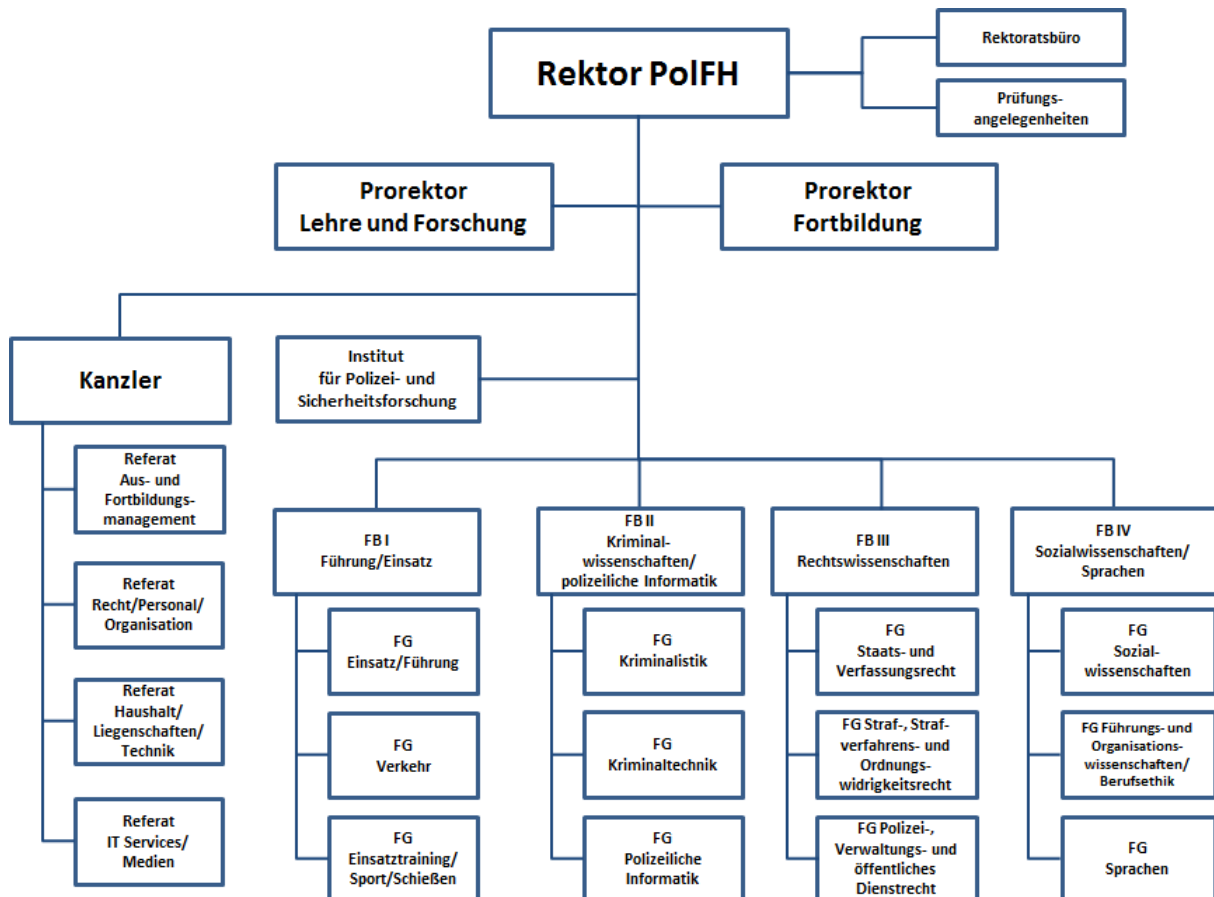
Der Prorektor in Bautzen, der vorrangig für den breitgefächerten Bereich der Fortbildung zuständig ist, ist damit und mit der Verantwortung für das Grundstudium der Direkteinsteiger im 1. Studienjahr ausgelastet. Außerdem ist er zur Vertretung des Rektors nur bei dessen Abwesenheit autorisiert.

Das Zusammenwachsen beider Standorte wird zudem durch eine Differenzierung zwischen dem Aus- und Fortbildungspersonal enorm erschwert.

Aus diesen Gründen sind aus Sicht der Kommission mehrere strukturelle und organisatorische Veränderungen erforderlich. Die gegenwärtige Aufbauorganisation der PolFH ist nicht führbar und damit auch nicht ausreichend leistungsfähig. Deshalb sollte in einem ersten

Schritt die bestehende Aufbauorganisation der PoIFH angepasst werden. Ziel wäre es dabei, die aufbau- und damit auch ablauforganisatorische Leistungsfähigkeit der PoIFH im Interesse einer qualitativ hochwertigen Ausbildung deutlich zu verbessern und gleichzeitig die Standorte Rothenburg/O.L. und Bautzen besser miteinander zu verbinden.

Einen Strukturvorschlag zeigt die nachfolgende **Abbildung 1**:



Danach sollte der Rektor durch zwei Prorektoren in der Führung der Hochschule unterstützt werden.

Einer der Prorektoren wäre für die Lehre und Forschung verantwortlich und überwiegend in Rothenburg/O.L. präsent. Dieser Prorektor hätte für den reibungslosen Studienablauf sowie die Qualität der Lehre an beiden Standorten zu sorgen. Die Bündelung der Zuständigkeiten für Lehre und Forschung bei diesem Prorektor würde zu einer engen Verzahnung dieser beiden wesentlichen Verantwortungsbereiche der Hochschule führen.

Der zweite Prorektor in Bautzen übernehme die Verantwortung für den Bereich der zentralen Fortbildung.

Der Rektor und die zwei Prorektoren würden eine kontinuierliche und sichtbare Führung der gesamten Hochschule sicherstellen.

Des Weiteren sollten die Fachbereiche der Hochschule am Standort Rothenburg/O.L. und die Fachgruppen des Fortbildungszentrums in Bautzen fachlich-inhaltlich und organisatorisch zusammengeführt werden. Dazu wären vier Fachbereiche zu bilden. Die Leiter von zwei Fachbereichen sollten in Rothenburg/O.L. und deren Vertreter in Bautzen vor Ort sein, während die Leiter der zwei weiteren Fachbereiche in Bautzen und deren Vertreter in Rothenburg/O.L. präsent wären. Die vier Fachbereiche sind den beiden Prorektoren zu unterstellen, die, bezogen auf ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche, den Fachbereichsleitern gegenüber weisungsbefugt sind.

Beim Lehrpersonal sollte es keine Unterscheidung zwischen dem Aus- und Fortbildungspersonal geben. Es stünde damit nur ein gemeinsamer Lehrkörper zur Verfügung, der bedarfsabhängig an beiden Standorten sowohl in der Aus- als auch in der Fortbildung tätig wird.

Ebenfalls ist die Verwaltung der PolFH neu zu strukturieren und aufgabengerecht personell zu besetzen. So sind die Kernaufgaben der jetzigen Referate „Studien- und Ausbildungsangelegenheiten“ sowie „Studien- und Ausbildungsplanung“ strukturell zusammen zu fassen. Es wird daher empfohlen, ein eigenständiges Referat „Aus- und Fortbildungsmanagement“ im Verantwortungsbereich des Kanzlers zu bilden.

Gleiches gilt für die dringend aufzunehmende Digitalisierung der Hochschule, die durch ein neues Referat „IT-Services/Medien“ vor Ort zu steuern, umzusetzen und zu betreuen wäre.

Darüber hinaus sollte das Prüfungswesen so strukturiert und abgebildet werden, dass eine ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben zentral und unabhängig gewährleistet werden kann. Daher wird vorgeschlagen, ein neues Referat „Prüfungsangelegenheiten“ zu bilden, es entsprechend personell auszustatten und dem Rektor unmittelbar zuzuordnen.

Empfehlungen

Nr. 71

Von zentraler Bedeutung für eine effektive Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben an der PolFH ist die Verzahnung von Aus- und Fortbildung sowie der Standorte Rothenburg/O.L. und Bautzen. Gleichzeitig muss eine kontinuierliche und sichtbare Führung der Hochschule an beiden Standorten sichergestellt werden. Daher wird empfohlen,

die Struktur der PoIFH grundlegend anzupassen. Einen Strukturvorschlag hierzu enthält die Abbildung 1 (S. 94).

Nr. 72

Der Rektor sollte künftig durch zwei Prorektoren in der Führung der Hochschule unterstützt werden: einen Prorektor, verantwortlich für Lehre und Forschung, auch um hier eine enge Verzahnung sicherzustellen, und einen zweiten Prorektor, verantwortlich für die breitgefächerte Fortbildung.

Nr. 73

Die Kommission empfiehlt, die Fachbereiche der Hochschule am Standort Rothenburg/O.L. und die Fachgruppen des Fortbildungszentrums in Bautzen fachlich-inhaltlich und organisatorisch zu verbinden und neu in vier Fachbereiche zu strukturieren. Die Leiter von zwei Fachbereichen wären in Rothenburg/O.L. und deren Vertreter in Bautzen vor Ort, während die Leiter der zwei weiteren Fachbereiche in Bautzen und deren Vertreter in Rothenburg/O.L. präsent sein sollten. Das Lehrpersonal unterrichtet bedarfsabhängig an beiden Standorten sowohl in der Aus- als auch in der Fortbildung.

Nr. 74

Die Verwaltung der PoIFH sollte, insbesondere unter Berücksichtigung des Aufgabenzuwachses strukturell und personell so aufgestellt sein, dass sie ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen kann. So sind die Kernaufgaben „Studien- und Ausbildungsangelegenheiten“ sowie „Studien- und Ausbildungsplanung“ strukturell zusammenzufassen sowie aufgabengerecht personell zu unterlegen. Daher wird empfohlen, ein neues Referat „Aus- und Fortbildungsmanagement“ im Verantwortungsbereich des Kanzlers einzurichten.

Gleiches gilt für die dringend aufzunehmende Digitalisierung der Hochschule, die durch ein neues Referat „IT-Services/Medien“ vor Ort zu steuern, umzusetzen und zu betreuen wäre.

Nr. 75

Mit Blick auf die bekannt gewordenen Verfehlungen im Prüfungswesen an der PoIFH ist es erforderlich, besondere strukturelle Vorkehrungen zu treffen, die eine ordnungsgemäße Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Aufgaben zentral und unabhängig gewährleisten. Daher wird vorgeschlagen, ein Referat

„Prüfungsangelegenheiten“ zu bilden, es personell aufgabengerecht auszustatten und es dem Rektor unmittelbar zuzuordnen.

4.7 Prüfungswesen an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Prüfungen im Sinne dieses Überprüfungsgebietes sind Prüfungen in der Ausbildung und im Studium, die zum Erwerb der Laufbahnbefähigung in der Fachrichtung Polizei abzulegen sind.³⁷

Grundsätzlich ist nach dem Sichten der gesetzlichen Grundlagen und Regelungen zum Prüfungswesen festzustellen, dass aus Sicht der Kommission keine Regelungslücke erkennbar ist. In sich schlüssig, nachvollziehbar und verständlich wird der Ablauf einer Prüfung in der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung mit seinen Formen und Fristen beschrieben. Zudem geben das jeweilige Modulhandbuch³⁸ und der Ausbildungsplan³⁹ Auskunft über Anzahl, Dauer und Form der Prüfungen.

Darüber hinaus informieren die PolFH und die Polizeifachschulen durch zusätzliche Informationsbroschüren⁴⁰ oder Informationsblätter die Studierenden und Auszubildenden über den Ablauf und die Verantwortung eines jeden Beteiligten. Dennoch müssen bei der Betrachtung des Prüfungsprozesses Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie zukünftig Verfehlungen im Prozess der Prüfungen ausgeschlossen werden können.

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf das Prüfungswesen an der PolFH. Für die Polizeifachschulen sollte geprüft werden, inwieweit die Empfehlungen auch dort Anwendung finden können.

Die Mehrzahl der Studierenden betrachtet die Modulprüfungen eher als eine erhebliche Belastung. Die hohe Prüfungsdichte trägt wohl dazu bei, dass Studierende erst kurz vor der

³⁷ vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern: Sächsische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Fachrichtung Polizei-SächsAPOPol vom 3. August 2015

³⁸ vgl. Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Modulhandbuch für den Studiengang „Bachelor of Arts (B.A.) - Polizeivollzugsdienst“ im 23. Studienjahrgang (2015/2018), Stand: 29.09.15, S. 7 und S. 52ff.

³⁹ vgl. Präsidium der Bereitschaftspolizei: Ausbildungsplan für die zweite Einstiegsebene der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Polizei-API LG 1.2 Pol - vom 1. September 2015, verkürzte Ausbildung vom 1. November 2017, überarbeitet im Juli 2018, bestätigt durch Erlass des Sächsischen Staatsministeriums des Innern: Abteilung 3 - Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Landespolizeipräsidium, Az.: 35-35-0372/2/201-56009 vom 23. August 2018

⁴⁰ vgl. Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Studienführer - Bachelorstudiengang - 2. u. 3. Studienjahr, Masterstudiengang - 1. Studienjahr, 4. Vorbereitungsdienst CulKD, Studienführer 2018/2019, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), S. 20 u. 28

jeweiligen Modulprüfung mit dem Lernen beginnen, um dann das in einer Art „Hochdruckbetankung“ angeeignete und schnell reproduzierbare Wissen dem Prüfer „anzubieten“.

Die Dozenten beobachten, dass nach Prüfungen das vorher vermittelte Wissen nicht mehr „abrufbar bzw. nicht mehr vorhanden ist“. Offen sprechen sie von „Bulimie-Lernen“. Ein kompetenzorientiertes Lernen wird durch dieses vornehmlich auf Prüfungen fixierte Vorgehen grundsätzlich in Frage gestellt.

Gerade bei den Prüfungen sollte deshalb eine verstärkte Kompetenzorientierung zum Tragen kommen. Prüfungen wären so zu gestalten, dass die Studierenden nachweisen können, dass sie in der Lage sind, einen Wissenstransfer bzw. eine Wissensanwendung fächerübergreifend zu erbringen.

Eine gute Vorbereitung auf Prüfungen, vornehmlich durch guten Unterricht und Anleitung, aber auch eine umfassende Transparenz, kann dazu beitragen, dass die Studierenden selbstsicherer und gelassener an Prüfungen herangehen.

An der Hochschule für Polizei in Rheinland-Pfalz⁴¹ sind hierzu „prüfungsvorbereitende Veranstaltungen“ eingeführt worden, um neben den offiziellen Informationen kurz vor einer Prüfung den Studierenden die Möglichkeit zu geben, organisatorische und fachliche Fragen zu stellen.

Mit dieser Veranstaltung werden zwei Ziele verfolgt. Erstens werden die Studierenden mit dem organisatorischen Ablauf und der Bewertung der Prüfungen noch einmal unmittelbar vertraut gemacht. Zweitens werden die übergreifenden Inhalte der Prüfung durch die Dozenten vorgestellt. Die Studierenden können hierzu vorab Fragen einreichen, die dann in der Veranstaltung beantwortet werden. Diese Veranstaltungen würden von den Studierenden sehr gut angenommen und hätten zur Entspannung der Prüfungsatmosphäre beigetragen.

Weiterhin wurde an der PolFH die übergroße Anzahl von Prüfungen kritisiert. Die Dozenten mit Korrekturverpflichtungen führen hier Klage, auch vor dem Hintergrund der gestiegenen Anzahl der Studierenden. Die Anzahl und die Formen der Prüfungen während des Studiums an der PolFH sollten deshalb im Rahmen der empfohlenen Überarbeitung des Curriculums

⁴¹ Gespräch am 18. März 2019 an der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz in Hahn.

und des Modulhandbuches (siehe Abschnitt 4.6.1, S. 77ff) grundlegend mit überprüft werden.

Dabei sollte an der PoIFH erwogen werden, neben einer Reduzierung der Prüfungen, eine Verlagerung von schriftlichen Prüfungen – Klausuren – hin zu mündlichen und praktischen Prüfungen vorzunehmen. Auch würde auf diese Weise eine partielle Entlastung der Dozenten im Prüfen/Korrigieren eintreten.

Empfehlungen

Nr. 76

Es wird empfohlen, vor jeder Prüfung eine „prüfungsvorbereitende Veranstaltung“ durchzuführen. An dieser sollten die an der Erstellung der Prüfungsaufgaben beteiligten Dozenten und ein Vertreter des Prüfungswesens teilnehmen. Die Studierenden hätten so eine abschließende Möglichkeit, zu Inhalten, zur Organisation und zum Ablauf der Prüfung Fragen zu stellen und Informationen zu erhalten. Zur Vorbereitung der Dozenten wären die Fragen durch die Studierenden vorab schriftlich einzureichen.

Nr. 77

Die Anzahl der Prüfungen sollte reduziert und die Inhalte und Formen den Grundsätzen der Erwachsenenbildung angepasst werden. Übergeordnetes Ziel wäre dabei, die Nachhaltigkeit der Wissensvermittlung durch Wissenstransfer und Wissensanwendung mit dem Fokus auf die zu erzielenden Kompetenzen fächerübergreifend zu erreichen. Eine quantitative Verlagerung zu Gunsten von mündlichen und praktischen Prüfungen wird empfohlen.

An der PoIFH gab es in der Vorbereitung auf Prüfungen die bekanntgewordenen Verfehlungen des „Durchstechens“ bzw. der „Beschaffung“ von Prüfungsaufgaben. Ein Dozent sprach in diesem Zusammenhang von einem „Glaubwürdigkeits-Tsunami“ für die Hochschule. Die Kommission ist der Auffassung, dass ein solches Verhalten mit dem beruflichen Selbstverständnis von Polizeibeamten unvereinbar ist und den Ruf der PoIFH in der sächsischen Polizei und in der Öffentlichkeit beschädigt hat.

In diesem Zusammenhang stellte sich für die Kommission die Frage, welche Möglichkeiten es verfahrenstechnisch gäbe, um hier vorzubeugen und eine rechts- und verfahrenskonforme Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen sicherzustellen.

Neben dem zu bildenden Referat „Prüfungsangelegenheiten“ mit direkter Zuordnung zum Rektor der PolFH (siehe Abschnitt 4.6.8, S. 93ff) schlägt die Kommission vor, eine „Prüfungsplattform“ mit sehr beschränkten Zugangsberechtigungen einzurichten.

In den Gesprächen an der PolFH brachten Dozenten und Bedienstete für das Prüfungswesen vor, dass wegen ihrer grundsätzlich hohen Belastung Formen und Fristen in Bezug auf die Prüfungsvorbereitungen nicht immer eingehalten würden.⁴²

Eine Möglichkeit der Entlastung könnte ein kontinuierliches Sammeln von Prüfungsaufgaben mit den dazugehörigen Lösungen und Bewertungen sein. Jedem Dozenten sollte es dabei freistehen, über das gesamte Studienjahr seine Prüfungsaufgaben einzureichen, die dann vom Referat „Prüfungsangelegenheiten“ geprüft und auf einer Prüfungsplattform gespeichert werden. Somit wäre gewährleistet, dass zu den Prüfungsterminen in ausreichendem Maße Aufgaben zur Auswahl stehen. Dem Prüfungsersteller wird so der Erarbeitungsdruck genommen. Für das Referat „Prüfungsangelegenheiten“ erfordert dieses Vorgehen aber eine ständige „Pflege“ der Prüfungsplattform im kooperativen Zusammenwirken mit den Lehrkräften.

Bei anstehenden Prüfungen könnten von dieser Plattform mehrere alternative Prüfungsaufgaben durch das Referat „Prüfungsangelegenheiten“ ausgewählt und dem Rektor/Prorektor, zum spätmöglichen Zeitpunkt, zur abschließenden Auswahl, beispielsweise auch in verschlossenen Umschlägen, vorgelegt werden.

Empfehlungen

Nr. 78

Zur Vorbeugung von Prüfungsmanipulationen und zur Sicherstellung einer rechts- und verfahrenskonformen Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen wird die Einrichtung einer Prüfungsplattform beim Referat „Prüfungsangelegenheiten“ mit streng begrenztem Nutzerzugang empfohlen. Auf dieser Plattform sollten alle

⁴² vgl. Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Geschäftsordnung für den Prüfungsausschuss an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) (GoPA – PolFH) S-1166.30/1/2014 vom 1. April 2014, § 3 (1), b)

prüfungsrelevanten Vorgänge einschließlich der eingereichten Prüfungsvorschläge gespeichert sein.

Nr. 79

Darüber hinaus wäre es zweckmäßig, bei der Vorbereitung von Prüfungen dem Rektor oder dem Prorektor, unmittelbar vor dem Prüfungstermin, mindestens zwei alternative Prüfungsaufgaben aus der Prüfungsplattform in verschlossenen Umschlägen vorzulegen, aus denen er die jeweilige Prüfungsaufgabe auswählt.

Es sind bei Klausuren zur Nutzung von Hilfsmitteln, sowohl an der PolFH als auch den Polizeifachschulen, sehr unterschiedliche, zum Teil schwer nachvollziehbare Regelungen getroffen. Die zur Nutzung von Quellen (z.B. Gesetzestexten) erfolgten Regelungen lassen Interpretationsspielräume zu (z.B. wie viele und ob überhaupt persönliche Hinweise – Anmerkungen/Sticker – in Gesetzestexten zulässig sind) und eröffnen gleichzeitig eher Betätigungsfelder zur Manipulation.

Die Kommission hat sich hierzu beraten und empfiehlt, zwei Formen von Klausuren in Bezug auf die Nutzung von Hilfsmitteln zu entwickeln. Die erste Form wäre eng praxisorientiert an den Aufgaben des Polizeibeamten in „allgemeinen“ und „besonderen Lagen“, wo nach kurzer Lagefeststellung und -beurteilung ein Entschluss zu fassen und dieser in konkretes Handeln umzusetzen ist – alles ohne im Gesetz oder einer Polizeidienstvorschrift nachlesen zu können. Eine solche Reproduktion von Wissen, der Wissenstransfer und dessen Anwendung sollten daher in einer Klausur gleichfalls ohne jegliche Hilfsmittel erfolgen.

Im Gegensatz dazu ginge es bei einer im Schwerpunkt auf „Wissenschaftlichkeit“ fokussierten Klausur darum, dass der Studierende nachweist, dass er eine komplexe Aufgabe unter Nutzung von wissenschaftlichen Methoden analytisch durchdringen und lösen kann. Hierzu könnten dem Studierenden alle verfügbaren Hilfsmittel, jedoch ohne die Zuhilfenahme Dritter, erlaubt werden, auch um komplizierte, kaum nachzuprüfende „Ein- und Ausschlussregeln“ von vornherein zu vermeiden. Dem Studierenden sollten bei dieser Prüfungsart alle Hilfsmittel zur Verfügung stehen, wodurch er auch nachweisen muss, dass er in der vorgegebenen Zeit mit diesen Hilfsmitteln zielgerichtet und auswahlorientiert umzugehen weiß.

Empfehlung

Nr. 80

Es wird empfohlen, bei schriftlichen Prüfungen zwischen Klausuren zur „Reproduktion und unmittelbaren Anwendung von Wissen“ und zur „wissenschaftlichen Bearbeitung“ eines Sachverhaltes klar zu unterscheiden. Bei der ersten Variante, mit ihrem Bezug zum polizeilich-praktischen Handeln, wären Hilfsmittel generell nicht zugelassen, während im zweiten Fall die Nutzung sämtlicher Hilfsmittel möglich sein sollte.

Ein nicht zu unterschätzender Aspekt bei Prüfungen an der PolFH ist das „Nichtbestehen“ einzelner Prüfungen bzw. Prüfungsteile. Gründe dafür können sehr vielschichtig sein. In den Gesprächen ist aber eine besondere Beobachtung für das „Nichtbestehen“ thematisiert worden, das von Dozenten und Studierenden als „bewusstes Durchfallen lassen“ beschrieben wurde.

Dem einzelnen Studierenden ist es wohl schwer nachzuweisen, dass er sich bewusst hat „durchfallen lassen“, zum Beispiel durch Nichtbearbeitung einer Teilaufgabe, auch aus Zeitgründen, um dann in der Wiederholung die (Teil)Prüfung zu bestehen und mittels dieser „Einzelleistung“ seine Gesamtnote zu verbessern. Für das Gerechtigkeitsempfinden der Studierenden untereinander sind derartige Verhaltensweisen nicht förderlich. Dozenten und Studierende an der PolFH betrachten diese Regelung gleichsam als änderungsbedürftig.

So wird beispielsweise an der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz eine Wiederholungsprüfung in jedem Fall nur mit „bestanden“ (5 Punkte) bewertet, auch wenn die erbrachte Leistung in einer Erstprüfung zu einer Höherbewertung geführt hätte. Damit wird eine Steigerung der Gesamtnote mittels Wiederholungsprüfung ausgeschlossen.

An der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) ist die derzeitige Praxis so, dass die Note der Erstprüfung wegfällt und die erzielte Note der „Wiederholung“ in die Gesamtbewertung einfließt.

Empfehlung

Nr. 81

Im Falle des Nichtbestehens einer Prüfung wird vorgeschlagen, die Wiederholung, unabhängig von der erbrachten Einzelleistung bei Bestehen, in jedem Fall nur mit „ausreichend“ (5 Punkte) zu bewerten. Damit werden Anhebungen in Bewertungen durch Wiederholungsprüfungen im Vergleich zu Bewertungen aus Erstprüfungen ausgeschlossen.

Die Bachelorarbeit ist eine zu erbringende schriftliche Leistung nach der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren, gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst.⁴³ Der Studierende soll nachweisen, dass er in der Lage ist, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein berufsrelevantes Thema selbstständig unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu bearbeiten.

Der Bearbeitungsaufwand und die erbrachte Leistung stehen derzeit in keinem angemessenen Verhältnis zu den Modulprüfungen während des Studiums.

Die Bachelorarbeit wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ bewertet, fließt in das Abschlusszeugnis der Bachelorprüfung aber nicht mit ein.

Es sollte deshalb nicht erstaunen, wenn Studierende sich eher auf Modulprüfungen konzentrieren und die Bachelorarbeit nachrangig betrachten und diese entsprechend bearbeiten. Hier besteht Handlungsbedarf. Das Ergebnis der Bachelorarbeit sollte, auch unter Berücksichtigung des Wissenschaftsanspruchs der PolFH und des Arbeitsaufwandes für den Studierenden, angemessen be- und gewertet werden und mit mindestens 20 % in die Abschlussnote einfließen.

Darüber hinaus wären ausgewählte, hervorragende Arbeiten besonders zu würdigen. Zur Einbeziehung dieser Arbeiten in die Forschungen der PolFH wird auf die Ausführung im Abschnitt 4.6.3 (S. 82f) verwiesen.

⁴³ vgl. Sächsisches Staatsministeriums des Innern: Verordnung des Sächsischen Staatsministers des Innern über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren, gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst sowie für den prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst (Sächsische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Polizeivollzugsdienst – SächsAPOVPD) vom 4. November 2010, § 43

Eine ergänzende Hervorhebung erföhre die Bachelorarbeit durch die mündliche Verteidigung des Studierenden mit Bewertung. Der Studierende könnte so zusätzlich nachweisen, dass er ein selbstständig bearbeitetes wissenschaftliches Thema vor einem Gremium erfolgreich präsentieren und verteidigen kann.

Diese Einschätzungen und Empfehlungen wurden durch eine Vielzahl von Dozenten und Studierenden an der PolFH in den Gesprächen mit der Kommission vorgebracht und entwickelt.

Empfehlung

Nr. 82

Der Anspruch an eine Bachelorarbeit und der damit verbundene Arbeitsaufwand des Studierenden und seines Betreuers macht es zwingend erforderlich, das Ergebnis der Bachelorarbeit in die Gesamtbewertung des Studiums angemessen einzubeziehen. Die mündliche Verteidigung der Bachelorarbeit sollte mit aufgenommen und bewertet werden.

Dozenten und Studierende äußerten, dass es heute auch Praxis wäre, wenn einige, wenn auch wenige Studierende, sich die „Mühe machten“, Bachelorarbeiten oder vergleichbare schriftliche Arbeiten im Internet zu suchen und für sich ohne Quellenangabe „zu nutzen“. „Für die restliche Zeit der Bearbeitung“, so eine Aussage, „nehmen sich diejenigen dann frei“. Fraglich ist, ob die PolFH dem einzelnen Studierenden dieses „Bearbeitungsverhalten“ zweifelsfrei nachweisen kann. Nur durch Lesen und dem Abgleich mit dem eigenen Wissen erscheint dies für den Erst- und Zweitkorrektor nicht möglich.

Hier sollte die PolFH, auch im Erfahrungsaustausch mit anderen Hochschulen und Universitäten, nach technischen Möglichkeiten suchen, um dieser Entwicklung entgegenwirken zu können.

Empfehlung

Nr. 83

Zur Vermeidung von Plagiaten bei der Erstellung von Bachelorarbeiten sollte baldmöglichst eine entsprechende Prüfungssoftware beschafft werden. Damit unterstreicht die PolFH nach innen und außen ihren wissenschaftlichen Anspruch.

4.8 Gesamtbetrachtung der Struktur der Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei

Gegenwärtig ist die Verantwortung für die zentrale Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei drei Dienststellen und Einrichtungen zugewiesen:

- Hochschule der Sächsischen Polizei (FH),
- Präsidium der Bereitschaftspolizei (BPP) und
- Polizeiverwaltungsamt, Schulungs- und Referenzzentrum (SRZ).

Deren Aufgaben in der polizeilichen Aus- und Fortbildung gliedern sich wie folgt:

Die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) ist

- für das Auswahlverfahren für Aufstiegsbeamte LG 2.1 zuständig,
- die Einstellungsbehörde für die LG 2.1,
- die Ausbildungsbehörde für die LG 2.1,
- der Durchführende des 1. Studienjahres für die LG 2.2 Masterstudiengang der Deutschen Hochschule der Polizei und
- mit dem Fortbildungszentrum der Träger der zentralen Fortbildung.

Das Präsidium der Bereitschaftspolizei (BPP) ist

- die Auswahlbehörde für die LG 1.2, LG 2.1 und Wachpolizei,
- die Einstellungsbehörde für die LG 1.2,
- die Ausbildungsbehörde für die LG 1.2 in den Polizeifachschulen in Schneeberg, Chemnitz und Leipzig sowie
- der Träger der Diensthundeschule in Naustadt.

Das Schulungs- und Referenzzentrum (SRZ) ist als Referat 46 des PVA

– der Träger der Fortbildung in Informations- und Kommunikationstechnik.

Aktuell sieht der Verwaltungsaufbau im Polizeibereich zur Aus- und Fortbildung nur die Ministerial- und die Ausführungsebene vor. Eine alle Belange der Aus- und Fortbildung zusammenführende und verantwortende Mittelbehörde fehlt.

Gemäß Sächsischem Polizeifachhochschulgesetz⁴⁴ übt das SMI mit dem Fachreferat 35 die Dienst- und Fachaufsicht über die PolFH aus. In hochschulrechtlichen Fragen erfolgt dies im Benehmen mit dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst. Diese unmittelbare Zuordnung führt zu detaillierten Regelungen des SMI in nahezu allen Bereichen der PolFH. Die Zusammenarbeit zwischen dem SMI und der PolFH ist deshalb häufig von Spannungen gekennzeichnet, Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse sind zeitintensiv. Dabei wartet die PolFH häufig auf Entscheidungen des SMI, die eher operativer Natur sind. Es verzögern sich notwendige Prozesse in der Ausgestaltung und Organisation der Lehre. Hochschulorgane, hier insbesondere der Senat, fühlen sich nicht ausreichend eingebunden und gehört.

Neben der PolFH stellen auch die weiteren Aus- und Fortbildungsträger eine aus ihrer Sicht unzureichende trägerübergreifende Richtungsbestimmung und Zusammenführung durch das Referat 35 fest. In der Kommissionsarbeit ist deutlich geworden, dass das Referat 35 in der gegenwärtigen Zusammensetzung über prioritäre ministerielle und strategische Aufgaben hinaus die dienst- und fachaufsichtliche Begleitung nicht leisten kann und nach Auffassung der Kommission auch zukünftig nicht leisten sollte.

Die PolFH ist neben der Ausbildung der Träger der zentralen Fortbildung. Auch das SRZ nimmt zentrale Fortbildungsaufgaben wahr, indem es Fortbildungen in der Informations- und Kommunikationstechnik und zu den diesbezüglichen Verfahren anbietet. Da dem SRZ jedoch noch weitere Aufgaben obliegen (z.B. als Test- und Referenzzentrum, Ausbildung von Fachinformatikern für die Landesverwaltung, Beantwortung von Nutzeranfragen und Unterstützung für die Linie, Verantwortung für „Neue Medien“, Redaktion ePolSax), die eine besondere Nähe zu den Referaten Betrieb, Anwenderbetreuung und Entwicklung der Abteilung 4 des PVA erfordern, ist es bis heute dem PVA zugeordnet. Die Anbindung an das damalige Aus- und Fortbildungsinstitut Bautzen hatte sich nach Auffassung der Bediensteten

⁴⁴ vgl. Sächsisches Polizeifachhochschulgesetz-SächsPolFHG vom 24. Mai 1994

des SRZ nicht bewährt, da Fortbildungsbelange wegen der priorisierten Ausbildung oft eine Zurückstellung erfahren. Insgesamt sieht die Kommission jedoch den Tätigkeitsschwerpunkt des SRZ, auch vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf diesem Gebiet, in der IT-Fortbildung und regt deshalb die Prüfung der Anbindung an die Aus- und Fortbildung der sächsischen Polizei an. Die unbestritten notwendigen Bezüge des SRZ zum PVA, wie oben dargestellt, ließen sich durch verbindliche Zusammenarbeitsregelungen und -verfahren sicherstellen.

Das BPP mit den nachgeordneten BPA hat die Aufgabe der Führung und Verwaltung der Einsatzeinheiten. Diese Kernaufgabe hat Priorität und bindet die Ressourcen auf allen Ebenen umfänglich. Die ebenfalls unterstellten drei Polizeifachschulen können deshalb nur mit zweiter Priorität angeleitet und unterstützt werden.

Die Diensthundeschule in Naustadt mit unterschiedlichen Anbindungen in den vergangenen Jahren (PVA, AFI) nimmt die zentrale Aus- und Fortbildung für die Diensthundestaffeln der sächsischen Polizei und die entsprechende Unterstützung für weitere Behörden wahr. Dabei decken auch die Ausbilder mit einsatzfähigen Hunden Polizeieinsätze ab. Eine dort unterhaltene Einsatzgruppe Spezialhunde kommt sachsenweit und darüber hinaus über das Lagezentrum des BPP in einem diensthabenden System zum Einsatz. Eine Änderung der gegenwärtigen Anbindung an das BPP erscheint deshalb nicht zweckmäßig.

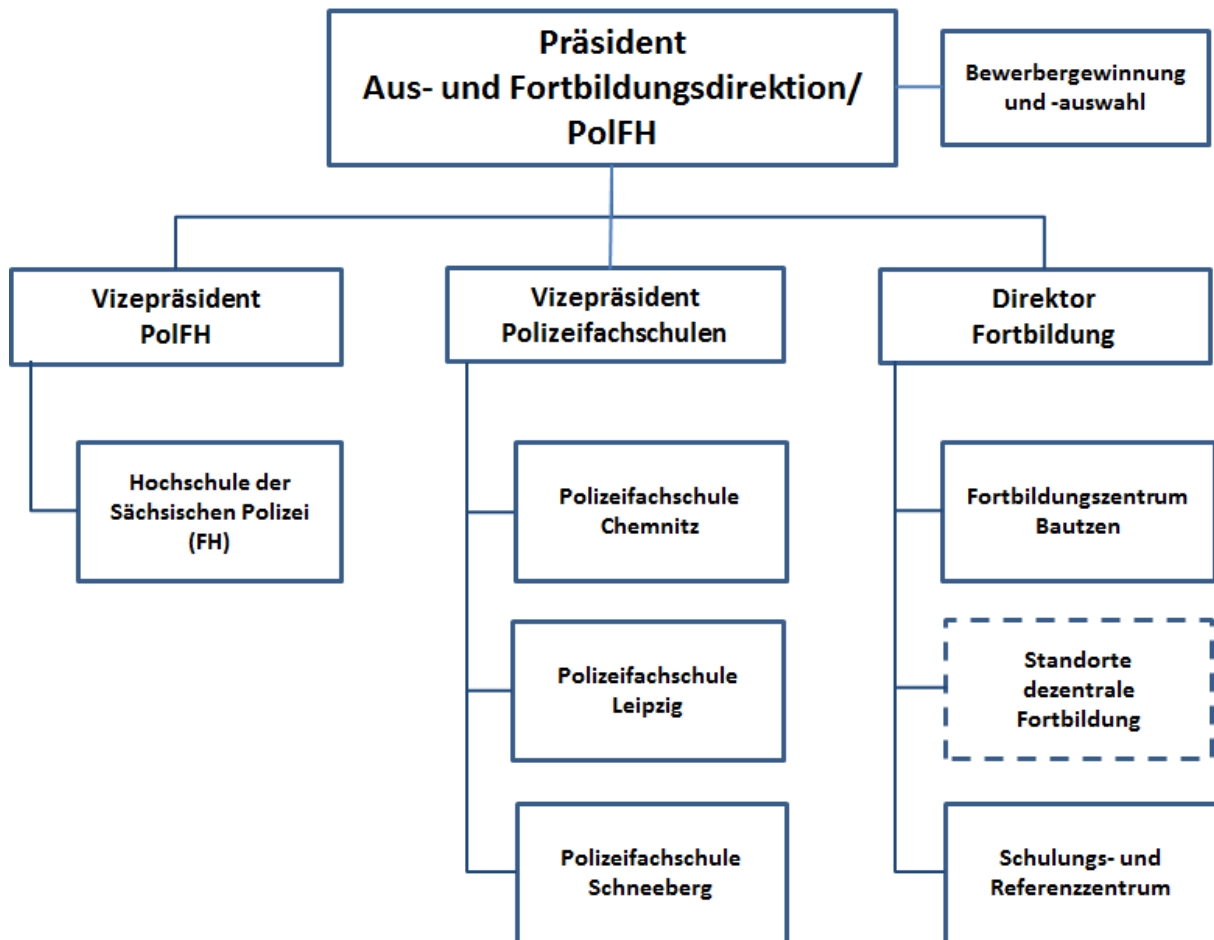
Es liegt auf der Hand, dass bei der Verantwortung von drei Dienststellen und Einrichtungen für die zentrale Aus- und Fortbildung erhebliche Abstimmungs- und Regelungsbedarfe entstehen. Die Gespräche auf allen Ebenen haben deutlich gemacht, dass Aus- und Fortbildungsinhalte nicht ausreichend aufeinander abgestimmt sind und mögliche Synergieeffekte nicht eintreten können.

Die Kommission votiert deshalb für eine Aus- und Fortbildung „aus einer Hand“, statt der bisherigen breiten Trägerlandschaft und verspricht sich davon Bedeutungszuwachs, Ablaufoptimierung, thematische Aktualität, bedarfs- und erwachsenengerechte Angebote und einen effizienteren Ressourceneinsatz.

Der grundsätzlichen Bedeutung von Aus- und Fortbildung nachkommend, sollte deshalb eine Aus- und Fortbildungsdirektion mit der PolFH im Zentrum, gebildet werden, „auf Augenhöhe“ mit den Polizeidirektionen.

Wesentlich wäre dabei die Ausgestaltung der Leitungsebene mit einem Präsidenten an der Spitze, einem Vizepräsidenten für Lehre und Forschung an der PoIFH, einem Vizepräsidenten für die Leitung des Bereichs Polizeifachschulen sowie einem Direktor Fortbildung mit der Verantwortung für die zentrale und dezentrale Fortbildung einschließlich des SRZ. Hier könnte auf die im Abschnitt 4.6.8 (S. 93ff) aufgezeigte Zwischenlösung aufgebaut und diese entsprechend weiter entwickelt werden.

Einen Strukturvorschlag hierzu enthält die **Abbildung 2**:



Empfehlung

Nr. 84

Dem Ziel der Aus- und Fortbildung aus einer Hand folgend, wird empfohlen, baldmöglichst die operativen, konzeptionell-inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben in der Aus- und Fortbildung der sächsischen Polizei in einer Direktion Aus- und Fortbildung mit der PoIFH im Zentrum und mit Unterstellung aller anderen Träger der zentralen Aus- und Fortbildung (Auswahlteam, Polizeifachschulen, SRZ) unter

Beibehaltung der derzeitigen Standorte zusammen zu fassen. Einen Vorschlag zu einer Grobstruktur für die Aus- und Fortbildungsdirektion/PolIFH enthält die Abbildung 2 (S. 108).

Das Sächsische Staatsministerium des Innern, Abteilung 3, mit dem Referat 35 wäre dann in die Lage versetzt, sich im Rahmen seiner ministeriellen Aufgaben auf die strategischen Vorgaben in der Aus- und Fortbildung zu konzentrieren und Entscheidungskompetenzen für die operative Umsetzung an die Direktion Aus- und Fortbildung zu delegieren.

Träger der dezentralen Fortbildung sind die Polizeidirektionen. Sie leisten in der verwendungsorientierten Fortbildung und im Polizeitraining vor Ort einen wichtigen Beitrag zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Handlungssicherheit und -kompetenz der Bediensteten. Die Kommission hat den Eindruck gewonnen, dass, trotz landesweit einheitlicher Vorgaben zum Konzept und Ablauf der dezentralen Fortbildungsveranstaltungen, in einem eigen-dynamischen Prozess sukzessiv Inhalte, Schwerpunkte und Taktik eine Modifizierung erfahren. Eine dienst- und fachaufsichtliche Anbindung an eine Direktion Aus- und Fortbildung könnte für grundlegend einheitliche Standards und Vorgehensweisen Sorge tragen. Außerdem ließen sich Kapazitäten bündeln und bedarfsabhängig landesweit effizienter nutzen.

Empfehlung

Nr. 85

Im Zusammenhang mit der Bildung einer Direktion Aus- und Fortbildung oder in einem Folgeschritt sollte geprüft werden, inwieweit die dezentrale Fortbildung bei den Polizeidirektionen ebenfalls der Direktion Aus- und Fortbildung zugeordnet und unterstellt werden könnte, gleichfalls unter Erhalt der bisherigen Standorte.

Die detaillierte Betrachtung der Abläufe an den drei sächsischen Polizeifachschulen war nicht Teil des Überprüfungsauftrages. Die Kommission hat zur Erfüllung des Auftrages „Gesamtbetrachtung der Aus- und Fortbildung“ die Polizeifachschulen aufgesucht und dort erste Erkenntnisse gewonnen. Soweit diese Erkenntnisse inhaltlich kongruent mit denen an der PolIFH waren, sind diese mit Empfehlungen auch für die Polizeifachschulen in den vorausgegangenen Abschnitten des Berichts eingeflossen.

Die drei Polizeifachschulen in Chemnitz, Leipzig und Schneeberg befinden sich an ihren Kapazitätsgrenzen. Allein die Altersstruktur des Personals in der sächsischen Polizei und die damit verbundenen Altersabgänge und Neueinstellungen in den nächsten zehn Jahren lassen, ohne Berücksichtigung möglicher Entwicklungen in der Sicherheitslage, über 2022 hinaus hohe Aus- und Fortbildungsbedarfe erforderlich erscheinen.

Junge Menschen mit Interesse am Polizeiberuf bewerben sich heute nicht nur im eigenen Bundesland, sondern oft auch zeitgleich mindestens in benachbarten Bundesländern. Dabei stellen sie ein Ranking zu den Rahmenbedingungen des Auswahlverfahrens und der Ausbildung auf, wie z. B. Zulassungskriterien, Ausbildungsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten sowie Fahrtaufwendungen. Hier gewinnt letztlich die Polizeiorganisation mit den aus Bewerbersicht attraktivsten Rahmenbedingungen. Insbesondere in den Gesprächen in der Polizeidirektion Görlitz ist deutlich geworden, dass es dort der geografischen Lage wegen ein manifestes laubahnübergreifendes Stellenbesetzungsproblem gibt und Bewerber aus der Region mit den bestehenden Polizeifachschulstandorten nicht ausreichend gebunden werden können. Oft kehren die Beamten nach der Ausbildung nicht mehr in diese Region zurück und lassen sich in den attraktiveren Ballungsräumen in den Dienst versetzen. Ein vierter Polizeifachschulstandort in Ostsachsen könnte das Bewerber- und spätere Verwendungspotenzial aus diesem Raum aufnehmen und zusätzlich die bisherigen drei Standorte entlasten.

In einer Reihe von Gesprächen in der gesamten sächsischen Polizeiorganisation wurde der Rothenburger Standort der Hochschule als in vielerlei Hinsicht problematisch und eher hemmend benannt. Seit Gründung der Einrichtung 1994 ebbt die Diskussion zu Für und Wider des Standortes nicht ab und wird teilweise mit hoher Emotionalität geführt. Die Kommission verkennt die diesbezügliche Argumentation und die Gesamtproblematik des jetzigen Standortes nicht, hält jedoch eine Versachlichung der Diskussion für dringend geboten. Einige Argumente werden überdramatisiert. Mit entsprechenden Anstrengungen und Maßnahmen könnten Rahmenbedingungen und damit der Studienablauf insgesamt deutlich positiv beeinflusst werden. Vorschläge hierzu sind im Bericht in den vorherigen Abschnitten aufgeführt.

Mehrere Gründe sprechen daher für eine dauerhafte Nutzung des Standortes Rothenburg/O.L. durch die Polizei Sachsen und als polizeilicher Fachhochschulstandort. 2019 beginnt ein Bau- und Modernisierungsprogramm an beiden Standorten der Hochschule mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von ca. 100 Millionen Euro, welches 2024/25 abgeschlossen sein soll. Im Ergebnis wird eine deutlich modernere und leistungsfähigere zeitgemäße

Lehr- und Ausbildungsbasis zur Verfügung stehen. Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei werden damit wieder zukunftsfähig gemacht.

Die erneute grundsätzliche Infragestellung von bisherigen Standorten der zentralen Aus- und Fortbildung wird durch die Kommission nicht befürwortet. Die sächsische Polizeiorganisation wurde zurückliegend mit einer Vielzahl von oft ressourcenbezogenen Änderungen der Aufbau- und Ablauforganisation konfrontiert. Häufig blieben dabei die Ergebnisse hinter den prognostizierten Erwartungen zurück. Eine gewisse „Umstrukturierungsmüdigkeit“ ist deshalb nur allzu verständlich. Neue Überlegungen hierzu würden in Rothenburg/O.L., Bautzen und an anderen Standorten unter Umständen nur zu einem sofortigen Planungs- und Ausführungsstopp von Infrastrukturmaßnahmen und zu weiteren mehrjährigen Verzögerungen in der dringend notwendigen Modernisierung der Lehr- und Ausbildungsbasis führen. Dies kann nicht im Interesse der sächsischen Polizei liegen.

Die in den Einrichtungen eingesetzten Bediensteten und die betroffenen Regionen brauchen Sicherheit und Verbindlichkeit.

Die Kommission ist in diesem Zusammenhang auch zu der Überzeugung gekommen, dass eine schon vor Jahren in die Diskussion eingeführte Überlegung zur Angliederung der Ausbildung für die LG 2.1 und des ersten Jahres des Masterstudienganges in einem „Fachbereich Polizei“ an die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH) in Meißen nicht zum Vorteil der sächsischen Polizei wäre, außer der unbestritten dann eher zentralen geografischen Lage. Hinzu kommt, dass der Campus in Meißen aktuell und in absehbarer Zeit nicht ansatzweise die räumlichen Ausstattungsbedingungen für ein praxisorientiertes Studium von Polizeibeamten bieten kann.

Ein anderer, zentral gelegener Hochschulstandort steht für die sächsische Polizei aktuell nicht zur Verfügung. Die Kommission empfiehlt deshalb, die Überlegung zu einer möglichen Verlegung zu verwerfen und votiert für die Beibehaltung und den Ausbau einer eigenständigen polizeiinternen Fachhochschule in Rothenburg/O.L. und Bautzen.

Empfehlungen

Nr. 86

Es wird empfohlen, Überlegungen zur Zusammenlegung der PoIFH mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH) oder zur Verlegung der PoIFH an einen zentral gelegenen Standort nicht weiter zu verfolgen, und statt dessen an der

Beibehaltung einer eigenständigen Polizeifachhochschule in Rothenburg/O.L. und Bautzen festzuhalten, diese jedoch schnellstmöglich auszubauen und zu modernisieren.

Weiterhin wäre die Einrichtung einer vierten Polizeifachschule im ostsächsischen Raum mit mittelfristiger Perspektive zu prüfen.

Nr. 87

Darüber hinaus wird empfohlen, eine grundlegende Überprüfung hinsichtlich der konzeptionell-inhaltlichen Ausrichtung, der Personalausstattung sowie materieller und infrastruktureller Bedarfe der Polizeifachschulen vorzunehmen.

In der gegenwärtigen Aufbau- und Ablauforganisation der PolFH haben die Belange der Ausbildung für die LG 2.1 absolute Priorität, die begrenzten Ressourcen werden vorrangig hierfür eingesetzt. Die für eine professionelle Polizeiarbeit ebenso bedeutsame Fortbildung, die ungefähr bis zu 50 % der Auslastung der PolFH ausmacht, muss in der Regel mit viel zu geringen Ressourcen bewerkstelligt werden. „Auch Fortbildung muss man sich leisten können und wollen“, wie es ein Gesprächspartner gegenüber der Kommission auf den Punkt brachte.

Die Ressourcenverschiebung mit negativen Folgen für den berufspraktischen Wissensstand aller Bediensteten muss beendet, die Fortbildung wieder leistungsfähig abgebildet werden. Um dem Erfordernis des „Lebenslangen Lernens“ künftig nachzukommen, muss die Fortbildung den gleichen Stellenwert wie die Ausbildung (zurück)erhalten. Sicherheitspolitische Entwicklungen und Phänomene generieren neue Fortbildungsbedarfe, deren angemessene Adressierung zu Recht erwartet wird.

Empfehlung

Nr. 88

Die aktuellen und zukünftigen Fortbildungsbedarfe der sächsischen Polizei sollten dienststellenübergreifend noch einmal grundlegend überprüft und präzisiert werden, um auf dieser Grundlage die hierzu notwendigen Kapazitäten bereitzustellen, so dass die gegenwärtig ressourcenbedingte Zurückstellung von Fortbildungsbelangen künftig vermieden werden kann.

Es wurde der Eindruck gewonnen, dass in der inhaltlichen Abstimmung und Abfolge des Ausbildungsplans für die Ausbildung der LG 1.2, des Curriculums und der jeweiligen Modulhandbücher für die Ausbildung der LG 2.1, die Ausbildungsinhalte für die Ausbildung und das Studium der LG 2.2 sowie von Fortbildungsinhalten noch Optimierungspotenzial besteht. Es erscheint sachgerechter, Aus- und Fortbildungsinhalte und deren Rahmenbedingungen künftig gemeinsam zu betrachten.

Empfehlung

Nr. 89

Es wird empfohlen, die bestehende landesweite Fortbildungskommission thematisch und personell auf die Belange der Ausbildung zu erweitern, um zukünftig eine ganzheitliche Planung von Aus- und Fortbildung und deren Verzahnung zu erreichen.

5 Auf dem Weg in die Zukunft

„Bildung kostet, und man muss sie sich leisten wollen“, so hat es ein Gesprächspartner ausgedrückt – das gilt auch für die Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei. Der Kommission fehlten die Voraussetzungen, um ihre Empfehlungen „mit Preisschildern“ zu versehen. Aber sie ist sich darüber im Klaren, dass bei einer nicht unerheblichen Anzahl der Vorschläge ein erhöhter Mitteleinsatz erforderlich wird, um diese in die Tat umzusetzen. Dies gilt insbesondere im personellen Bereich, bei dem in der Ausbildung mehr und besonders qualifizierte Kräfte erforderlich werden. Die Kommission war jedoch bemüht, nur solche Vorschläge zu unterbreiten, die nicht von vornherein durch den zu erwartenden Kostenaufwand als unrealisierbar erscheinen. Deshalb sind für kostenwirksame Vorschläge zeitliche Perspektiven aufgezeigt, die eine Einbringung in die mittelfristige Haushaltsplanung möglich machen sollten.

Zahlreiche Empfehlungen sind dagegen kostenneutral oder dürften nur geringe Mittel zur Umsetzung erfordern, aber diese sind vornehmlich grundsätzlichen Charakters. Sie zu verwirklichen, wird am schwierigsten sein, weil sie Veränderungen im Denken und Handeln und Kurskorrekturen notwendig machen. Das wiederum erfordert Führungsstärke und den Willen zur Durchsetzung von getroffenen Entscheidungen sowie Nachhaltigkeit in der Verwirklichung.

Zur Umsetzung bedarf es dazu einer leistungsfähigen Organisation, welche die volle Unterstützung und den Rückhalt der Entscheidungsebene hat, um zielgerichtet handeln und sich durchsetzen zu können. Belässt man die Implementierung in den Stab-/Linienstrukturen, ist das Verzögern, wenn nicht das Scheitern der Umsetzung vorprogrammiert.

Empfehlung

Nr. 90

Es wird daher empfohlen, zur Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei eine Planungs-, Entscheidungs- und Implementierungsorganisation – mit einer Arbeits-, Steuerungs- und Entscheidungsebene – zu schaffen, in der die Ziele und das Vorgehen definiert, beraten und entschieden und die Umsetzung geplant, initiiert und kontrolliert wird.

In dieser Organisation wären unter Führung des SMI, die Ausbildungseinrichtungen sowie alle Polizeidienststellen einzubeziehen.

Diese Organisation sollte ihre Arbeit zunächst auf die Bereiche der Lehre, des Personals, Materials und der Infrastruktur der Schulen konzentrieren, in denen sichtbare und schnelle Abhilfe zu den identifizierten Schwachstellen und Mängeln erreicht werden kann.

Die Kommission ist überall, aber vornehmlich an den Ausbildungseinrichtungen auf sehr große Erwartungen gestoßen. Dieser Erwartungshaltung wird nur entsprochen werden können, wenn auf allen Führungsebenen eine Bereitschaft dafür geweckt wird, mit Energie, Ausdauer und Geduld die notwendigen Veränderungen in kleinen und in großen Schritten einzuleiten. Dabei werden auch Widerstände zu überwinden sein und es wird Zeit brauchen.

Auf dem Weg in die Zukunft kostet Bildung nicht nur, sondern „Bildung braucht auch Führung“, so die Worte eines Studierenden gegenüber der Kommission.

6	Anlagen	
6.1	Zusammensetzung der Kommission	121
6.2	Herangezogene Dokumente/Literatur	123
6.2.1	Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Grundsatzdokumente	123
6.2.2	Anweisungen, Berichte und Veröffentlichungen der Ausbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei (PolFH, BPP)	126
6.2.3	Anweisungen, Berichte und Veröffentlichungen anderer Institutionen	130
6.2.4	Bücher, Zeitschriften und Zeitungen	131
6.2.5	Andere Medien	131
6.3	Gesprächspartner der Kommission	133
6.4	Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage	141
6.4.1	Analyse der Ergebnisse der LG 1	142
6.4.2	Analyse der Ergebnisse der LG 2	142
6.4.3	Analyse der Freitext-Antworten	143
6.4.4	Grafische Darstellung der Ergebnisse	146
6.4.5	Fragebögen für die LG 1 und Anwärter	159
6.4.6	Fragebögen für die LG 2 und Anwärter	161
6.5	Zusammenfassung der Empfehlungen	163

6.1 Zusammensetzung der Kommission

Vorsitzender

- **Armin Staigis**
Brigadegeneral a. D.
Chemnitz

Mitglieder der Kommission

- **Joanna Krönert**
Regierungsrätin
Referentin im Sächsischen Staatsministerium des Innern, Referat 32, Dresden
- **Hanjo Protze**
Polizeidirektor
Leiter des Polizeireviere Meißen
- **Michael Rommel**
Erster Polizeihauptkommissar a. D.
Thiendorf/OT Tauscha
- **Jochen Schröder**
Leitender Kriminaldirektor
Dekan Fakultät II – Kriminalwissenschaften - an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg, Villingen-Schwenningen
- **Carsten Weber**
Polizeidirektor
Leiter des Polizeireviere Zittau-Oberland

Unterstützung der Kommission

- **Juliane Klauß**
Mitarbeiterin im Sächsischen Staatsministerium des Innern, Dresden
- **Britta Wolf**
Mitarbeiterin im Sächsischen Staatsministerium des Innern, Dresden

6.2 Herangezogene Dokumente/Literatur

6.2.1 Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Grundsatzdokumente

Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist

Gesetz über die Hochschule der Sächsischen Polizei Rothenburg (FH), (Sächsisches Polizeifachhochschulgesetz–SächsPolFHG) vom 24. Mai 1994

Gesetz über die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen (Fachhochschule-Meißen-Gesetz–FHMeißenG) vom 22. Oktober 2016

Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz–SächsHSFG) vom 15. Januar 2013

Sächsisches Beamtengesetz (SächsBG) vom 18. Dezember 2013

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz–BeamtStG) vom 17. Juni 2008

Führung und Einsatz der Polizei, Polizeidienstvorschrift 100 (PDV 100), Ausgabe 2012, Stand: 09/2018

Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (2009): Programm Innere Sicherheit, Fortschreibung 2008/2009

Sächsischen Staatsministeriums des Innern:

Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Beamten (Sächsische Beurteilungsverordnung–SächsBeurtVO) vom 23. Juli 2018

Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die Laufbahn der Beamten und Richter im Freistaat Sachsen (Sächsische Laufbahnverordnung–SächsLVO) vom 22. August 2017

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über Ausbildung, Studium und Prüfung für die Laufbahnen der Fachrichtung Polizei (Sächsische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Fachrichtung Polizei–SächsAPOPol) vom 3. August 2015

- Verordnung des Sächsischen Staatsministers des Innern über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren, gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst sowie für den prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst (Sächsische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Polizeivollzugsdienst–SächsAPOPVD) vom 4. November 2010
- Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Gliederung und die Aufgaben der Polizeidienststellen im Freistaat Sachsen (Sächsische Polizeiorganisationsverordnung–SächsPolOrgVO) vom 16. Dezember 2004
- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über Auswahl und Zulassung zum Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, erste Einstiegsebene, Fachrichtung Polizei (VwV Auswahl–LG 2.1 Pol) vom 25. Juni 2018
- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsregierung zur Regelung des Dienstbetriebes für die Behörden des Freistaates Sachsen (VwV Dienstordnung) vom 28. Juni 2018
- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Unterbringung und Verpflegung der Studenten und Fortbildungsteilnehmer an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) vom 25.05.2015
- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Nachwuchswerbung, Berufsberatung und das Auswahlverfahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Einstiegsebene der Laufbahngruppe 1 und der ersten Einstiegsebene der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Polizei (VwV NachwuchsPol) vom 3. Februar 2015
- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über das Auswahlverfahren und Studium zur Qualifizierung für die Laufbahngruppe 2, zweite Einstiegsebene, Fachrichtung Polizei (VwV Auswahl–LG 2.2 Pol) vom 26. Oktober 2014
- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über Art und Umfang der Dienstaufgaben des hauptamtlichen Lehrpersonals an der Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung Meißen und der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), (VwV Dienstaufgaben der FHSV und PolFH–VwV DA–SVPoIFH) vom 25. Juni 2010
- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über das Erscheinungsbild sowie die Trageweise der Dienst- und Schutzbekleidung des Polizeivollzugsdienstes im Freistaat Sachsen (VwV Erscheinungsbild PVD) vom 16. Juni 2010
- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die dienstliche Fortbildung der sächsischen Polizei (VwV FortbildungPol) vom 7. Januar 2009

Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Organisation der Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst im Freistaat Sachsen (VwV Polizeiorganisation–VwV PolOrg) vom 17. Dezember 2008

Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über Auswahlverfahren und Studium zur Qualifizierung für die Laufbahngruppe 2, zweite Einstiegsebene, Fachrichtung Polizei (VwV Auswahl–LG 2.2 Pol), Entwurf, ohne Datum

Gemeinsame Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern, des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz, des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen, des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus, des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft über den Kooperationsverbund der Fortbildungseinrichtungen der Staatsverwaltung (VwV Kooperationsverbund-Fortbildung) vom 2. April 2012

Strategie der sächsischen Polizei, 1. Auflage, Stand: April 2017

Leitlinien für Zusammenarbeit und Führung (1999), Stand: 13.04.2017, in: ePolSax, Seite Landesportal, Zugriff am 20.12.2018

Personalentwicklungskonzept (PEK) für den Geschäftsbereich der Abteilung 3 - Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Landespolizeipräsidium, Stand: 23.02.2017, in: ePolSax, Seite Landesportal, Zugriff: 09.01.2019

Dienstpostenrahmenkonzept, Entwurf vom 15. März 2019

Einstellung in den Polizeivollzugsdienst; Tätowierungen im sichtbaren Bereich, Az.: 35-0370/1/10 vom 28. September 2018

Überprüfung von Bewerbern für den Vorbereitungsdienst in der Fachrichtung Polizei mittels polizeilicher Informationssysteme, Az.: 35-0109/2/1 vom 2. Mai 2017

Projekt „Verbesserung der Effizienz und Qualität der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung“, Teilprojekt 9 „Ausrichtung der Aus- und Fortbildung an den künftigen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst“, Ist-Stands- und Schwachstellenanalyse, ohne Datum

Prüfauftrag der Kommission zur Überprüfung der Ausbildung an Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) vom 05. Dezember 2018

Landeskriminalamt Sachsen: Vorgehensmodell zur Stärkung der „Internet-Kompetenz“ der Ermittlungs- und Servicebereiche in den Polizeidienststellen, Cybercrime Competence Center Sachsen (SN 4C), Stand: 30.01.2019

Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst:

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über Art und Umfang der Aufgaben an staatlichen Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen–DAV) vom 10. November 2011

Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Art und Umfang der Aufgaben an staatlichen Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen–DAVOHS) vom 25. Februar 2003

6.2.2 Anweisungen, Berichte und Veröffentlichungen der Ausbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei (PolFH, BPP)

Hochschule der Sächsischen Polizei (FH):

Geschäftsverteilungsplan der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Az.: 0202.20/1/2015
Stand 1. Februar 2018

Geschäftsordnung des Senats der Hochschule der Sächsischen Polizei Rothenburg (FH) in
Rothenburg/O.L. vom 17. März 2015

Wahlsatzung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) vom 15. März 2016

Satzung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) zur Durchführung von Berufungsverfahren für Professoren (Berufungssatzung-PolFH) vom 4. Dezember 2017

Fortschreibung des Fachkonzeptes „Verwaltungssoll“: Überarbeitung des Stellenpläne und Erarbeitung von Kriterien für die Personalausstattung in den Führungsstäben sowie in den Verwaltungs- und Funktionsbereichen, Vermerk der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Az.: RB-0305.10/1/2018 vom 23. November 2018

Evaluationsordnung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) vom 3. Juli 2018

Dienstvereinbarung zwischen der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) und dem Personalrat zur Regelung der Dienstaufgaben/Lehrverpflichtung für das hauptamtliche Lehrpersonal an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) vom 19.10.17

Ordnung zum Bachelorverfahren an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) (OBV–PolFH) vom 10. Mai 2016

Leitfaden zur Anfertigung der Bachelorarbeit, Anlage 4 zu §§ 7, 8 der Ordnung zum Bachelorverfahren an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) – OBV-PolFH, Az.: S–1163.00/1/2016, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff am 12.12.2018

Bestimmungen zur Planung, Organisation und Durchführung von Auslandsstudienreisen, incl. Erasmus-Reisen für Ausbildungs- und Studienzwecke der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) (BASR-PolFH) S-1163.62/1/2018 vom 4. September 2018

Bestimmungen für die Abrechnung von Erasmus⁺ geförderten Mobilitätsmaßnahmen der Lehr- und Stammpersonals an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), BEAStamm-PolFH, RB-0123.05/1/2017 vom 23. Mai 2017

Regelung zur Organisation und Durchführung der informatorischen Verwendung für Studenten der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) (InfVerwStud) vom 15. Dezember 2017

Regelung zur dienstlichen Verwendung von sozialen Netzwerken, Messaging- und Kurznachrichtendiensten, Nutzung privater Mobilfunkgeräte, Schreiben der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Az.: 34-0264.20/185 vom 9. Mai 2016

Curriculum für den Studiengang Bachelor of Arts „Polizeivollzugsdienst“, Stand: 01.09.2015, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff am 12.12.2018

Modulhandbuch für den Studiengang „Bachelor of Arts (B.A.)–Polizeivollzugsdienst“ im 23. Studienjahrgang (2015/2018), Stand: 29.09.15

Modulhandbuch für den Studiengang „Bachelor of Arts (B.A.)–Polizeivollzugsdienst“ im 24. Studienjahrgang (2016/2019), Stand: 20. September 2016

Studienführer: Bachelorstudiengang 2. und 3. Studienjahr, Masterstudiengang, 1. Studienjahr, 4. Vorbereitungsdienst CuIKD, Studienführer 2018/2019, 12. September 2018, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff: 12.12.2018

Studienführer: Bachelorstudiengang 1. Studienjahr, Studienführer 2018/2019, 12. September 2018, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff: 12.12.2018

Informationsheft–Bachelorstudiengang und Vorbereitungsdienst: Die ersten Tage an der Hochschule–Informationsheft, Studienjahrgang 2018/2021, 08.08.2018, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff: 13.12.2018

Merkblatt „Kleine wissenschaftliche Hausarbeit“, Stand: 28.09.2018: in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff: 12.12.2018

Geschäftsordnung für den Prüfungsausschuss an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), GoPA-PolFH, S-1166.30/1/2014 vom 4. April 2014

FAQs zum Prüfungswesen: hrsg. durch Referat Studienangelegenheiten, Stand: September 2018, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff: 13.12.2018

Merkblatt Prüfungen: 12. März 2019, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff: 12.12.2018

Antrag auf Einsichtnahme in Prüfungsakten: in: ePolSax, Seite Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff: 28. März 2019

Prüfungstermine der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): geplante Prüfungstermine – Master–Studienjahrgang 2018-2019, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei–FH, Zugriff am 21.03.2019

Prüfungstermine der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): geplante Prüfungstermine– 24. Studienjahrgang, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff am 21.03.2019

Modulprüfung im Bachelor–Studiengang 24. Studienjahrgang Modulprüfung M 10 „Internationale Zusammenarbeit“, Zulassung zur Modulprüfung, Zeit und Ort der Prüfung, Az.: S–1166.00/24, Stjg/M10 vom 25. Februar 2019

Modulprüfung im Bachelor–Studiengang 24. Studienjahrgang, Modulprüfung M 5 „Methodische und sozialwissenschaftliche Grundlagen“, Zulassung zur Modulprüfung, Zeit und Ort der Prüfung, Az.: S-1166.00/24. Stjg/M 5 vom 5. März 2019,

Sportpraktische Überprüfung 1. Studienjahr, Durchführungsbestimmungen, Stand: 03/2018, in: ePolSax, Seite der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Zugriff am 21.03.2019

Fachübergreifende Klausuren: Vorbereitungsdienst CuIKD 2018/2019, Zulassung zur Modulprüfung, Klausur 2, Zeit und Ort der Prüfung, Az. S-1166.00/CuIKD vom 11. März 2019

Jahresarbeitsplan des Senats der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) für das Jahr 2018, ohne Datum

Jahresbericht Oktober 2014 bis September 2015 der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), ohne Datum

Jahresbericht Oktober 2015 bis September 2016 der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), ohne Datum

Jahresbericht Oktober 2016 bis September 2017 der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), ohne Datum

Jahresbericht Oktober 2017 bis September 2018 der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), ohne Datum

Fachbereich I der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Entwicklung der Strategie der PolFH, Handlungs- und Veränderungsbedarfe, Az.: 0217.10/1/2015 vom 14. Januar 2019,

Fachbereich I der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Az.: 0217.10/1/2015 vom 30. November 2018

Fachbereich I der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Entwicklung der Strategie der PolFH, Az.: 0217.10/1/2015 vom 22. November 2018

Fachbereich I der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH): Funktion/Aufgaben eines Tutors und Zielstellung seiner Tätigkeit (Zuarbeit von Fachbereichsleiter I (komm.) ohne Datum

Amtliche Mitteilung der Hochschule der Sächsischen Polizei, „Vierte fächerübergreifende Abschlussübung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)“, in: Beilage „Amtsblatt“ der Stadt Rothenburg/O.L., April 2019

Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut (ACQUIN): Gutachterbericht und Akkreditierungsvorschlag, Akkreditierungsverfahren Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) Polizeivollzugsdienst (B.A.), Erstellungsdatum: 13. Juli 2010

Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut (ACQUIN): Akkreditierung des Studienganges „Polizeivollzugsdienst“ (B.A) an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Bericht über die Erfüllung der Auflagen aus dem Akkreditierungsbeschluss vom 21. September 2010

Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut (ACQUIN): Akkreditierungsverfahren an der Hochschule der Sächsischen Polizei: „Polizeivollzugsdienst“ – Bachelor of Arts: Beschlussfassung, vom 19. Oktober 2010

Präsidium der Bereitschaftspolizei:

Geschäftsverteilungsplan der Bereitschaftspolizei, Az.: 1–0202.20/2/2017 vom 2. Juli 2018

Ausbildungsplan für die zweite Einstiegsebene der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Polizei-API LG 1.2 Pol - vom 1. September 2015, verkürzte Ausbildung vom 1. November 2017, überarbeitet im Juli 2018, bestätigt durch Erlass des Sächsischen Staatsministeriums des Innern: Abteilung 3 - Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Landespolizeipräsidium, Az.: 35–35–0372/ 2/201–56009 vom 23. August 2018

Richtlinie Nr. 300 Zulässige Nachschlagewerke als Hilfsmittel für Ausbildungs- und Prüfungsleistungen im Vorbereitungsdienst der LG 1.2. Pol und deren Ausgestaltung, Az.: 1161.00/2017 vom 20. November 2017

Richtlinie Nr. 301 Einflussnahme der Bediensteten der Polizeifachschulen auf die Persönlichkeitsentwicklung der Polizeimeisteranwärter/innen im Vorbereitungsdienst der LG 1.2 Pol (RL-PKE/BPP) Az.: 3–1160.10/41/2018 vom 20. September 2018

Dienstanweisung Nr. 304 Periodische Leistungsbetrachtung der Polizeimeisteranwärter/innen an den Polizeifachschulen (DA-PLB/BPP) Az.: 3/A–1160.10/36/2018 vom 15. Juni 2018

Dienstanweisung Nr. 305 Gesamtfachgruppen der Polizeifachschulen, (DA-GFG/BPP) Az.: 3/A–1160.10/25/2018 vom 10. Juli 2018

Festlegungen über den Umgang mit Prüfungsmodulen zur Erstellung des schriftlichen Prüfungsteils der Zwischen- und Laufbahnprüfung im Vorbereitungsdienst der LG 1.2 Pol, Az.: 3/PW–1166.00/1/2019 vom 5. Februar 2019

Festlegungen über den Umgang mit Prüfungsmodulen zur Erstellung des schriftlichen Prüfungsteils der Zwischen- und Laufbahnprüfung im Vorbereitungsdienst der LG 1.2 Pol, Az.: 3/PW–1166.00/1/2019 vom 18. Februar 2019

Nachwuchskampagne 2.0, Stand: 21.04.2017, in: ePolSax, Seite des Präsidiums der Bereitschaftspolizei, Zugriff: 12.04.2019

6.2.3 Anweisungen, Berichte und Veröffentlichungen anderer Institutionen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundliche Unternehmenskultur, Studie der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie, November 2018

Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.): Innere Führung, Selbstverständnis und Führungskultur, Zentrale Dienstvorschrift, A-2600/1, 1. Änderung, Stand: April 2018

Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.): Personalstrategie der Bundeswehr, Stand: November 2016

Bundeswehr, Kommando Streitkräftebasis (Hrsg.): Kompetenzorientierte Ausbildung in den Streitkräften, Bereichsvorschrift, C 1–221/0–100, Stand: Oktober 2018

Sächsische Staatskanzlei (Hrsg.): Abschlussbericht der Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung, 22. April 2016

Senatsverwaltung für Inneres und Sport des Landes Berlin (Hrsg.): Bericht des externen Beauftragten über die Ausbildungssituation an der Polizeiakademie der Polizei Berlin, Berlin, Juni 2018

Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur des Landes Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Grundsätze–Führung und Zusammenarbeit in der Polizei Rheinland-Pfalz, ohne Datum

Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Unser Leitbild–Polizei Rheinland-Pfalz, ohne Datum

Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz: Hochschulentwicklungsplan 2018 bis 2022, Juli 2018

Fachhochschule der Polizei Brandenburg (Hrsg.): Ordnung über die Aufgaben und die Lehrverpflichtung des hauptamtlichen Lehrpersonals an der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg (Lehrverpflichtungsordnung - LehrVO), vom 1. Oktober 2014

PricewaterhouseCoopers GmbH: Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Prognose und Handlungsstrategien bis 2030, 03. März 2017

6.2.4 Bücher, Zeitschriften und Zeitungen

Barthel, Christian; Heidemann, Dirk (Hrsg.): Führung in der Polizei, Bausteine für ein soziologisch informiertes Führungsverständnis, Wiesbaden, 2017

Franke, Siegfried: Berufsethik für die Polizei, Regensburg, Münster, 1991

Franke, Siegfried: Polizeiführung und Ethik, Regensburg, Münster, 1997

Hauser, Uli; König, Marie: Besser als die Polizei erlaubt, in: „Stern“ Nr. 43 vom 18. Oktober 2018, S. 98

Kleinschmidt, Helmut; Schmidt, Sandra: Führung in der Polizei: What works? Vermitteln wir angehenden Führungskräften quantitativ und qualitativ das Richtige? Memorandum 2018 des Netzwerkes Führungslehre, in: Die Polizei, Heft 2/2019, S. 46 ff

6.2.5 Andere Medien

Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz: DVD zur Gedenkstätte für im Dienst ums Leben gekommene Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte der rheinland-pfälzischen Polizei, Bau der Gedenkstätte, Feierliche Einweihung am 02. November 2018 durch Staatsminister Roger Lewentz, Campus Hahn

6.3 Gesprächspartner der Kommission

Gesprächspartner	Funktion	Datum
Staatsministerium des Innern, Dresden		
Prof. Dr. Günther Schneider	Staatssekretär	07.01.2019
MD Thomas Rechentín	Amtschef	11.01.2019
Horst Kretzschmar	Landespolizeipräsident	10.01.2019
Jürgen Georgie	Landespolizeipräsident (bis 31.12.2018)	10.12.2018
Reiner Seidlitz	Inspekteur der Polizei (bis 22.01.2019), Referatsleiter 34	17.12.2018
MR Axel Meyer	Leiter Leitungsstab, Referatsleiter 35	11.01.2019 01.03.2019
MR Carsten Kaempf	Referatsleiter 32	10.01.2019
MR Lutz Rodig	Referatsleiter 33	08.01.2019
MR Dr. Harald Kogel	Referatsleiter 37	26.02.2019
Pascal Ziehm	Leiter Kommunikation, Social Media der Polizei	15.03.2019
RD`in Diana Gurenowitz	Referentin, Referat 35	12.12.2018 14.12.2018
PD Jens Urban	Referent, Referat 35	27.02.2019
EPHK Erik Berger	Vorsitzender P-HPR	09.01.2019
Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Rothenburg/O.L.		
LRD Thomas Boltz	Rektor (komm.)	16.01.2019 31.01.2019 07.02.2019
Prof. Dr. Maria-Theresia Brauer	Dozentin	29.01.2019
Prof. Dr. Eberhard Kühne	Dozent	24.01.2019
Prof. Dr. Frank Lohse	Dozent	24.01.2019
Prof. Dr. Dieter Müller	Dozent	22.01.2019
Prof. Dr. Marcel Schöne	Dozent	23.01.2019
Prof. Dr. Henning Schwier	Dozent, Leiter Fachbereich II (kommissarisch)	31.01.2019
Prof. Dr. Tom Thieme	Dozent	22.01.2019
EPHK Thomas Döhler	Leiter Rektoratsbüro	21.01.2019
Ines Schäfer	Vorsitzende des Personalrates	21.01.2019
Steffi Rempel	Referatsleiterin Studienangelegenheiten, Prüfungen	23.01.2019
RR Steffen Schlafke	Referatsleiter Allgemeine Verwaltung	22.01.2019 30.01.2019
RR Mario Schuster	Referatsleiter Personal/Organisation	22.01.2019
RAmtfr Christiane Hensch	Sachbearbeiterin Referat Studienangelegenheiten, Prüfungen	23.01.2019
Uwe Wagner	Sachbearbeiter Referat Studienangelegenheiten, Prüfungen	23.01.2019
Uwe Ziegler	Sachbearbeiter System- und Anwenderbetreuung	05.02.2019
PD Jürgen Siegert	Dozent, Leiter Fachbereich I (kommissarische)	22.01.2019
POR Sebastian Küchler	Dozent	22.01.2019

KD Torsten Madlung	Dozent	30.01.2019
KOR Raik Schulze	Dozent	31.01.2019
PD Leif Woidtke	Dozent	24.01.2019
POR Thomas Wurche	Dozent	29.01.2019
Dipl.-Psych. Karl-Heinz Mowka	Dozent	16.01.2019
Dipl.-Päd. Tatjana Müller-Scholich	Lehrkraft für besondere Aufgaben	24.01.2019
Ass. Jur. Hans-Christoph Loebel	Fachlehrer	05.02.2019
EKKH Roland Hiller	Lehrkraft für besondere Aufgaben, Hauptsportlehrer	28.01.2019
Dipl. Päd. Mario Wieland	Lehrkraft für besondere Aufgaben, Hauptschießtrainer	29.01.2019
Frank Hirschmann	Polizeipfarrer, Bereich PD Görlitz, PoIFH	23.01.2019
Peter Paul Gregor	Landespolizeidekan/Polizeipfarrer Bereich PD Görlitz	29.01.2019
PKA Paul Hoppe	Senatsvertreter, 25. Stg.	28.01.2019
PKA'in Dörthe Hänel	Senatsvertreter, 25. Stg.	28.01.2019
PKA'in Anne Schwarze	JAV, 24. Stg.	24.01.2019
PKA'in Lotte Brühl	JAV, 24. Stg.	24.01.2019
PKA Ike Palzer	Kurssprecher, 24. Stg.	31.01.2019
PHM Manuel Dehnert	Kurssprecher, 24. Stg.	31.01.2019
POM Reiner Pursche	Studienkurs 3, 24. Stg.	01.03.2019
PHM Steve Seifert-Schlegel	Kurssprecher, 25. Stg.	23.01.2019
PKA Ronny Zunkel	Kurssprecher, 25. Stg.	23.01.2019
PKA'in Konstanze Kästner	Kurssprecher, 25. Stg.	23.01.2019
KKA Mathias Götzl	Studierender (CuKD-Jahrgang)	28.01.2019
KKA Nico Rohde	Studierender (CuKD-Jahrgang)	28.01.2019
KKA Oliver Lochner	Studierender (CuKD-Jahrgang)	28.01.2019
Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Bautzen		
LPD Manfred Weißbach	Prorektor und Leiter Fortbildungszentrum	04.02.2019 05.02.2019 07.02.2019
EPHK Thomas Seifert	Leiter Fortbildungsmanagement	04.02.2019
RD Eberhard Breithaupt	Leiter Fachgruppe 1	06.02.2019
KOR'in Anja Rohloff	Leiterin Fachgruppe 3	07.02.2019
RD Klaus Schütte	Leiter Fachgruppe 4	05.02.2019
EKKH Frank Heinrich	stellv. Leiter Fachgruppe 1/Fachlehrer	06.02.2019
EPHK Steffen Pfister	stellv. Leiter Fachgruppe 2/Fachlehrer	05.02.2019
Maria Tussnat	Fachlehrerin Fachgruppe 1	06.02.2019
PHK Michael Klausch	Fachlehrer Fachgruppe 1	06.02.2019
PHK Bernd Hermann	Fachlehrer Fachgruppe 2	07.02.2019
PHK Florian Gruner	Fachlehrer Fachgruppe 2	07.02.2019
KHK'in Katja Schröder	Fachlehrerin Fachgruppe 3	06.02.2019
PHK'in Sylvia Horn	Fachlehrerin Fachgruppe 4	07.02.2019

Präsidium der Bereitschaftspolizei, Leipzig		
PP Dirk Lichtenberger	Präsident	11.02.2019
LPD Christian Ott	Leiter Führungsstab	11.02.2019
Dr. Sylke Schuricht	Leiterin Referat 3 (amtierend)	12.02.2019
PHK Stefan Walther	Führungsstab, Referat 3, Leiter Auswahlteam	12.02.2019
PHK Martin Schmidt	Führungsstab, Referat 3, HSB Ausbildung	12.02.2019
RA Stefan Clauß	Führungsstab, Referat 3, HSB Prüfungswesen	12.02.2019
1. Bereitschaftspolizeiabteilung Dresden		
POR Jens-Uwe Kurth	stellvertretender Abteilungsführer 1. BPA	26.03.2019
2. Bereitschaftspolizeiabteilung Leipzig		
PD Mario Luda	Abteilungsführer 2. BPA, Leipzig	12.02.2019
PHK Ronny Golze	Hundertschaftsführer 2. BPA, BPH 22	12.02.2019
PK'in Claudia Wittner	Gruppenführerin 2. BPA, BPH 22	12.02.2019
Polizeifachschule Chemnitz		
POR Mirko Hentschel	Leiter	05.03.2019
EPHK Danny Lippoldes	Leiter Geschäftsstelle	05.03.2019
Dr. Bettina Wolf	Fachbereichsleiterin 1	05.03.2019
EPHK Heiko Kaden	Fachbereichsleiter 2	05.03.2019
PHK Falk Beyer	Fachbereichsleiter 3 (kommissarisch)	05.03.2019
EPHK Sebastian Herold	Fachbereichsleiter 4	05.03.2019
PMA'in Ivonne Naumann	Lehrgruppe 9/17-31	05.03.2019
PMA Ronny Hergert	Lehrgruppe 9/17-31	05.03.2019
PMA Thomas Seifert	Lehrgruppe 9/17-31	05.03.2019
PMA Martin Haubold	Lehrgruppe 11/17-31/WaPo	05.03.2019
PMA Marcel Stüber	Lehrgruppe 11/17-31/WaPo	05.03.2019
PMA'in Jaqueline Sterzel	Lehrgruppe 11/17-31/WaPo	05.03.2019
PMA Nico Drescher	Lehrgruppe 11/17-31/WaPo	05.03.2019
Polizeifachschule Leipzig		
POR Sven Philipp	Leiter	13.02.2019
Dr. Stefan Remke	Psychologischer Dienst, Sozialpsychologe	12.02.2019
EPHK Uwe Höse	Fachbereichsleiter 1	13.02.2019
PHK Tilo Berge	Fachbereichsleiter 2	13.02.2019
EPHK Bert Lange	Fachbereichsleiter 3	13.02.2019
EPHK Uwe Adermann	Fachbereichsleiter 4	13.02.2019
POK Maik Ebersbach	Fachbereich 2, Lehrgruppenleiter/Fachlehrer	13.02.2019
PMA Said Ketboga	Schulsprecher, Lehrgruppe 11/17-21	13.02.2019
PMA Christoph Sieber	Lehrgruppe 9/16-22	13.02.2019
Polizeifachschule Schneeberg		
POR Wolfhard Hack	Leiter	06.03.2019
EPHK Torsten Schwarze	Fachbereichsleiter 1	06.03.2019
EPHK Dirk Plato	Fachbereichsleiter 2	06.03.2019
EPHK Alexander Thomas	Fachbereichsleiter 3	06.03.2019
PHK Rene Hofmann	Fachbereich 3, Lehrgruppenleiter	06.03.2019
PHK Frank de Bernado	Fachbereich 4, stellv. Fachbereichsleiter	06.03.2019
PHK Andre Schumann	Fachbereich 2, Hauptfachlehrer Recht/BPR	06.03.2019
POK Andreas Sickert	Fachbereich 4, Fachlehrer Sport/Schießen	06.03.2019

PMA Michael Vogt	stellv. Lehrgruppensprecher Lehrgruppe 9/17-11	06.03.2019
PMA Enrico Gimmler	Lehrgruppensprecher Lehrgruppe 9/17-12	06.03.2019
PMA Jan Großer	Lehrgruppensprecher Lehrgruppe 9/17-14	06.03.2019
PMA Michael Newitsch	Lehrgruppensprecher Lehrgruppe 11/17-14	06.03.2019
PMA'in Pauline Hoppe	Lehrgruppensprecher Lehrgruppe 9/18-13	06.03.2019
PMA'in Anett Böhme	Lehrgruppensprecher Lehrgruppe 9/18-14	06.03.2019
Polizeidirektion Chemnitz		
PP'in Sonja Penzel	Polizeipräsidentin	04.03.2019
PR Dr. JUDr. Jörg Petermann	Leiter Referat 1	04.03.2019
POR Frank Rammelt	Leiter IZD	04.03.2019
PK'in Mandy Mehner	stellv. ZF BFE/IZD	04.03.2019
POR Knut Kunze	Leiter PRev. Chemnitz-Nord	04.03.2019
EPHK Andree Wagner	Leiter PRev. Döbeln	04.03.2019
Polizeidirektion Dresden		
PP Jörg Kubiessa	Präsident	22.03.2019
LPD René Demmler	Leiter Führungsstab	11.03.2019
RD'in Bettina Böker-Thien	Leiterin Referat Recht/Personal	11.03.2019
RD Rainer Weber	Leiter Referat 1	11.03.2019
POR Hendrik Schlicke	Leiter IZD	11.03.2019
PHK Gerd Hiller	Referat 1, Praktikantenbetreuer	11.03.2019
PHK'in Carola Scheibe	SB Direktionsbüro	11.03.2019
Christian Mendt	Polizeipfarrer, Polizeiseelsorger	26.02.2019
Polizeidirektion Görlitz		
Ltd. KD Klaus Hecht	Leiter Führungsstab	25.02.2019
PD Holger Löwe	Leiter Referat 2	12.03.2019
RD Joachim Moheeb	Leiter Referat 4	12.03.2019
PK'in Michaela Böttcher	Direktionsbüro, Berufsberatung	12.03.2019
PHK Daniel Mann	SB Referat 1 (Praktikum/Fortbildung)	12.03.2019
PK Jeremy Fleischmann	Gruppenführer Einsatzzug IZD	12.03.2019
PHK Sebastian Elias	DGF PRev. Bautzen	12.03.2019
Polizeidirektion Leipzig		
PP Torsten Schultze	Präsident	21.03.2019
LPD Jens Galka	Leiter Führungsstab	14.02.2019
LKD Dirk Münster	Leiter Kriminalpolizeiinspektion	14.02.2019
PR'in Sandra Kiebler	Leiterin Referat 1	14.02.2019
PHK Andreas Loepki	Leiter Direktionsbüro	14.02.2019
PD Uwe Stöhr	Leiter PRev. Leipzig Süd-Ost	14.02.2019
PR Andreas Goecke	Leiter Streifendienst PRev. Leipzig Süd-West	14.02.2019
PK René Beinecke	Streifenführer PRev. Leipzig Zentrum	14.02.2019
PK Martin Schmoeckel	Streifenführer PRev. Leipzig Süd-West	14.02.2019
Polizeidirektion Zwickau		
PP Conny Stiehl	Präsident	07.03.2019
RD Mike Pelka	Leiter Recht/Personal	07.03.2019
POR'in Antje Reinhold	Leiterin Referat 1	07.03.2019
POR Alexander Beitz	Leiter Referat 2	07.03.2019

PK Erik Witzke	Direktionsbüro, Berufsberater	07.03.2019
PR'in Katja Floß	Leiterin PRev. Zwickau	07.03.2019
Landeskriminalamt Sachsen, Dresden		
PP Petric Kleine	Präsident	13.03.2019
LKD Detlef Lenk	Abteilungsleiter 1	13.03.2019
KOR Hendrik Hohenlohe	Leiter Dezernat - CCC im LKA	15.03.2019
KK Tom Rühle	Dezernat 25, Sachbearbeiter	13.03.2019
KK Sven Rocho	Dezernat 31, Sachbearbeiter	13.03.2019
KKin Kristin Stebel	Dezernat 52, Sachbearbeiter	13.03.2019
Polizeiverwaltungsamt, Dresden und Dommitzsch		
PP Dr. Jörg Michaelis	Präsident, Dresden	14.03.2019
PD'in Ulrike Heidler	Leiterin Abteilung 3, Dresden	14.03.2019
LPD Jens Naumann	Leiter Abteilung 4, Dresden	14.03.2019
EPHK Olaf Scholz	Leiter Referat 11, Dresden	14.03.2019
PHK'in Ines Stenchly	Leiterin Referat 46, Dommitzsch	20.03.2019
EPHK Andre Hüttenheber	Leiter Fachgruppe 462, Kommunikations- technik, Dommitzsch	20.03.2019
EPHK Robby Horn	Leiter Sachgebiet Neue Medien/TRZ, Dommitzsch	20.03.2019
PHK Uwe Jansky	Leiter Fachgruppe 462/Fachlehrer Informations- technik, Dommitzsch	20.03.2019
Gewerkschaften und Berufsvertretungen der sächsischen Polizei		
PHK Hagen Husgen	Vorsitzender der GdP	08.01.2019
PHM'in Cathleen Martin	Vorsitzende der DPoIG	09.01.2019
EKHK Peter Guld	BDK	10.01.2019
KOK Torsten Schmorrote	BDK	10.01.2019
PHK Michael Specht	Alternative Liste	25.02.2019

Weitere Gesprächspartner		
LKD a.D. Ralph Berthel	ehemaliger Abteilungsleiter im LKA SN	25.02.2019
Prof. Dr. Wolfgang Geierhos	ehemals PolFH	12.03.2019
Brigadegeneral Martin Hein	Kommandeur der Offizierschule des Heeres Dresden	27.03.2019
Prof. Dr. Frank Nolden	Rektor der Hochschule Meißen	21.03.2019

Gesprächsrunden/Podiumsdiskussionen	
Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)	
Gesprächsrunde mit dem Führungskreis der PolFH	17.01.2019
Informationsveranstaltung mit der Führung, Lehrkräften, Verwaltung, ÖPR	17.01.2019
Gesprächsrunde mit den Studierenden des 12. Masterstudienganges (Studierende aus Sachsen und Thüringen)	29.01.2019
Gesprächsrunde mit den Studienkurssprechern der Studienkurse 24/1 bis 24/7, Studienkurssprecher der Studienkurse 25/1 bis 25/8, Studentenvertretung der PolFH sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung	17.01.2019
Audimax-Veranstaltung mit den Studierenden des 24. und 25. Studienjahrganges der PolFH	30.01.2019
Präsidium der Bereitschaftspolizei	
Briefing und Gesprächsrunde mit dem Präsidenten, Leiter Führungsstab, amt. Leiterin Referat 3, Leitern der Polizeifachschulen, Sozialpsychologe der Polizeifachschule Leipzig, Abteilungsführer der 2. BPA	11.02.2019
Polizeifachschule Chemnitz	
Gesprächsrunde mit der Führung der PFS Chemnitz	05.03.2019
Polizeifachschule Schneeberg	
Rundgang/Besichtigung von Ausbildungsstätten im Unterrichtsbetrieb	06.03.2019
PD Zwickau	
Gesprächsrunde mit PD-Leitung und weiteren Führungskräften	07.03.2019

Hospitationen an der PolFH bei Unterrichtsveranstaltungen im Fach Berufsethik	
Berufsethik bei Pfarrer Hirschmann im 25. Studienjahrgang, Studienkurs 7	05.02.2019
Berufsethik bei Pfarrer Hirschmann im 25. Studienjahrgang, Studienkurs 8	05.02.2019
Berufsethik bei Pfarrer Gregor im 26. Studienjahrgang, Studienkurs 2	07.02.2019

Besuche von Einrichtungen und Institutionen der Bundesländer und des Bundes		
Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg in Oranienburg		
Rainer Grieger	Präsident	28.02.2019
Dr. Jochen Christe-Zeyse	Vizepräsident	28.02.2019
Martina Höpner	Kanzlerin/Leiterin Verwaltung	28.02.2019
RD Hans-Georg Kielau	stell. Leiter Weiterbildung	28.02.2019
RR`in Judith Moderegger	Leiterin Prüfungsamt	28.02.2019
POR`in Antje Neumann	Leiterin Werbe- und Auswahldienst	28.02.2019
PK Robert Bechmann	Leiter Präsidialbereich 1	28.02.2019
POR Sebastian Krahl	Leiter Präsidialbereich 2	28.02.2019
Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz in Hahn		
Friedel Durben	Direktor der Hochschule	18.03.2019
Dr. Axel Henrichs	stellv. Direktor der Hochschule, Leiter Abteilung 1/Ausbildung	18.03.2019
PD Joachim Thieltges	stellv. Leiter Abteilung 1	18.03.2019
EKHK Andreas Schemer	Leiter Abteilungsbüro 1	18.03.2019
LRD Michael Schmitt	Leiter Prüfungsamt	18.03.2019
RR Martin Barth	stellv. Leiter Prüfungsamt	18.03.2019
Katarzyna Dodgjini	Büro für Hochschulentwicklung und Inter- nationale Zusammenarbeit	18.03.2019
PR Markus Moog	Komm. Leiter Zentralstelle Werbung und Ein- stellung	18.03.2019
Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr, Assessment Center für Führungs- kräfte der Bundeswehr, Köln		
Oberst i.G. Frank Reiland	Abteilungsleiter II	19.03.2019
Kapitän zur See Thomas Lange	Unterabteilungsleiter II 3	19.03.2019
RD Volkmar Dieper	Referatsleiter II 3.3	19.03.2019
Oberstlt. Sven Gottwald	Referatsleiter II 3.6	19.03.2019
Oberstlt. Thorsten Orth	stellv. Referatsleiter II 3.4	19.03.2019
Barthel Bühl	Sachgebietsleiter Referat II 3.4	19.03.2019

6.4 Ergebnisse und Auswertung der Online-Umfrage

Im Zeitraum vom 18. Januar 2019 bis zum 17. Februar 2019 wurde eine Online-Umfrage zum Stand der Ausbildung in der sächsischen Polizei in anonymisierter Form durchgeführt. Jeder Bedienstete der sächsischen Polizei hatte auf freiwilliger Basis die Möglichkeit, im Intranet der Polizei Sachsen ePolSax an dieser Umfrage teilzunehmen.

Ziel der Befragung war, ein breites Meinungsbild bestehend aus persönlichen Einschätzungen, Erkenntnissen und Vorschlägen aus verschiedenen Laufbahngruppen, Funktionen und Dienststellen einschließlich der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) zu erhalten.

Die Fragebögen, differenziert nach den Laufbahngruppen, bestanden aus zwei Teilen: einem strukturierten Teil, in dem der Teilnehmer zu Fragen mit „ja“, „eher ja“ oder „nein“ bzw. „eher nein“ seine Einschätzung und Bewertung abgeben konnte, und einem zweiten Teil, in dem er frei in Kurzform aufführen konnte, was in der Ausbildung in der sächsischen Polizei unbedingt erhalten bzw. unbedingt verbessert oder geändert werden müsse. Die Fragen im Einzelnen sind im Abschnitten 6.4.5 und 6.4.6 dieser Anlage (S. 159f u. S. 161f) aufgelistet.

Das Umfrageportal wurde von insgesamt 2.259 Bediensteten besucht, davon haben 1.830, 12 % aller Bediensteten der sächsischen Polizei an der Befragung teilgenommen. Dabei stammen zwei Drittel der Antworten aus der LG 2 und ein Drittel aus der LG 1.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Umfrage aus wissenschaftlicher Sicht nicht als repräsentativ betrachtet werden kann. Die Befragung richtete sich nicht an eine ausgewählte Gruppe von Beamten und Angestellten im Sinne einer gezielt ausgesuchten Stichprobe, sondern an alle Bediensteten der sächsischen Polizei. Dies hatte zur Folge, dass die Anzahl der Antworten innerhalb einer LG nicht proportional zum prozentuellen Anteil der Bediensteten der LG war. Somit beteiligten sich lediglich 6 % der Bediensteten der LG 1 an der Umfrage, obwohl dieser LG 64 % aller Bediensteten angehören. Die Rücklaufquote in der LG 2 betrug hingegen 25 %, wobei diese LG 33 % der Bediensteten der sächsischen Polizei ausmacht.

Diese ungleiche Beteiligung begründet sich ganz offensichtlich damit, dass sich der Prüfungsauftrag der Kommission mit Schwerpunkt auf die Auswahl und Ausbildung der LG 2.1 bezog. Nur in einer abschließenden Gesamtbetrachtung der Aus- und Fortbildung der sächsischen Polizei waren die Gegebenheiten für die LG 1.2 mit einzubeziehen. Daher fühlten sich die

Bediensteten der LG 1 durch die Umfrage offensichtlich weniger angesprochen. Die direktbetroffene LG 2 nutzte hingegen rege die Gelegenheit und äußerte sich ausführlich zu den Aspekten der Ausbildung an der PoIFH.

Die Teilnehmerquote von 12 % blieb verhältnismäßig gering. Die Anzahl der Teilnehmer von 1.830 ist jedoch aus Sicht der Kommission ausreichend, um Trends erkennen und bewerten zu können. Die Ergebnisse der Umfrage waren in Ergänzung, Bestätigung oder auch Relativierung der Gesprächsergebnisse für die Kommissionsarbeit sehr bedeutsam.

Darüber hinaus war es der Kommission sehr wichtig, auf diese Weise allen Bediensteten der sächsischen Polizei die Möglichkeit der Beteiligung an der Kommissionsarbeit zu geben.

6.4.1 Analyse der Ergebnisse der Laufbahngruppe 1

Die Beteiligung der Bediensteten der LG 1 war verhältnismäßig gering. Lediglich 626 Teilnehmer, 6 % der Bediensteten dieser Gruppe, haben an der Umfrage mitgewirkt.

Es ist positiv festzuhalten, dass mehr als zwei Drittel der Beamten und Anwärter der LG 1 (68 % der Mitwirkenden dieser Gruppe, 426 Teilnehmer) die Auffassung vertritt, durch die Ausbildung an einer der Polizeifachschulen auf die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet zu sein.

Das Verhältnis zwischen theoretischer Wissensvermittlung und polizeipraktischer Ausbildung an den Polizeifachschulen haben über die Hälfte der mitwirkenden Beamten als angemessen eingeschätzt (53 % bzw. 331 Teilnehmer). Anders sahen dies 263 Teilnehmer dieser Gruppe (42 %) und haben die Frage mit „nein“ oder „eher nein“ beantwortet.

Ebenfalls zielführend wird das Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf an den Polizeifachschulen vermittelt und vorgelebt. Diese Meinung vertreten 70 % der Teilnehmer. Etwa 29 % der mitwirkenden Bediensteten der LG 1 haben die Frage mit einem eindeutigen „ja“ beantwortet.

6.4.2 Analyse der Ergebnisse der Laufbahngruppe 2

Etwa zwei Drittel aller Antworten (1.204) der Online-Umfrage kamen von den Vertretern der LG 2, die 25 % aller Bediensteten dieser LG ausmachen. Die meisten Meinungsäußerungen

(73 %) stammen von den Beamten der LG 2.1. 20 % der Antworten entfielen hingegen auf die Anwärter, die jedoch die höchste Beteiligungsquote (59 % aller Anwärter) aufweisen.

Im Gegensatz zu der LG 1 waren lediglich 28 % der Teilnehmer der LG 2 davon überzeugt, durch das Studium an der PolFH auf die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet zu sein. Davon haben nur 3 % diese Frage mit einem eindeutigen „ja“ beantwortet. 65 % der Beamten der LG 2 haben diese Frage hingegen verneint. Besonders auffällig ist, dass diese negative Auffassung 81 % der Anwärter und 65 % der Beamten der LG 2.1 teilten.

Dabei war der Einstieg in die polizeiliche Laufbahn unerheblich. 59 % der Laufbahnbewerber und 71 % der Direkteinsteiger haben die Vorbereitung auf die berufliche Praxis im Studium an der PolFH als unzureichend eingeschätzt.

Besonders negativ bewertet (73 % der Antworten) wurde das Verhältnis zwischen den wissenschaftlichen und praxisbezogenen Anteilen im Studium. Insbesondere 84 % der Anwärter und 74 % der Beamten der LG 2.1 waren der Auffassung, dass die wissenschaftliche Ausbildung und die praxisbezogene Ausbildung zum Polizeiberuf im Studium „nicht“ bzw. „eher nicht“ in Einklang gebracht und angemessen aufeinander abgestimmt sind.

Auf die Frage, ob während des Studiums an der PolFH ein ausreichendes Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf vermittelt und vorgelebt wurde, haben lediglich 7 % der Umfrageteilnehmer mit „ja“ und 30 % mit „eher ja“ geantwortet. Eine Mehrheit von 57 % der Teilnehmer der Umfrage teilte diese Auffassung nicht.

Die Bediensteten wurden ebenfalls nach ihren Präferenzen hinsichtlich der Beibehaltung des generalisierten Studiums oder einer Umstellung hin zu einer spezialisierten Form (Y-Ausbildung) im Hauptstudium befragt. Es ist bemerkenswert, dass beide Formen der Ausbildung fast je zur Hälfte Zustimmung gefunden haben. Dabei gab es 51 % der Befürworter der Y-Ausbildung. Diese gleich geteilte Befürwortung beider Ausbildungsformen ist sowohl bei den Aufstiegsbeamten als auch den Direkteinsteigern festzustellen.

6.4.3 Analyse der Freitext-Antworten

In der Umfrage hatten die Teilnehmer beider LG die Möglichkeit, Aspekte zu benennen, die unbedingt erhalten werden müssten oder die zwingend verbessert/geändert werden sollten, um die Ausbildung in der sächsischen Polizei auf einem hohen Niveau halten bzw. dieses anheben zu können.

Die häufigsten Antworten beider Laufbahngruppen zu Aspekten, die unbedingt beibehalten werden sollten, waren:

- die hohen Anforderungen bei der Bewerberauswahl,
- fachlich qualifizierte Dozenten sowie
- ein hoher Anteil an Sportausbildung.

Zusätzlich haben die Teilnehmer der LG 1 die an den Polizeifachschulen vorherrschende Disziplin, Teamarbeit sowie den Teamgeist besonders hervorgehoben.

Die Teilnehmer der LG 2 nannten ergänzend:

- die Beibehaltung des Grundstudiums in Bautzen,
- Vorlesungen und Vorträge Externer (Beamte der Polizeidienststellen, Staatsanwälte u. a.),
- die Erhaltung der gut ausgestatteten Bibliotheken sowie
- das Tragen der Uniform an der PolFH.

Weiterhin wurden durch die Bediensteten beider LG folgende Aspekte am häufigsten genannt, die unbedingt verbessert bzw. geändert werden müssen, um das Niveau der Ausbildung in der sächsischen Polizei halten bzw. steigern zu können:

- die Erweiterung der Praktikumsphasen, Praktika in verschiedenen Bereichen,
- eine stärkere Praxisorientierung in der Ausbildung, die Verzahnung von Theorie und Praxis durch Komplexübungen und Handlungstrainings sowie Intensivierung der polizeifachlichen Fächer, zugleich weniger „Anwaltswissen“,
- die Verwendung von motivierten, pädagogisch fortgebildeten Dozenten mit Berufspraxis, keine „Pflichtversetzungen“,
- die Wahrnehmung der Vorbildfunktion durch Vorgesetzte durch Vorleben,
- kein Unterrichtsausfall und
- mehr Schießausbildung und Selbstverteidigung.

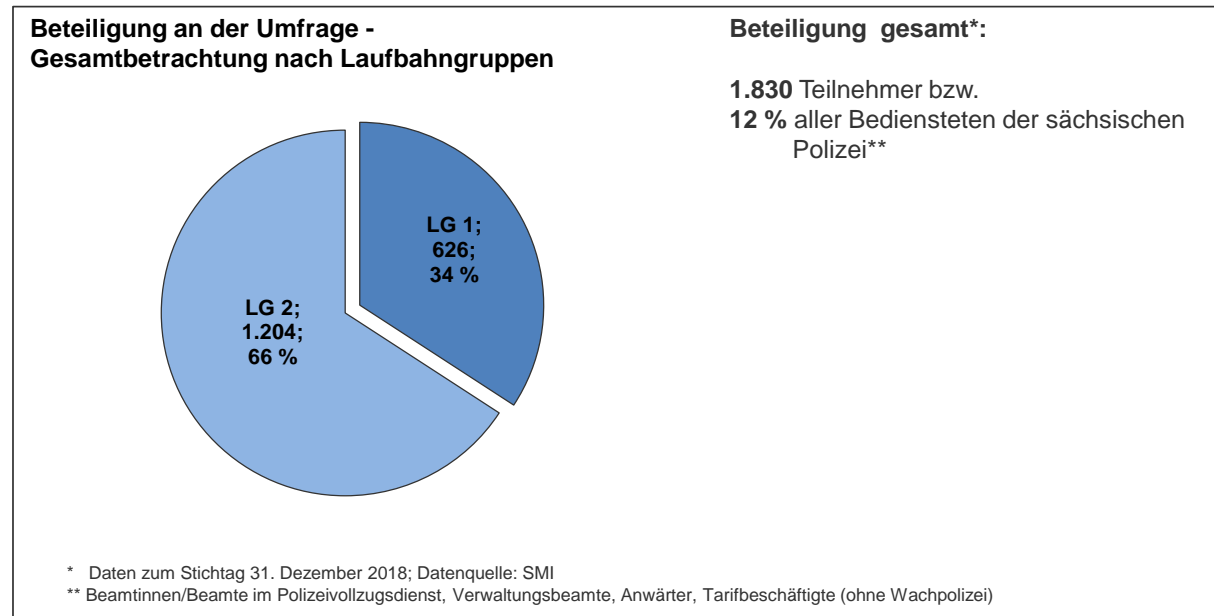
In diesem Zusammenhang haben die Teilnehmer der LG 1 zusätzlich folgende Aspekte genannt:

- den Verzicht auf die Einstellung von Hauptschülern,
- die Einstellung von Fachlehrern ausschließlich mit Praxiserfahrung nach pädagogischer Fortbildung,
- eine regelmäßige Aktualisierung der Lerninhalte des Ausbildungsplans.

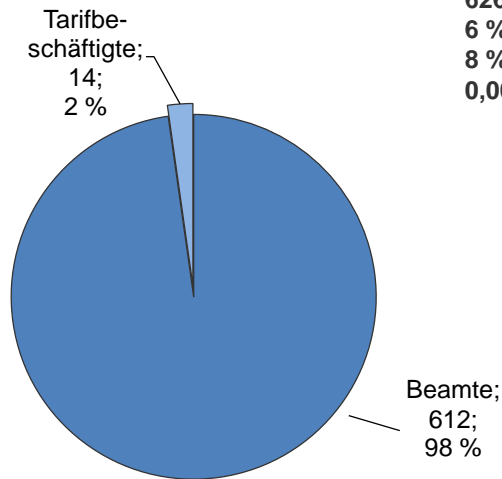
Seitens der LG 2 wurden hierzu zusätzlich folgende Aspekte vorgebracht:

- eine stärkere Fokussierung auf Berufsethik, berufliches Selbstverständnis, Charakterbildung,
- eine bessere und gezielte Vorbereitung auf Führungsaufgaben,
- eine Optimierung der Unterrichts- und Prüfungsplanung,
- das Selbststudium nur mit Aufgabenstellung,
- eine Anhebung des Schwierigkeitsniveaus der Prüfungen, Einführung von themenübergreifenden Prüfungen, Zwischenprüfungen und einer komplexen Abschlussprüfung,
- eine Verbesserung der allgemeinen Disziplin und Ordnung,
- eine Verbesserung der Infrastruktur, insbesondere der Sport- und Schießstätten sowie
- die Errichtung von Wohnplätzen auf dem Campus.

6.4.4 Grafische Darstellung der Ergebnisse



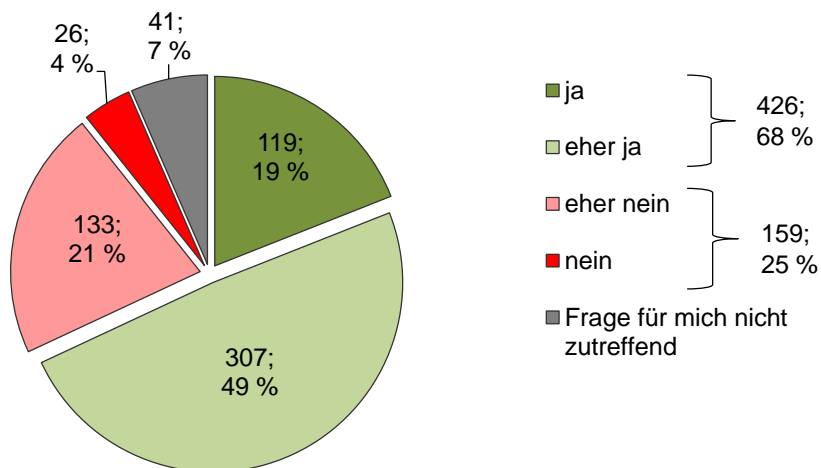
**LG 1: Beteiligung an der Umfrage –
Betrachtung nach Gruppen**



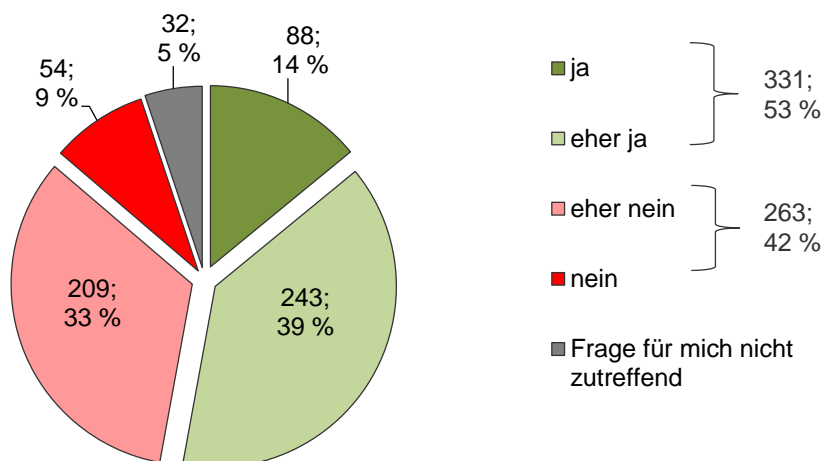
Beteiligung LG 1.2:

626 Teilnehmer
6 % aller Bediensteten der LG 1.2
8 % aller Beamten und Anwärter der LG 1.2
0,008 % aller Tarifbeschäftigten der LG 1.2

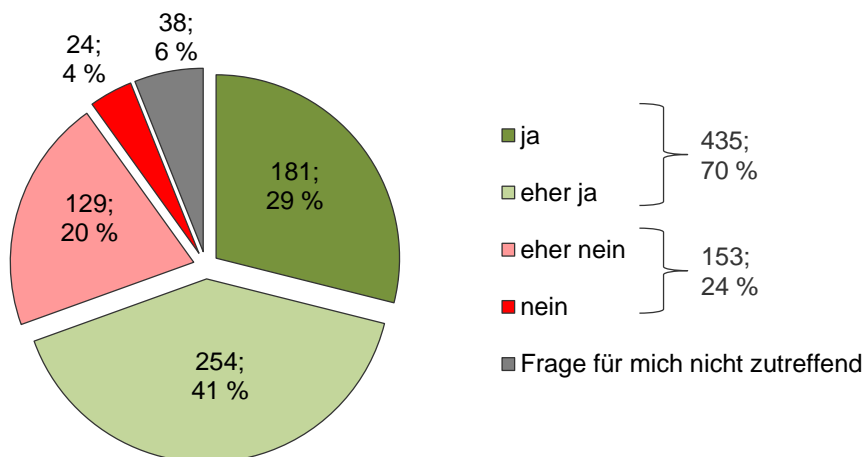
**LG 1: Wurden bzw. werden Sie durch die Ausbildung an einer der Polizeifachschulen auf
die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet?**



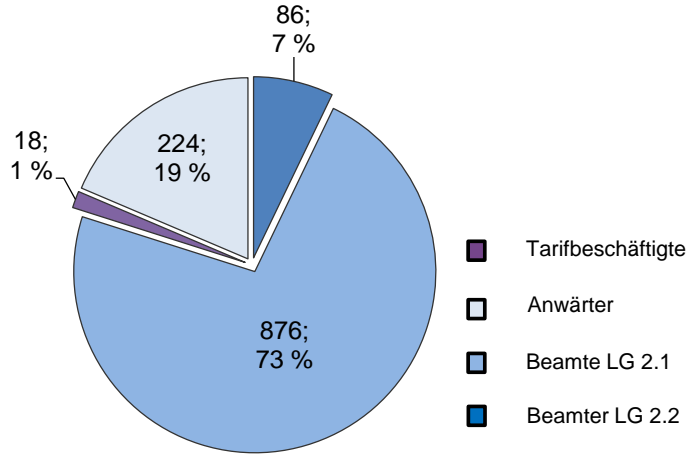
LG 1: War bzw. ist Ihrer Meinung nach das Verhältnis zwischen theoretischer Wissensvermittlung und polizeipraktischer Ausbildung an einer der Polizeifachschulen angemessen?



LG 1: Wurde bzw. wird Ihnen bei der Ausbildung an einer der Polizeifachschulen ein ausreichendes Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf vermittelt und vorgelebt? (z. B. Identifizierung mit dem Polizeiberuf, charakterliche Ausprägungen)



**LG 2: Beteiligung an der Umfrage –
 Betrachtung nach Gruppen**

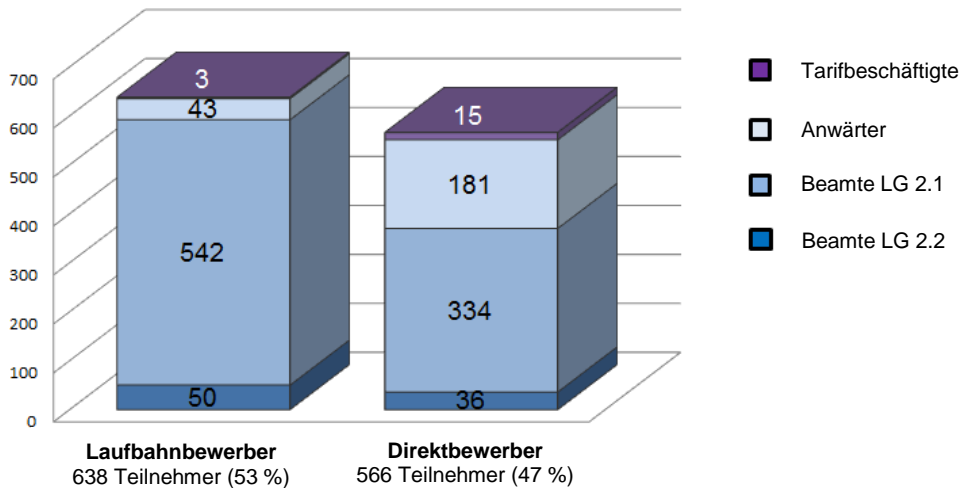


Beteiligung LG 2:

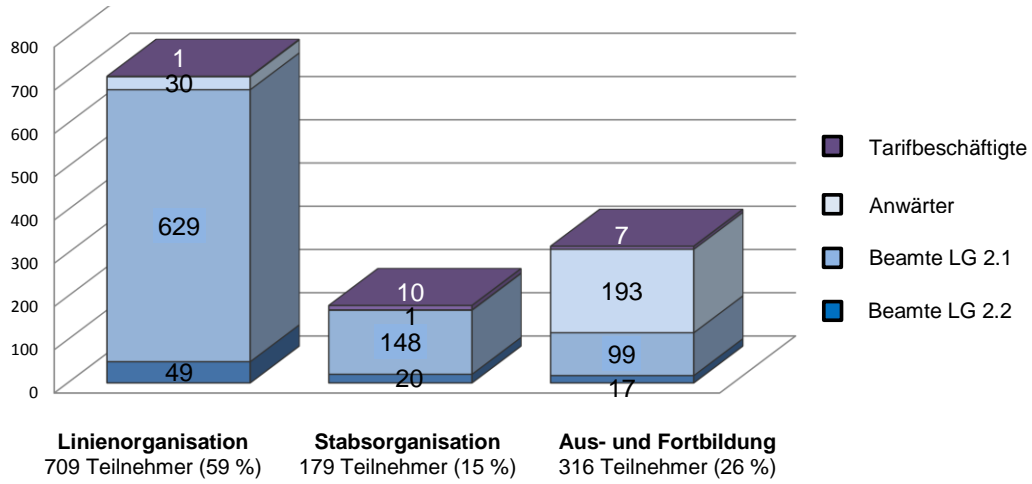
1.204 Teilnehmer
25 % aller Bediensteten der LG 2
 davon:
 37 % der Beamten* der LG 2.2
 21 % der Beamten* der LG 2.1
 59 % der Anwärter der LG 2.1
 4 % der Tarifbeschäftigten der
 LG 2.1 und LG 2.2

* Polizeivollzugsdienst und Verwaltungsdienst

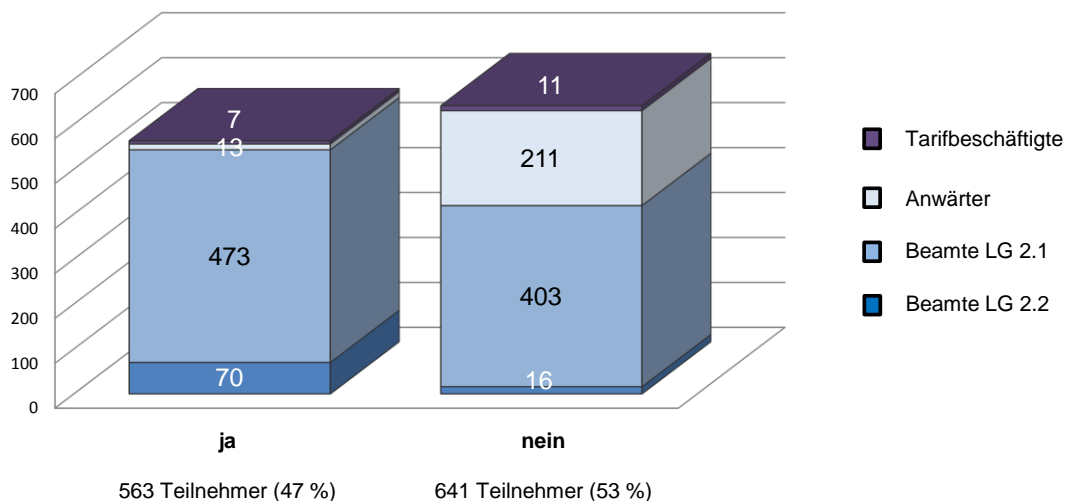
LG 2: Beteiligung an der Umfrage – Betrachtung nach Auswahlverfahren



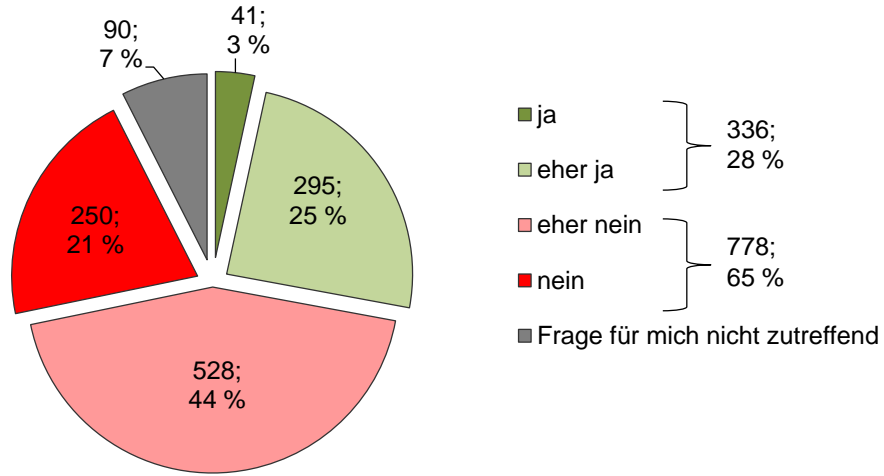
LG 2: Beteiligung an der Umfrage – Betrachtung nach Verwendungsbereich



LG 2: Nehmen Sie derzeit Führungsverantwortung wahr?

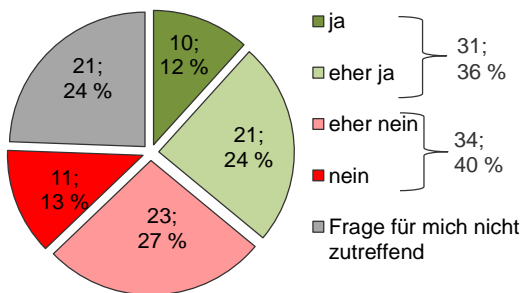


LG 2: Wurden bzw. werden Sie durch das Studium an der PolFH auf die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet? - Gesamtbetrachtung

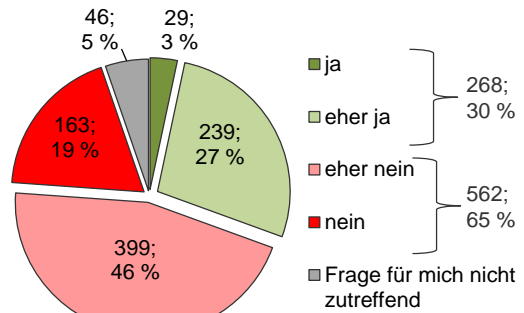


LG 2: Wurden bzw. werden Sie durch das Studium an der PolFH auf die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet? – Betrachtung nach Laufbahngruppen

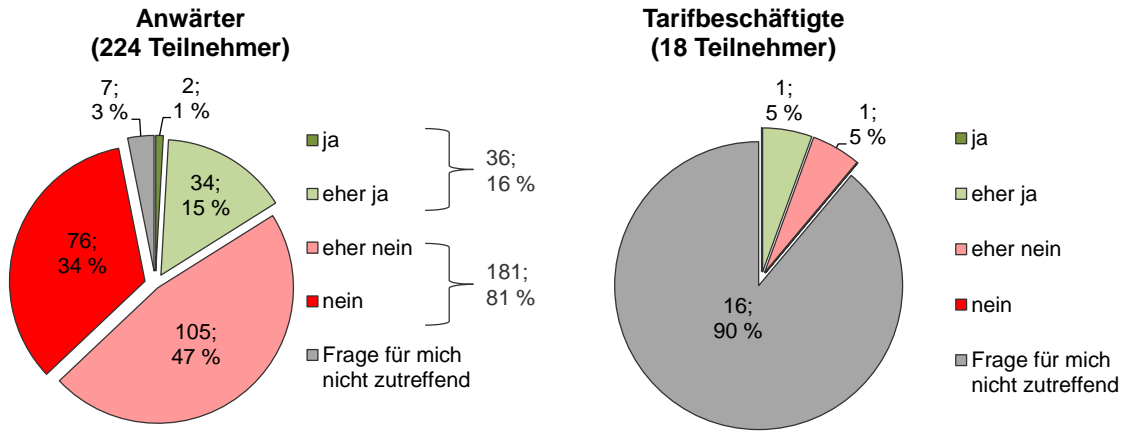
**Beamte LG 2.2
(86 Teilnehmer)**



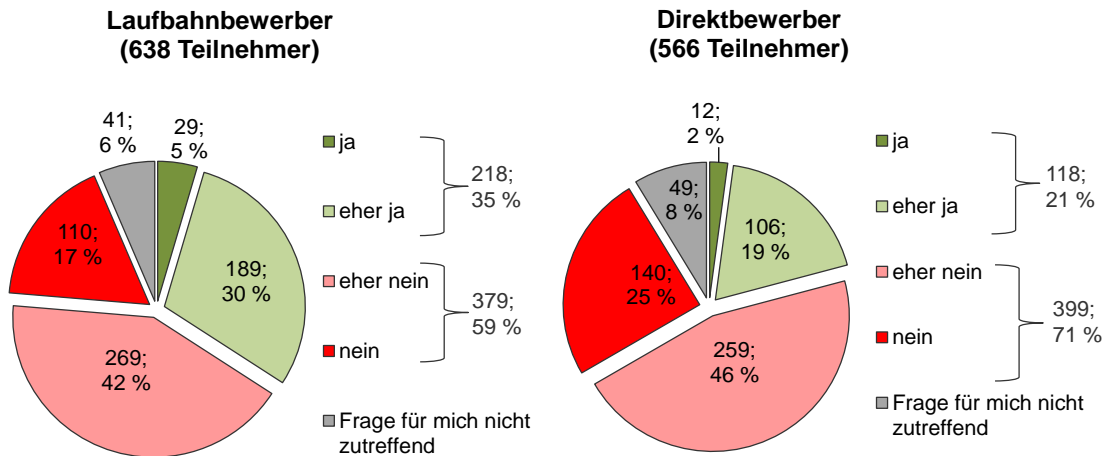
**Beamte LG 2.1
(876 Teilnehmer)**



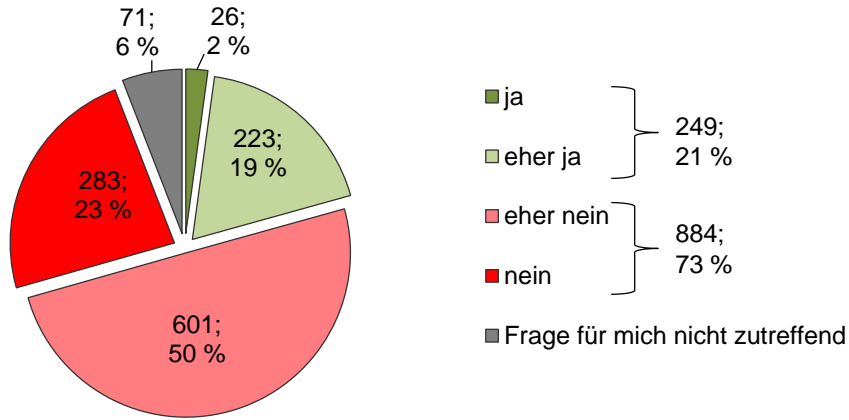
LG 2: Wurden bzw. werden Sie durch das Studium an der PolFH auf die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet? - Betrachtung nach Gruppen



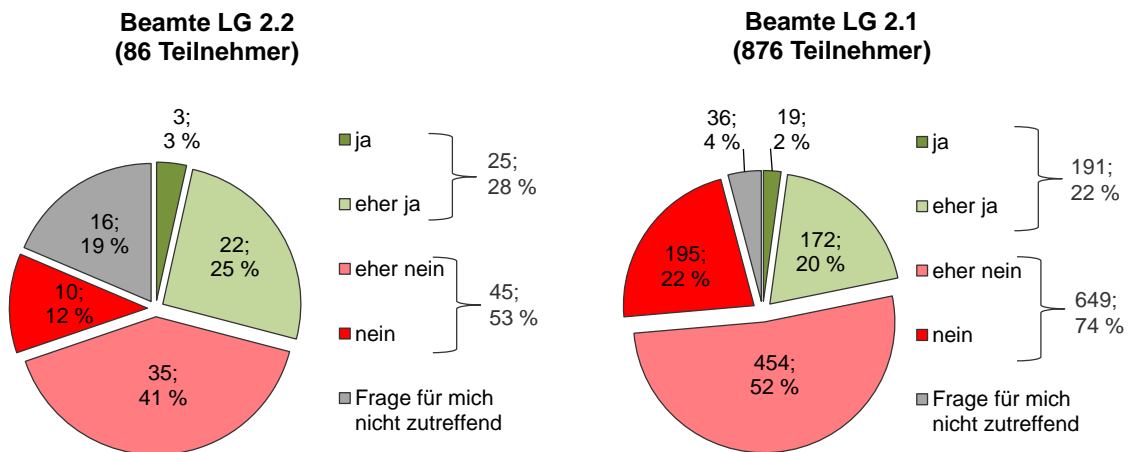
LG 2: Wurden bzw. werden Sie durch das Studium an der PolFH auf die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet? - Betrachtung nach Auswahlverfahren



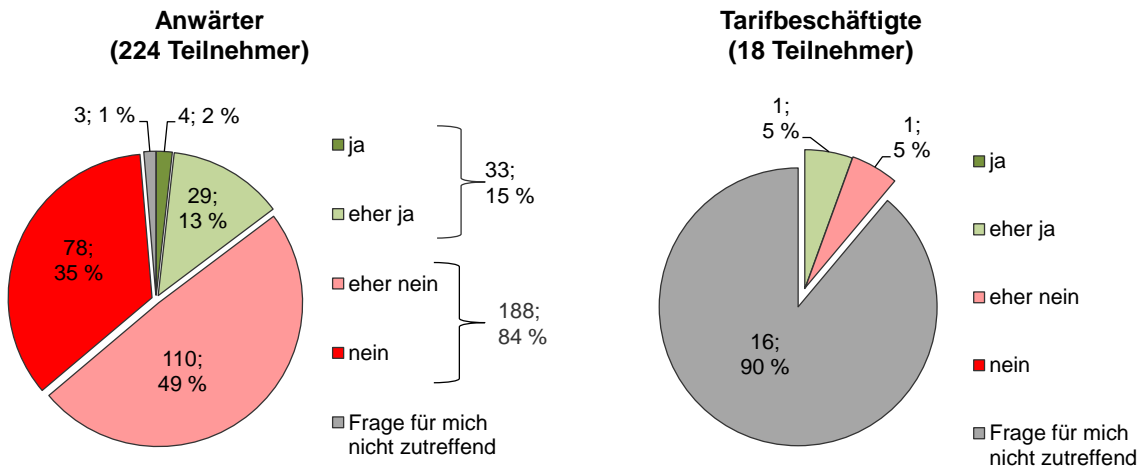
LG 2: Sind im Studium für die Laufbahngruppe 2.1 die wissenschaftliche Ausbildung und die praktisch orientierte Ausbildung zum Polizeiberuf miteinander in Einklang gebracht und angemessen aufeinander abgestimmt? - Gesamtbetrachtung



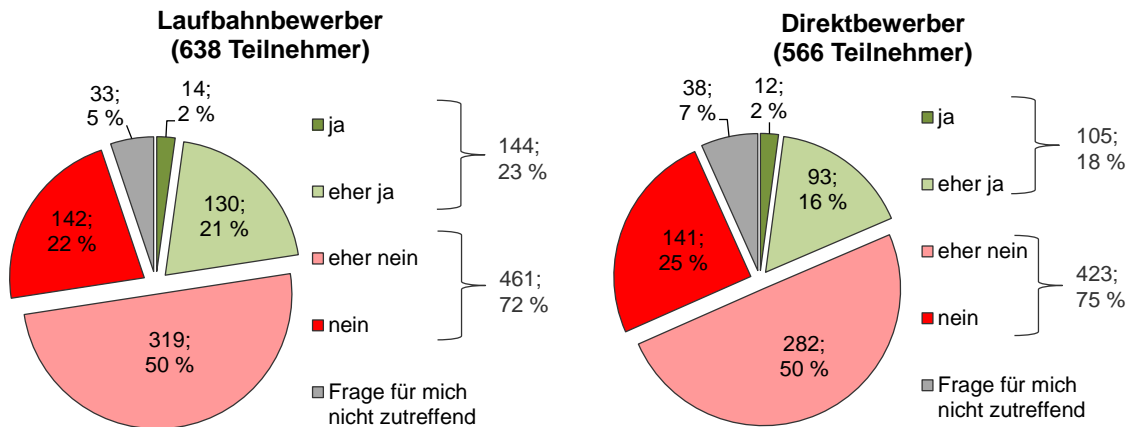
LG 2: Sind im Studium für die Laufbahngruppe 2.1 die wissenschaftliche Ausbildung und die praktisch orientierte Ausbildung zum Polizeiberuf miteinander in Einklang gebracht und angemessen aufeinander abgestimmt? – Betrachtung nach Laufbahngruppen



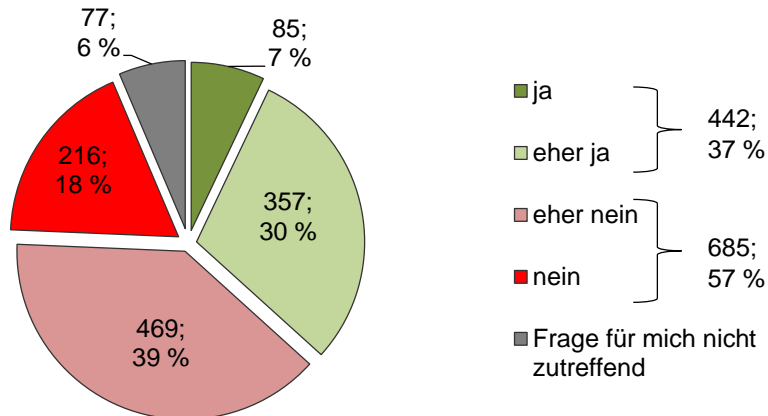
LG 2: Sind im Studium für die Laufbahngruppe 2.1 die wissenschaftliche Ausbildung und die praktisch orientierte Ausbildung zum Polizeiberuf miteinander in Einklang gebracht und angemessen aufeinander abgestimmt? – Betrachtung nach Gruppen



LG 2: Sind im Studium für die Laufbahngruppe 2.1 die wissenschaftliche Ausbildung und die praktisch orientierte Ausbildung zum Polizeiberuf miteinander in Einklang gebracht und angemessen aufeinander abgestimmt? – Betrachtung nach Auswahlverfahren

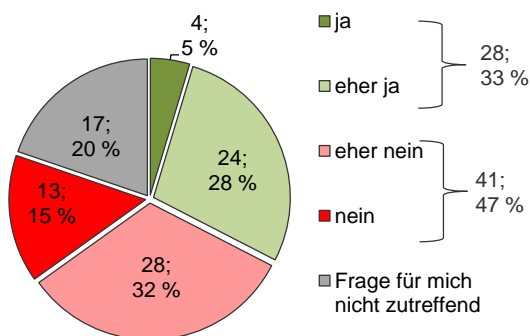


LG 2: Wurde bzw. wird Ihnen während des Studiums an der PolFH ein ausreichendes Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf vermittelt und vorgelebt? (z. B. Identifizierung mit dem Polizeiberuf, charakterliche Ausprägungen wie Verantwortungsbewusstsein, eigenständige Pflichterfüllung, Disziplin sowie Führungs- und Sozialkompetenz) - Gesamtbetrachtung

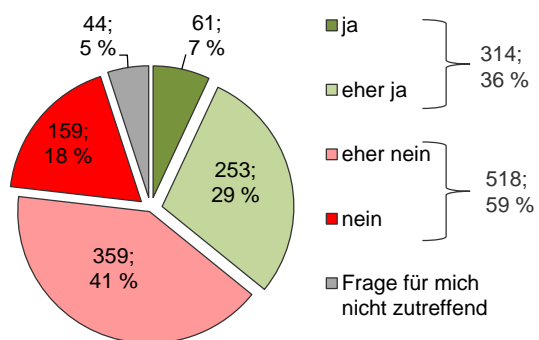


LG 2: Wurde bzw. wird Ihnen während des Studiums an der PolFH ein ausreichendes Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf vermittelt und vorgelebt? (z. B. Identifizierung mit dem Polizeiberuf, charakterliche Ausprägungen wie Verantwortungsbewusstsein, eigenständige Pflichterfüllung, Disziplin sowie Führungs- und Sozialkompetenz) - Betrachtung nach Laufbahngruppen

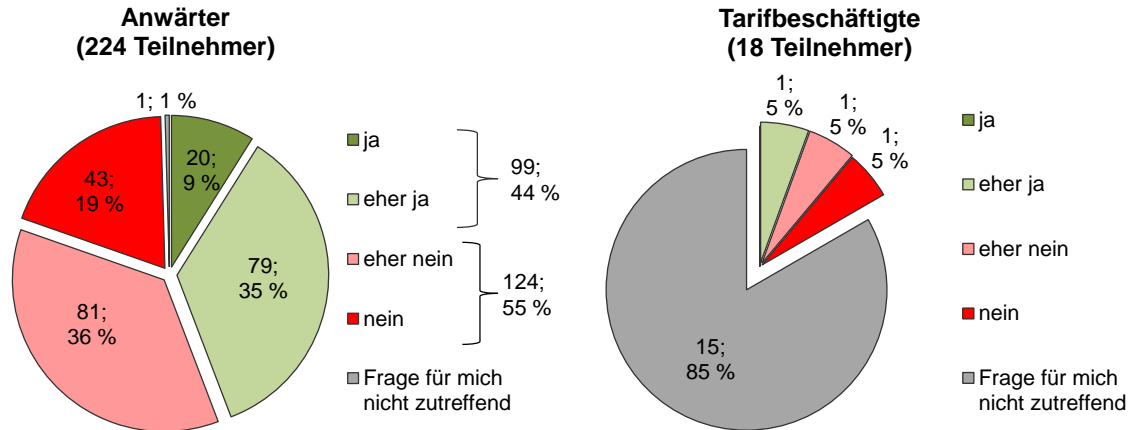
**Beamte LG 2.2
(86 Teilnehmer)**



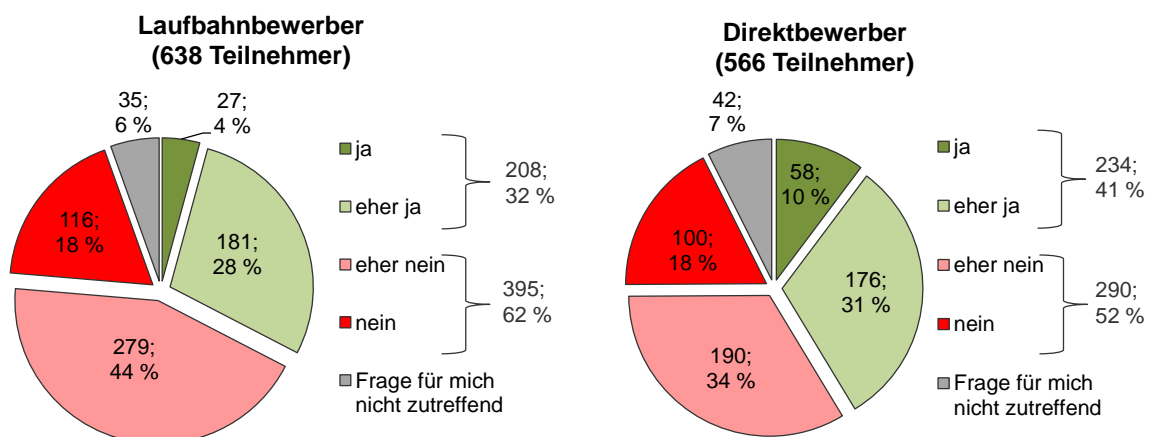
**Beamte LG 2.1
(876 Teilnehmer)**



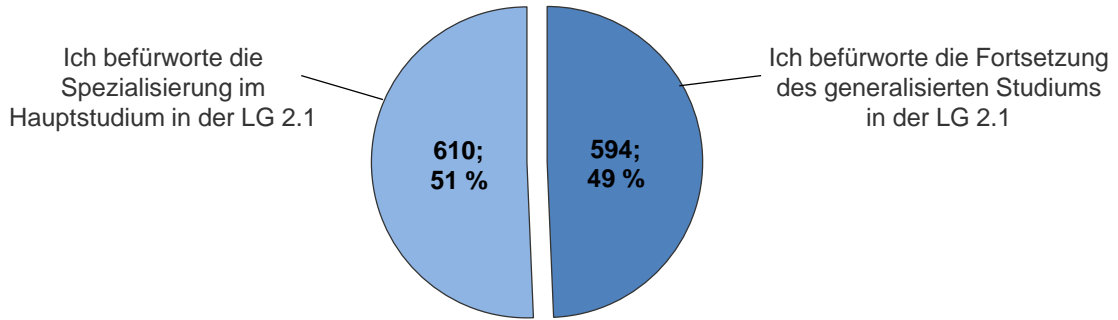
LG 2: Wurde bzw. wird Ihnen während des Studiums an der PoIFH ein ausreichendes Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf vermittelt und vorgelebt? (z. B. Identifizierung mit dem Polizeiberuf, charakterliche Ausprägungen wie Verantwortungsbewusstsein, eigenständige Pflichterfüllung, Disziplin sowie Führungs- und Sozialkompetenz) - Betrachtung nach Gruppen



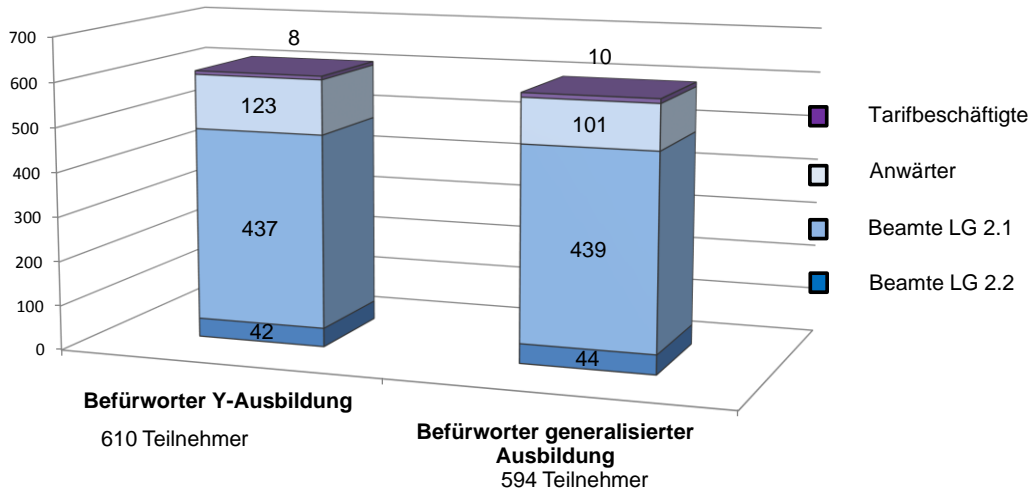
LG 2: Wurde bzw. wird Ihnen während des Studiums an der PoIFH ein ausreichendes Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf vermittelt und vorgelebt? (z. B. Identifizierung mit dem Polizeiberuf, charakterliche Ausprägungen wie Verantwortungsbewusstsein, eigenständige Pflichterfüllung, Disziplin sowie Führungs- und Sozialkompetenz) - Betrachtung nach Auswahlverfahren



LG 2: Soll in Zukunft das Studium in der Laufbahngruppe 2.1 wie bisher in einer generalisierten Form erfolgen oder im Hauptstudium in eine Fachspezialisierung übergehen (Y- Ausbildung)? - Gesamtbetrachtung

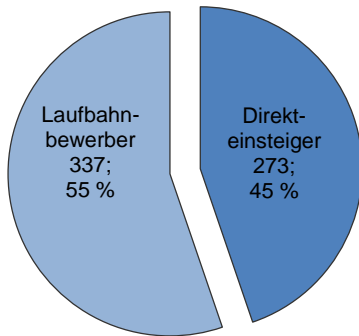


LG 2: Soll in Zukunft das Studium in der Laufbahngruppe 2.1 wie bisher in einer generalisierten Form erfolgen oder im Hauptstudium in eine Fachspezialisierung übergehen (Y- Ausbildung)? – Betrachtung nach Gruppen

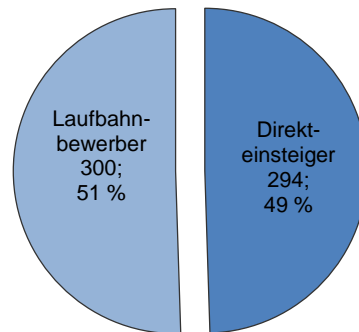


LG 2: Soll in Zukunft das Studium in der Laufbahngruppe 2.1 wie bisher in einer generalisierten Form erfolgen oder im Hauptstudium in eine Fachspezialisierung übergehen (Y-Ausbildung)? - Betrachtung nach Auswahlverfahren

**Befürworter der Y-Ausbildung
(610 Teilnehmer)**



**Befürworter der generalisierten
Ausbildung
(594 Teilnehmer)**



6.4.5 Fragebogen für die Laufbahngruppe 1 und Anwärter

1. Welcher Gruppe gehören Sie an?

- Beamtin/Beamter Tarifbeschäftigte/r

2. In welchem Bereich sind Sie derzeit tätig?

- Linienorganisation
- Stabsorganisation/Verwaltung
- Aus - und Fortbildung

Ausbildung:

3. Wurden bzw. werden Sie durch die Ausbildung an einer der Polizeifachschulen auf die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet?

- ja eher ja eher nein nein Frage für mich nicht zutreffend

4. War bzw. ist Ihrer Meinung nach das Verhältnis zwischen theoretischer Wissensvermittlung und polizeipraktischer Ausbildung an einer der Polizeifachschulen angemessen?

- ja eher ja eher nein nein Frage für mich nicht zutreffend

5. Wurde bzw. wird Ihnen bei der Ausbildung an einer der Polizeifachschulen ein ausreichendes Wissensgerüst zur berufsethischen Haltung zum Polizeiberuf vermittelt und vorgelebt? (z. B. Identifizierung mit dem Polizeiberuf, charakterliche Ausprägungen wie Verantwortungsbewusstsein, eigenständige Pflichterfüllung, Arbeiten im Team, Disziplin)

- ja eher ja eher nein nein Frage für mich nicht zutreffend

Zusätzliche Anregungen:

6. Nennen Sie bis zu drei Aspekte, die unbedingt erhalten werden müssen, um die Ausbildung in der sächsischen Polizei auf einem hohen Niveau halten zu können.

Freitext

7. Nennen Sie bis zu drei Aspekte, die unbedingt verbessert bzw. geändert werden müssen, um das Niveau der Ausbildung in der sächsischen Polizei steigern zu können.

Freitext

6.4.6 Fragebogen für die Laufbahngruppe 2 und Anwärter

Allgemein:

1. Welcher Gruppe gehören Sie an?

- Anwärterin/Anwärter
- Beamtin/Beamter in der LG 2.1 (ehemaliger gehobener Dienst)
- Beamtin/Beamter in der LG 2.2 (ehemaliger höherer Dienst)
- Tarifbeschäftigte/r

2. Welches Auswahlverfahren haben Sie für die LG 2.1 durchlaufen?

- Direktbewerberin/Direktbewerber
- Laufbahnbewerberin/ Laufbahnbewerber
- trifft nicht zu

3. In welchem Bereich sind Sie derzeit tätig?

- Linienorganisation
- Stabsorganisation/Verwaltung
- Aus - und Fortbildung

4. Nehmen Sie gegenwärtig Führungsverantwortung wahr?

- ja
- nein

Studium:

5. Wurden bzw. werden Sie durch das Studium an der PoIFH auf die berufliche Praxis in ausreichendem Maße vorbereitet?

ja eher ja eher nein nein Frage für mich nicht zutreffend

6. Sind im Studium für die Laufbahngruppe 2.1 die wissenschaftliche Ausbildung und die praktisch orientierte Ausbildung zum Polizeiberuf miteinander in Einklang gebracht und angemessen aufeinander abgestimmt?

ja eher ja eher nein nein Frage für mich nicht zutreffend

7. Soll in Zukunft das Studium in der Laufbahngruppe 2.1 wie bisher in einer generalisierten Form erfolgen oder im Hauptstudium in eine Fachspezialisierung übergehen (Y-Ausbildung)?

ich befürworte **die Fortsetzung des generalisierten Studiums** in der LG 2.1

ich befürworte **die Spezialisierung im Hauptstudium** in der LG 2.1

6.5 Empfehlungen – Zusammenfassung

Die Zusammenfassung der Empfehlungen ist nachfolgend nach den Abschnitten des Berichts gegliedert.

3 Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei heute und morgen – Grundsätzliche Überlegungen

3.1 Rolle und Verantwortung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), der Polizeifachschulen und deren Einbindung in die sächsische Polizei

Empfehlungen

Nr. 1

Die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), aber auch die Polizeifachschulen sind durch die Führung und alle Dienststellen der sächsischen Polizei mit innerer Zuwendung, also mit „Herz und Verstand“, auf allen gangbaren Wegen, konzeptionell-inhaltlich, personell und materiell, wieder „in die Mitte“ (zurück) zu nehmen“, denn in den Ausbildungseinrichtungen entscheidet sich die Zukunft der sächsischen Polizei.

Die PolFH muss (wieder) „in dieser Mitte“ zu einem Kompetenz- und Servicezentrum des Wissenstransfers der sächsischen Polizei werden.

Nr. 2

Die Polizeichefrunde sollte sich baldmöglichst in einer mehrtätigen Klausur an der PolFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen einfinden und deren zukünftige Ausrichtung erörtern, auch um das Zurücknehmen „in die Mitte“ von der Spitze der sächsischen Polizei her klar zu dokumentieren.

Eine weitere Polizeichefrunde wäre in einem zweiten Schritt an einer der Polizeifachschulen mit gleichem Ziel und Tenor durchzuführen.

Nr. 3

Das Führungspersonal der sächsischen Polizei – Landespolizeipräsident, Polizeipräsidenten, Leiter der Führungsstäbe, Referatsleiter des Landespolizeipräsidiums im SMI – besucht einzeln nach einem koordinierten Plan mindestens einmal jährlich die PolFH und eine der Polizeifachschulen, um dort aus dem jeweiligen Verantwortungsbereich vorzutragen und mit den Studierenden und Auszubildenden ins Gespräch zu kommen.

Weiterhin tragen Bedienstete der sächsischen Polizei mit Spezialkenntnissen und besonderen Aufgaben an der PolFH und den Polizeifachschulen ihre aktuellen Erkenntnisse vor und bringen diese in die Lehre und Forschung ein. Dies gilt besonders für Polizeiführer nach komplexen Einsätzen.

3.2 Personalstrategie und Personalentwicklungskonzept für die sächsische Polizei

Empfehlungen

Nr. 4

Es wird nachdrücklich empfohlen, eine Personalstrategie mit einem Personalentwicklungskonzept, einschließlich transparenter Auswahl- und Förderungsverfahren, für die sächsische Polizei zu entwickeln, die jeden sächsischen Polizeibeamten auf seinem gesamten beruflichen Lebensweg - von der Einstellung bis zur Zurruesetzung - nachvollziehbar begleitet.

Dies würde der Führung der sächsischen Polizei nicht nur die gezielte vorausschauende Planung und Auswahl von geeigneten Lehrkräften für die Ausbildungsinstitutionen, sondern auch besonders für Spezialverwendungen und für Spitzenämter ermöglichen.

Nr. 5

Die Umsetzung einer Personalstrategie, eng abgestimmt mit der Aus- und Fortbildung, bedarf bei einem Umfang von zukünftig ca. 14.000 Polizeibeamten einer zentralen Führung mit einer entsprechenden Organisationseinheit. Es wird daher empfohlen, zumindest in mittelfristiger Perspektive eine zentrale Personalführung zu etablieren, dem Landespolizeipräsidium im SMI unmittelbar nachgeordnet, welche die damit einhergehenden Aufgaben ganzheitlich wahrnimmt.

Nr. 6

Lehrverwendungen müssen die gebührende Wertschätzung erfahren. Lehrkräfte gestalten mit ihrer täglichen Arbeit die Zukunft der sächsischen Polizei. Dafür müssen sie hohe Anerkennung erfahren und eine solche Verwendung als herausgehoben und ehrenvoll empfinden. Zu dieser Einstellung haben alle Führungskräfte in der sächsischen Polizei ihren Beitrag zu leisten.

Weiterhin gehört dazu eine gezielte Personalauswahl, ein koordinierter Wechsel zwischen Führungs-, Stabs- bzw. Spezialverwendungen und Lehrverwendungen sowie die Förderung von in der Lehre besonders bewährtem Personal bis in höchste Verwendungen.

Nr. 7

Die sächsische Polizei sollte baldmöglichst einen Dozenten an die Deutsche Hochschule der Polizei nach Münster entsenden, um an den Entwicklungen an der höchsten Ausbildungseinrichtung der deutschen Polizei teilhaben zu können und dort angemessen repräsentiert zu sein.

3.3 „Campus 4.0“ – eine Grundbedingung für zukünftige Erwachsenenbildung und Attraktivität des Polizeiberufs

Empfehlungen

Nr. 8

Es wird dringend empfohlen, zügig ein „Digitales Aus- und Fortbildungskonzept“ - „Campus 4.0“ - für die sächsische Polizei zu erarbeiten, ggf. unter Zuhilfenahme externer Expertise, um die didaktisch-methodische Nutzung jeglicher Art von Informations-/Kommunikations- und originärer Ausbildungstechnik zukünftig zu ermöglichen.

Nr. 9

Für die Planung, Steuerung und Implementierung dieser Digitalisierung sind entsprechende Stabelemente an der PolFH und den Polizeifachschulen zu schaffen.

Nr. 10

Bei der Implementierung wäre es konsequent, einen sequentiellen Ansatz zu wählen, um zu beschaffende Komponenten innerhalb eines Gesamtkonzepts - z. B. Ausstattung mit WLAN, mobile Endgeräte für Lehrende und Lernende, Errichtung von Wissensmanagementplattformen - schnellstmöglich einzuführen und nutzen zu können, da der Rückstand an den Schulen in diesem Bereich heute bereits immens ist.

3.4 Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei

Empfehlungen

Nr. 11

Es wird empfohlen, ein Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei zu erarbeiten, gerade vor dem Hintergrund rasanter politisch-gesellschaftlicher Entwicklungen in

unserer Zeit. Mit konstruktivem Gestaltungswillen sollte eine aktive, kooperative Mitgestaltung durch die Bediensteten aller Ebenen im Erarbeitungsprozess ermöglicht werden.

Die Wirksamkeit eines Führungs- und Selbstverständnisses ergibt sich jedoch nicht aus der bestdefinierten Theorie, sondern aus der gelebten und erlebten Praxis des Alltags, vornehmlich durch das Vorleben, Führen und Gestalten der Vorgesetzten.

Nr. 12

Bei dem Erarbeitungsprozess eines Führungs- und Selbstverständnisses wären die Ausbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei, vornehmlich die PolFH, mit Lehrenden und Lernenden zu beteiligen.

Gleichzeitig sollten an der PolFH und an den Polizeifachschulen die Grundlagen für die didaktisch-methodische Umsetzung in die Lehre unter Einbeziehung der jeweiligen Lern-/Studiengruppen erarbeitet werden.

Auch hier werden die Praxis der Lehre und der Umgang zwischen Lehrenden und Lernenden durch das beispielgebende Verhalten der Lehrenden und deren Leidenschaft in der Ausbildung für den Erfolg der Umsetzung in der Ausbildung ausschlaggebend sein.

Nr. 13

Es wird empfohlen, einen Beirat zu Grundsatzfragen der sächsischen Polizei zu bilden, bestehend aus Vertretern unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen, mit dem Ziel der weiteren Integration der Polizei in Staat und Gesellschaft sowie zur Beratung zu aktuellen Themenstellungen.

3.5 Das Verhältnis von Wissenschaft und Polizeipraxis in der Ausbildung der sächsischen Polizei

Empfehlungen

Nr. 14

Es wird empfohlen, das wissenschaftliche Studium zur Laufbahngruppe 2.1 mit dem Abschluss „Bachelor of Arts“ beizubehalten, um die Studierenden zu befähigen, die politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Zusammenhänge ihres Berufs zu erkennen, zu bewerten und in der späteren Praxis dieses Wissen und Können ein- und umsetzen zu können.

Nr. 15

Die Ausübung des Polizeiberufs auf gehobener Führungsebene – Laubahngruppe 2.1 – verlangt gleichermaßen nach akademischer Bildung und bedarfsgerechter praxisorientierter Lehre.

In einem ersten Schritt sollte daher der Ablauf des Studiums an der PolFH hin zu einer verbesserten Vernetzung und koordinierten Abfolge von Theorie- und Praktikumsanteilen neu konzipiert werden.

In mittelfristiger Perspektive wäre zu prüfen, ob ein duales praxisintegrierendes Studienmodell für diese Laufbahngruppe geeigneter wäre.

Durch die tiefere inhaltliche Verzahnung der theoretischen und praktischen Lernphasen, im Vergleich zu den heutigen Praktika, wäre eine größere Handlungssicherheit der Polizeikommissaranwärter zu erzielen und so das wichtige Zusammenwirken der PolFH mit den sächsischen Polizeidienststellen wesentlich zu stärken.

Nr. 16

Der bisher eher gering ausgeprägte Bereich der Forschung an der PolFH ist zügig auszubauen, allein schon um die Lehre qualitativ zu stärken, aber auch, um gleichzeitig das Ansehen und die Attraktivität der Hochschule zu steigern und die Ergebnisse für die Fortentwicklung der sächsischen Polizei nutzen zu können.

Die vorgesehene Bildung eines Instituts für Polizei- und Sicherheitsforschung als integraler Teil der PolFH ist daher nur ein folgerichtiger Schritt und baldmöglichst mit der notwendigen personellen und materiellen Ausstattung in die Tat umzusetzen.

Nr. 17

Für die zukünftige strategische Ausrichtung der PolFH wird empfohlen, einen Hochschulentwicklungsplan zu erarbeiten und diesen zur Grundlage von Lehre und Forschung zu machen.

4 Überprüfungsgebiete zur Ausbildung in der sächsischen Polizei

4.1 Bewerbergewinnung und Auswahlverfahren

4.1.1 Bewerbergewinnung

Empfehlungen

Nr. 18

Es wird empfohlen, die bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Überarbeitung der derzeitigen Werbekampagne „Verdächtig gute Jobs! 1 Beruf – 1000 Möglichkeiten“ weiterzuführen und die Kampagne zu aktualisieren. Dabei sollte den interessierten Bewerbern ein realistischeres Bild zum Polizeiberuf, auch hinsichtlich der tatsächlichen Verwendungsmöglichkeiten dargestellt werden. Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob der verwendete Begriff „Job“ die „richtigen“ Bewerber, insbesondere mit Blick auf das Verständnis zum Polizeiberuf als Berufung mit hohen charakterlichen Anforderungen anspricht.

Nr. 19

Die Werbekampagne sollte in die Nachbarländer Republik Polen und Tschechische Republik ausgedehnt werden, um dort potentielle Bewerber mit Deutschkenntnissen anzusprechen. Hierfür wäre ein zielgruppenorientiertes Programm in der Sprache des jeweiligen Nachbarlandes zu erarbeiten.

4.1.2 Auswahlverfahren LG 1.2 und Direkteinsteiger LG 2.1

Empfehlungen

Nr. 20

Es wird empfohlen, die derzeitigen Bewerbungsfristen aufzugeben und eine ganzjährige Bewerbung und Auswahl, ohne Schließung des Bewerbungsportals, zu ermöglichen.

Im gesamten Bewerbungs- und Auswahlprozess sollte eine kontinuierliche Kommunikation mit den Bewerbern erfolgen.

Nr. 21

Um das Auswahlverfahren für den Bewerber so unkompliziert wie möglich zu gestalten, wird vorgeschlagen, das Prozedere der Tests auf maximal zwei aufeinander folgende Tage zu verkürzen. Für diese Zeit sollte dem Bewerber eine Unterbringung vor Ort zur Verfügung gestellt werden.

Nr. 22

Es wird empfohlen, das derzeitige Auswahlverfahren einer grundlegenden Überprüfung zu unterziehen. Dabei wäre zukünftig die Gewichtung bei der Potenzialeinschätzung vom Computertest hin auf die Ergebnisse des Einzel- und Gruppengesprächs, ggf. ergänzt durch einen Einzelvortrag, zu verlagern.

Weiterhin sollten die Bewerber das komplette Auswahlverfahren durchlaufen und gegebenenfalls bei Nichtbestehen Prüfungsabschnitte wiederholen dürfen.

Nr. 23

Die Kommission empfiehlt, das Auswahlteam im Einzelgespräch mit mindestens zwei Prüfern, einem Beamten der LG 2.1 mit entsprechender Berufs- und Lebenserfahrung und einem Psychologen zu besetzen.

Nr. 24

Es wird empfohlen, keine weiteren Absenkungen der Zugangskriterien im Auswahlverfahren bei den körperlichen Anforderungen, z. B. im Sporttest, beim Schwimmnachweis, bei der Mindestgröße vorzunehmen. Gleichzeitig sollte auf die Unterscheidung der Geschlechter bei den Anforderungen verzichtet werden, da in den Einsätzen ebenfalls gleiche Anforderungen an Männer und Frauen zu stellen sind.

Weiterhin sollte der Sporttest so umgestellt werden, dass jegliche individuelle Einschätzung der Leistung durch die Prüfer ausgeschlossen werden kann.

Bei Nichtbestehen des Sporttests sollten Wiederholungen mit Fristsetzung grundsätzlich ermöglicht werden, wenn der Bewerber alle anderen Einstellungsvoraussetzungen erfüllt hat.

Nr. 25

Vor dem Hintergrund des zunehmenden politischen Extremismus in der Bevölkerung wird empfohlen, die ausgewählten Bewerber einer Sicherheitsüberprüfung der Stufe 1 zu unterziehen.

Nr. 26

Beim Vorliegen eines positiven Auswahlergebnisses mit hinlänglicher Einstellungsprognose wird empfohlen, dem Bewerber zum Abschluss des Auswahlverfahrens noch in Leipzig eine Zusage (unter Vorbehalt der Erfüllung aller weiteren Voraussetzungen) zur Aufnahme in den Polizeivollzugsdienst zu erteilen. Damit soll vermieden werden, dass sich Bewerber bei häufig monatelangem Warten auf die abschließende Einstellungsentscheidung anderweitig orientieren.

Nr. 27

Mit Blick auf die Einstellungstermine der Wirtschaft und anderer Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sollte ein vorverlegtes Einstellungsdatum, z. B. der 01. August oder spätestens der 01. September für alle Laufbahngruppen in Erwägung gezogen werden.

4.1.3 Auswahlverfahren Laufbahnbewerber

Empfehlungen

Nr. 28

Es wird vorgeschlagen, die Bewerbungs- und Auswahlverfahren für die Aufstiegsbeamten der LG 2.1 und LG 2.2 grundlegend zu überarbeiten.

Vorangegangene Beurteilungen sowie Aufstiegseignungsprognosen (AEP) der unmittelbaren Vorgesetzten, mit Stellungnahmen nächsthöherer Vorgesetzter sollten als die elementaren Bestandteile der Auswahlentscheidung und Zulassung zur LG 2.1 und LG 2.2 herangezogen werden. Ergänzend könnten in einem zentralen Verfahren die kognitiv-analytischen Fähigkeiten in Klausuren oder Vorträgen und die charakterliche Eignung in Einzelgesprächen in einer Auswahlkommission, der auch ein Psychologe angehören sollte, geprüft werden.

Nr. 29

In Umsetzung einer Personalstrategie und eines Personalentwicklungskonzeptes sollten die Führungskräfte und die Personalführung in der sächsischen Polizei anstreben, Bewerber frühzeitig zu identifizieren, gezielt über Führungs- und Stabsverwendungen zu fördern und zu qualifizieren und abschließend in einem kurzen Auswahlprozess, bei dem die über die Jahre erbrachten Leistungen, die Eignung und die Befähigung des Bewerbers wesentliche Kriterien sind, über deren Zulassung zu entscheiden.

4.2 Auswahl und Qualifizierung von Lehrkräften für die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Empfehlungen

Nr. 30

Verwendungen in der Aus- und Fortbildung innerhalb der sächsischen Polizei sollten den Stellenwert eines wichtigen Entwicklungsbausteins im Rahmen der individuellen Verwendungsplanung und der gezielten Personalauswahl der Polizeibeamten erhalten. Die Tätigkeit als Dozent an der PolFH sollte grundsätzlich eine Voraussetzung für die Einnahme von Dienstposten der Besoldungsgruppe A 15 und höher sein.

Nr. 31

Neuen Lehrkräften sollte eine erfahrungsabhängige Einarbeitungszeit bzw. eine Übergabe/Übernahme durch die bisherige Lehrkraft ermöglicht werden. Hierzu gehört eine didaktisch-methodische Fortbildung innerhalb der sächsischen Polizei oder bei einer externen Bildungsinstitution.

Nr. 32

Wesentlicher Bestandteil dieser Vorbereitung und Einarbeitung sollte in jedem Fall eine Probevorlesung sein, um abschließend die Eignung des zukünftig Lehrenden feststellen zu können. Das Votum des Senats der PolFH sollte bei der Auswahl von Lehrkräften besondere Berücksichtigung finden.

Nr. 33

Den im Lehrbetrieb stehenden Lehrkräften sollten regelmäßige Fortbildungen und Praxisaufenthalte ermöglicht werden, um sie insbesondere in ihren Fachbereichen auf dem Stand neuester Entwicklungen und Praxisgegebenheiten zu halten.

Nr. 34

Lehrenden, insbesondere Hochschullehrern ohne polizeiliche Vorerfahrung, sollte ein Praktikum in der Polizeiorganisation ermöglicht werden.

Nr. 35

Die Vermittlung der Ausbildungsziele und -inhalte zum Führungs- und Selbstverständnis der sächsischen Polizei sollte Aufgabe der Lehrkräfte aus dem Polizeivollzugsdienst sein, die im Feld der Berufsethik durch Polizeiseelsorger unterstützt werden.

Nr. 36

Lehrkräfte sollten in ihrer Tätigkeit intensiver als bisher durch das Personal in Führungsverantwortung wahrgenommen und begleitet werden. Hierzu gehört der kontinuierliche wertschätzende Gesprächsaustausch, unter anderem durch Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, genauso wie regelmäßige Hospitationen.

Nr. 37

Standortbedingte Nachteile im ländlichen Raum, wie beispielsweise in Rothenburg/O.L. und Schneeberg sind für das Lehr- und Stammpersonal angemessen auszugleichen, allein schon, um die Lehrverwendungen dort attraktiv zu gestalten. Beispielhaft seien hier eine angepasste Dienstpostenbewertung, Zuschläge zu den Dienstbezügen, fürsorgliche Trennungsgeld- und Arbeitszeitregelungen sowie Unterbringungshilfen, bezahlte Heimfahrten und zeitgemäße Arbeits- und Unterbringungsmöglichkeiten, einschließlich einer digitalen Infrastruktur genannt. Auch im Hinblick auf nachziehende Familien sollte eine familiengerechte Unterstützung angezeigt sein.

Nr. 38

Die Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel durch flexible und gekürzte Arbeitszeitmodelle, haben auch bei den Lehrkräften eine immer größer werdende Bedeutung. Der Lehrkörper muss dem quantitativ nach entsprechenden Annahmen und nachvollziehbaren Berechnungsmodellen angepasst werden, um jeglichen Stundenausfall bei dem ohnehin schon verkürzten Studium/der Ausbildung zu vermeiden.

4.3 Infrastruktur und Ausstattung der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Empfehlungen

Nr. 39

Das im Jahr 2019 an beiden Standorten der PolFH beginnende Bau- und Modernisierungsprogramm mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von ca. 100 Millionen Euro muss schnellstmöglich und ohne weiteren Verzug implementiert werden. Zusätzliche weitere bisher nicht anerkannte Bedarfe der PolFH sind einer erneuten Überprüfung zu unterziehen. Übergangslösungen, insbesondere zur Sicherstellung der Lehre, sind zu realisieren.

Nr. 40

Die Kommission empfiehlt dringend die unmittelbare Nachrüstung der Container mit einer Klimaanlage. Die raumklimatischen Verhältnisse werden sonst in Verbindung mit den Lehrgruppenstärken im Sommerhalbjahr einen zumutbaren Lehrbetrieb nicht durchgehend ermöglichen. Gesundheitsgefährdungen sind nicht auszuschließen.

Nr. 41

Im Zuge der Erarbeitung eines Digitalen Aus- und Fortbildungskonzepts „Campus 4.0“ für die sächsische Polizei und unter Berücksichtigung des einzuleitenden Infrastruktur-Investitionsprogramms an der PolFH kann nicht weiter zugewartet werden.

Mit höchster Priorisierung ist ein leistungsfähiges Hochschulnetz mit WLAN-Zugang an den Standorten Rothenburg/O.L. und Bautzen einzurichten. Zur Bereitstellung von Lehrunterlagen und für moderne Lernformen bedarf es einer IT-Ausstattung mit hochschuleigener Wissensmanagementplattform.

Gleiches ist an den Polizeifachschulen unverzüglich einzuleiten.

Nr. 42

Den Studierenden ist für die Studiendauer ein Notebook (freie USB-Schnittstelle, Zugänge zum Polizeinetz, zum Internet, in ein Hochschulnetzwerk) zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung zu stellen.

Den Auszubildenden an den Polizeifachschulen sind Notebooks ebenfalls schnellstmöglich nach Einrichtung eines Ausbildungsnetzwerks zur Verfügung zu stellen.

Nr. 43

Die PolFH und die Polizeifachschulen sind zeitnah für eine praxisnahe Ausbildung in Handlungs- und Einsatztrainings mit den hierfür notwendigen Führungs- und Einsatzmitteln, die aktuell in der Polizeiorganisation Anwendung finden, auszustatten.

Nr. 44

Für die Zeit bis zur voraussichtlichen Fertigstellung der modernisierten Lehr- und Ausbildungsbasis in Rothenburg/O.L. und Bautzen bis 2024/25, ist dem Lehr- und Stammpersonal und den Studierenden durch angepasste verwaltungsrechtliche Regelungen und eine enge lokale Netzwerkarbeit größtmögliche Unterstützung hinsichtlich der Rahmenbedingungen (u.a. Unterbringung, Transfer, ÖPNV-Anbindung, Betreuung) zu geben.

Nr. 45

Aufgrund der geografischen Randlage der Stadt Rothenburg/O.L. und der aktuellen ÖPNV-Situation müssen Lehrkräfte die Möglichkeit haben, in der Liegenschaft bzw. im nahen Umfeld während der Arbeitswoche zu wohnen und zu übernachten. Zukünftig sollten alle Studierenden und alle Lehrenden die Möglichkeit zeitgemäßer Einzelunterbringung am Schulstandort erhalten. Hierzu gehören auch Kinderbetreuungsangebote und Studiengruppen mit familienfreundlichen Präsenzstudienzeiten.

Nr. 46

Es wird empfohlen, in Kooperation mit der Kommune und dem Landkreis für den zentralen Studienstandort der sächsischen Polizei in Rothenburg/O.L. auf eine Verbesserung der ÖPNV-Anbindung und der Infrastruktur (Internet, Mobilfunk) hinzuwirken.

4.4 Ziele der Ausbildung, Schwerpunkt Charakterbildung und berufliches Selbstverständnis

Empfehlungen

Nr. 47

Zur stärkeren Ausprägung von Führungskompetenz wird empfohlen, den Anteil „Grundlagen der Führungslehre“ im Studium an der PolFH zu erhöhen. Dabei sollte insbesondere die Führungsverantwortung des Polizeibeamten im Kontext der komplexen polizeilichen Aufgaben mit ihren Auswirkungen sowohl nach innen als auch nach außen aufgezeigt und vermittelt werden. Fächerübergreifende Führungskräfte trainings bieten sich hierfür besonders an.

Nr. 48

Die Öffentlichkeit nimmt die Polizei heute mehr denn je wahr, aber insbesondere über die neuen Medien. Angesichts dieser Entwicklung empfiehlt die Kommission, baldmöglichst für die Lehre an der PolFH und an den Polizeifachschulen „Medienkompetenz“ vom Ziel und Inhalt her zu definieren und didaktisch-methodisch zu untersetzen. Zur Unterstützung in Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung sind zwingend externe Fachkräfte heranzuziehen.

Nr. 49

Charakterbildung und die berufsethische Haltung werden auch von dem Wissen und Verstehen der Geschichte der eigenen Organisation geprägt. Daher sieht es die Kommission als bedeutsam an, im Rahmen der Lehre zum Führungs- und Selbstverständnis einen angemessenen Anteil zur „Geschichte der sächsischen Polizei“ in das Curriculum für das Studium an der Hochschule aufzunehmen.

Analoge Anteile für die Ausbildung an den Polizeifachschulen wären zu prüfen.

Nr. 50

Um der aktuellen und zukünftigen Dynamik von gesellschaftlichen Entwicklungen sowie den Zusammensetzungen und Erwartungshaltungen von Studierenden und Auszubildenden zu entsprechen, wird empfohlen, zeitgemäße Studien- und Unterrichtsmethoden aus der Erwachsenenbildung zu erproben und anzuwenden, auch unter Nutzung moderner digitaler Technik. Dabei sollte die sächsische Polizei „über den Zaun“ schauen und die Expertise bei anderen polizeilichen Fachhochschulen und im zivilen Bereich nutzen.

4.5 Führungs- und Ausbildungskultur an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Empfehlungen

Nr. 51

Es wird empfohlen, für die Führungskräfte an der PolFH (Rektor, Prorektor, Kanzler) ein Coaching zunächst durch externe Experten durchzuführen. Dabei sollten die Führungskräfte über einen bestimmten Zeitraum begleitet, ihnen Rückmeldungen gegeben und Optimierungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung des individuellen Führungsverhaltens aufgezeigt werden.

Ein Coaching an der PolFH könnte auch als Pilotprojekt für die gesamte Polizeiführung im Freistaat Sachsen genutzt werden. Im Falle der Ausweitung des Projektes wäre dann ergänzend eine eigene Coachingexpertise aufzubauen.

Nr. 52

Das am Standort Bautzen praktizierte Tutorenmodell sollte hin zu der Einrichtung von „Führungs- und Vertrauensdozenten“ an beiden Standorten der PolFH weiterentwickelt

werden. Für jeden Studienkurs wäre ein hierfür besonders geeigneter Dozent, vornehmlich Polizeivollzugsbeamte, soweit realisierbar auf freiwilliger Basis, einzusetzen.

Für seine verantwortungsvolle Aufgabe sind dem Führungs- und Vertrauensdozenten Befugnisse zuzuordnen und zur Wahrnehmung der Aufgaben ein ausreichender Zeitrahmen zur Verfügung zu stellen.

In diesem Zusammenhang wäre zu prüfen, ob durch den Führungs- und Vertrauensdozenten zum Ende des Studiums eine Beurteilung der von ihm geführten und betreuten Studierenden erfolgen sollte.

Nr. 53

Es wird nachdrücklich empfohlen, durch klare Regelungen (u.a. Anwesenheitspflicht/Präsenz, Kleidung/Uniform, Verhalten auf dem Campus) als Teil des gemeinsam getragenen Führungs- und Selbstverständnisses einen verbindlichen Orientierungsrahmen zu schaffen.

Von zentraler Bedeutung muss dabei sein, dass die Einhaltung dieser Regeln gewährleistet wird. Den Führungskräften, den Führungs- und Vertrauensdozenten, aber auch allen Lehrenden kommt hierbei eine besondere Verantwortung zu. Bei Missachtung müssen die für Fehlverhalten und Dienstpflichtverletzungen bestehenden Sanktionsmechanismen angewandt werden.

Dies sollte gleichermaßen für alle Aus- und Fortbildungseinrichtungen der sächsischen Polizei gelten.

Nr. 54

Als ein Teilaspekt der empfohlenen Personalstrategie sollte die Förderung von Beamten bereits an der PolFH in Rothenburg/O.L. beginnen. So könnten sich beispielsweise die zehn Studierenden mit den besten Abschlüssen und Persönlichkeitsbewertungen ihre zukünftige Verwendung aus den angebotenen Stellen selbst auswählen.

Darüber hinaus sollten spezielle Kenntnisse der Studierenden, z.B. durch ein vorangegangenes Studium oder eine Ausbildung, bei der künftigen Verwendung stärker berücksichtigt werden.

Nr. 55

Es wird angeregt, ein Programm der Öffnung der PolFH nach außen zu entwickeln. Dabei sollten regelmäßig Veranstaltungen mit Vorträgen von externen Persönlichkeiten an der

PolFH angeboten werden, zu denen die Öffentlichkeit eingeladen wird und die zugleich für die Lehre und Forschung genutzt werden können.

Nr. 56

An der PolFH sollte jährlich ein „Tag der Familien und Angehörigen“ angeboten werden. Gleiches ist für die Polizeifachschulen zu erwägen.

Nr. 57

Es wird empfohlen, die Zusammenarbeit der PolFH mit anderen Hochschulen auszubauen und zu festigen. Dies betrifft sowohl die Polizeifachhochschulen, als auch andere allgemeine Hochschulen.

Fortbildungsangebote für Dozenten im allgemeinen Hochschulbereich und an anderen Polizeifachhochschulen sollten stärker genutzt werden.

Nr. 58

Vor dem Hintergrund der zunehmenden internationalen polizeilichen Zusammenarbeit sind die internationalen Beziehungen der PolFH weiter auszubauen. Dabei sollte den Studierenden in einem Praktikum die Möglichkeit zu einem Auslandsaufenthalt gegeben werden (insbesondere im Zusammenhang mit dem Erasmus⁺-Programm). Im Fokus hätten dabei die Nachbarländer des Freistaats und die weiteren EU-Mitgliedsstaaten zu stehen.

4.6 Struktur, Organisation, interne Abläufe der Ausbildung an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

4.6.1 Curriculum, Praktikum, Akkreditierung

Empfehlungen

Nr. 59

Bei einer didaktisch-methodischen Überarbeitung des Studiums hin zu einer stärkeren Herausbildung von Kompetenzen wird empfohlen, das Curriculum und das Modulhandbuch beginnend mit dem 27. Jahrgang (Ausbildungsbeginn im Jahr 2020) grundlegend zu überarbeiten. Dabei bestünde der Anspruch, dass die Ergebnisse des theoretischen Lernens handlungsrelevanter und praktisch anwendbarer ein- und umzusetzen sein sollten.

Dieser Ansatz erfordert, dass mehrere Praktika zeitlich und organisatorisch so in das Studium aufgenommen werden, dass die Anwärter das Erlernte zeitnah nach dem Theorie- teil in der Praxis anwenden und sich erproben können. Dieser regelmäßige Wechsel zwischen Theorie und Praxis wäre auch als eine Erprobung hin zu einer möglichen Um- stellung auf ein duales Studium zu nutzen.

Nr. 60

Die Kommission schlägt vor, das Studium in der LG 2.1 in einer generalisierten Form beizu- behalten.

Nr. 61

Es wird empfohlen, die Akkreditierung des Studienganges Bachelor of Arts „Polizeivollzugs- dienst“ an der PolFH zu beantragen, um die Anerkennung des Studiums europaweit (wieder) zu erlangen.

4.6.2 Selbststudium

Empfehlung

Nr. 62

Es wird nachdrücklich empfohlen, das Lehrpersonal im Selbststudium darauf zu verpflichten, klare Zielsetzungen und Vorgaben zu definieren und die Ergebnisse gemeinsam mit den Studierenden zu besprechen und auszuwerten.

4.6.3 Bachelorarbeiten

Empfehlung

Nr. 63

Die Bachelorarbeiten sollten als Instrument der anwendungsorientierten Forschung in stärkerem Maße genutzt werden. Die Generierung der Themen müsste in enger Abstimmung mit dem neu zu bildenden Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung und den Dienststellen aus der polizeilichen Praxis heraus erfolgen und für die Polizeiorganisation und die Hoch- schule nutzbar gemacht werden.

4.6.4 Evaluation

Empfehlung

Nr. 64

Es wird vorgeschlagen, aufbauend auf den derzeitigen Evaluierungsverfahren, nach jedem Modul ein Auswertungsgespräch durchzuführen. Unter der Führung des Modulverantwortlichen sollten die Ergebnisse der Befragung nachbereitet und Vorschläge zur Verbesserung zwischen den im Modul eingesetzten Lehrkräften und den Studierenden erarbeitet werden. Die gesammelten Erkenntnisse wären durch den Modulverantwortlichen, einen Vertreter der Dozenten und der Studierenden zu dokumentieren und der Hochschulleitung vorzulegen, die auf dieser Grundlage die Entscheidung zur Umsetzung herbeiführt.

4.6.5 Zusammensetzung der Studienkurse

Empfehlung

Nr. 65

Die Studienkurse der PolFH sollten immer aus Aufstiegsbeamten und Direkteinsteigern gemischt besetzt werden. Zusätzliche Kriterien, wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, berufliche und akademische Vorbildung wären bei der Zusammensetzung zu berücksichtigen. Mit Blick auf die geographische Lage der PolFH könnten die gebildeten Fahrgemeinschaften als ein weiteres Kriterium herangezogen werden.

4.6.6 Personalausstattung, Unterrichtsplanung, Deputat

Empfehlungen

Nr. 66

Um den zukünftigen Anforderungen in der Aus- und Fortbildung zu entsprechen, auch durch die ansteigende Zahl der Studierenden, sowie zur Sicherstellung notwendiger personeller Kapazitäten für die Forschung, muss die personelle Ausstattung der PolFH im Detail ermittelt, angepasst und anschließend gedeckt werden. Dies gilt sowohl für das Lehrpersonal als auch für die Verwaltung. Die personellen Konsequenzen bei Implementierung von Empfehlungen dieses Berichtes sind dabei mit zu berücksichtigen.

Nr. 67

Mit dem Ziel, an der PolFH einen gemeinsamen Lehrkörper für die Ausbildung und für die Fortbildung zu bilden und damit die gegenseitige Einsetzbarkeit des Lehrpersonals sicherzustellen, wird empfohlen, eine organisatorische Differenzierung zwischen Aus- und Fortbildung im Lehrkörper aufzuheben, auch in Bezug auf die Dienstpostenbewertung und Besoldung/Vergütung bei vergleichbarer Lehrtätigkeit.

Nr. 68

Es wird empfohlen, die Planung der Ausbildung für alle Studienjahrgänge und die zentrale Fortbildung an der PolFH und damit für beide Standorte Rothenburg/O.L. und Bautzen zentral vorzunehmen. Dazu ist die Verwaltung der Hochschule neu zu strukturieren und personell deutlich zu verstärken. Zusätzlich ist es unabdingbar, diesen Bereich mit einer zeitgemäßen Software zur Planung des Studien- und Fortbildungsbetriebes auszustatten. Ein Erfahrungsaustausch mit der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz wird hierzu empfohlen.

Nr. 69

Für den Lehrkörper der PolFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen sollte die Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über Art und Umfang der Dienstaufgaben des hauptamtlichen Lehrpersonals als Grundlage für eine Deputatsregelung herangezogen werden. Diese Vorschrift enthält transparente Entscheidungs-, Arbeits- und Handlungsverfahren und sollte an der PolFH konsequente Anwendung finden. Es wird dringend empfohlen, auf dieser Grundlage für den Lehrkörper der PolFH in Rothenburg/O.L. und Bautzen eine einheitliche und transparente Regelung zum Umgang mit Deputaten zu erlassen. Diese sollte so gestaltet werden, dass der Lehrbetrieb ohne Unterrichtsausfall sichergestellt, eine angemessene Präsenz des Lehrpersonals vor Ort gewährleistet, eine gleichmäßige Arbeitsbelastung der Lehrkräfte und flexible gegenseitige Vertretungen erreicht sowie eine intensive Zusammenarbeit innerhalb der PolFH ermöglicht werden.

4.6.7 Servicepunkt

Empfehlung

Nr. 70

Die Verwaltung sollte (wieder) zu einem Dienstleister für die Studierenden und das Lehrpersonal werden. Zur Realisierung wird vorgeschlagen, einen zentralen Servicepunkt in der

Verwaltung einzurichten und diesen sowie die Verwaltung als Ganzes personell und materiell entsprechend auszustatten.

4.6.8 Umorganisation als Zwischenlösung

Empfehlungen

Nr. 71

Von zentraler Bedeutung für eine effektive Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben an der PolFH ist die Verzahnung von Aus- und Fortbildung sowie der Standorte Rothenburg/O.L. und Bautzen. Gleichzeitig muss eine kontinuierliche und sichtbare Führung der Hochschule an beiden Standorten sichergestellt werden. Daher wird empfohlen, die Struktur der PolFH grundlegend anzupassen. Einen Strukturvorschlag hierzu enthält die Abbildung 1 (S. 94).

Nr. 72

Der Rektor sollte künftig durch zwei Prorektoren in der Führung der Hochschule unterstützt werden: einen Prorektor, verantwortlich für Lehre und Forschung, auch um hier eine enge Verzahnung sicherzustellen, und einen zweiten Prorektor, verantwortlich für die breitgefächerte Fortbildung.

Nr. 73

Die Kommission empfiehlt, die Fachbereiche der Hochschule am Standort Rothenburg/O.L. und die Fachgruppen des Fortbildungszentrums in Bautzen fachlich-inhaltlich und organisatorisch zu verbinden und neu in vier Fachbereiche zu strukturieren. Die Leiter von zwei Fachbereichen wären in Rothenburg/O.L. und deren Vertreter in Bautzen vor Ort, während die Leiter der zwei weiteren Fachbereiche in Bautzen und deren Vertreter in Rothenburg/O.L. präsent sein sollten. Das Lehrpersonal unterrichtet bedarfsabhängig an beiden Standorten sowohl in der Aus- als auch in der Fortbildung.

Nr. 74

Die Verwaltung der PolFH sollte, insbesondere unter Berücksichtigung des Aufgabenzuwachses strukturell und personell so aufgestellt sein, dass sie ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen kann. So sind die Kernaufgaben „Studien- und Ausbildungsangelegenheiten“ sowie „Studien- und Ausbildungsplanung“ strukturell zusammenzufassen sowie aufgabengerecht personell zu unterlegen. Daher wird empfohlen, ein neues Referat „Aus- und Bildungsmanagement“ im Verantwortungsbereich des Kanzlers einzurichten.

Gleiches gilt für die dringend aufzunehmende Digitalisierung der Hochschule, die durch ein neues Referat „IT-Services/Medien“ vor Ort zu steuern, umzusetzen und zu betreuen wäre.

Nr. 75

Mit Blick auf die bekannt gewordenen Verfehlungen im Prüfungswesen an der PolFH ist es erforderlich, besondere strukturelle Vorkehrungen zu treffen, die eine ordnungsgemäße Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Aufgaben zentral und unabhängig gewährleisten. Daher wird vorgeschlagen, ein Referat „Prüfungsangelegenheiten“ zu bilden, es personell aufgabengerecht auszustatten und es dem Rektor unmittelbar zuzuordnen.

4.7 Prüfungswesen an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)

Empfehlungen

Nr. 76

Es wird empfohlen, vor jeder Prüfung eine „prüfungsvorbereitende Veranstaltung“ durchzuführen. An dieser sollten die an der Erstellung der Prüfungsaufgaben beteiligten Dozenten und ein Vertreter des Prüfungswesens teilnehmen. Die Studierenden hätten so eine abschließende Möglichkeit, zu Inhalten, zur Organisation und zum Ablauf der Prüfung Fragen zu stellen und Informationen zu erhalten. Zur Vorbereitung der Dozenten wären die Fragen durch die Studierenden vorab schriftlich einzureichen.

Nr. 77

Die Anzahl der Prüfungen sollte reduziert und die Inhalte und Formen den Grundsätzen der Erwachsenenbildung angepasst werden. Übergeordnetes Ziel wäre dabei, die Nachhaltigkeit der Wissensvermittlung durch Wissenstransfer und Wissensanwendung mit dem Fokus auf die zu erzielenden Kompetenzen fächerübergreifend zu erreichen. Eine quantitative Verlagerung zu Gunsten von mündlichen und praktischen Prüfungen wird empfohlen.

Nr. 78

Zur Vorbeugung von Prüfungsmanipulationen und zur Sicherstellung einer rechts- und verfahrenskonformen Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen wird die Einrichtung einer Prüfungsplattform beim Referat „Prüfungsangelegenheiten“ mit streng begrenztem Nutzerzugang empfohlen. Auf dieser Plattform sollten alle prüfungsrelevanten Vorgänge einschließlich der eingereichten Prüfungsvorschläge gespeichert sein.

Nr. 79

Darüber hinaus wäre es zweckmäßig, bei der Vorbereitung von Prüfungen dem Rektor oder dem Prorektor, unmittelbar vor dem Prüfungstermin, mindestens zwei alternative Prüfungsaufgaben aus der Prüfungsplattform in verschlossenen Umschlägen vorzulegen, aus denen er die jeweilige Prüfungsaufgabe auswählt.

Nr. 80

Es wird empfohlen, bei schriftlichen Prüfungen zwischen Klausuren zur „Reproduktion und unmittelbaren Anwendung von Wissen“ und zur „wissenschaftlichen Bearbeitung“ eines Sachverhaltes klar zu unterscheiden. Bei der ersten Variante, mit ihrem Bezug zum polizeilich-praktischen Handeln, wären Hilfsmittel generell nicht zugelassen, während im zweiten Fall die Nutzung sämtlicher Hilfsmittel möglich sein sollte.

Nr. 81

Im Falle des Nichtbestehens einer Prüfung wird vorgeschlagen, die Wiederholung, unabhängig von der erbrachten Einzelleistung bei Bestehen, in jedem Fall nur mit „ausreichend“ (5 Punkte) zu bewerten. Damit werden Anhebungen in Bewertungen durch Wiederholungsprüfungen im Vergleich zu Bewertungen aus Erstprüfungen ausgeschlossen.

Nr. 82

Der Anspruch an eine Bachelorarbeit und der damit verbundene Arbeitsaufwand des Studierenden und seines Betreuers macht es zwingend erforderlich, das Ergebnis der Bachelorarbeit in die Gesamtbewertung des Studiums angemessen einzubeziehen. Die mündliche Verteidigung der Bachelorarbeit sollte mit aufgenommen und bewertet werden.

Nr. 83

Zur Vermeidung von Plagiaten bei der Erstellung von Bachelorarbeiten sollte baldmöglichst eine entsprechende Prüfungssoftware beschafft werden. Damit unterstreicht die PolFH nach innen und außen ihren wissenschaftlichen Anspruch.

4.8 Gesamtbetrachtung der Struktur der Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei

Empfehlungen

Nr. 84

Dem Ziel der Aus- und Fortbildung aus einer Hand folgend, wird empfohlen, baldmöglichst die operativen, konzeptionell-inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben in der Aus- und Fortbildung der sächsischen Polizei in einer Direktion Aus- und Fortbildung mit der PolFH im Zentrum und mit Unterstellung aller anderen Träger der zentralen Aus- und Fortbildung (Auswahlteam, Polizeifachschulen, SRZ) unter Beibehaltung der derzeitigen Standorte zusammen zu fassen. Einen Vorschlag zu einer Grobstruktur für die Aus- und Fortbildungsdirektion/PolFH enthält die Abbildung 2 (S. 108).

Das Sächsische Staatsministerium des Innern, Abteilung 3, mit dem Referat 35 wäre dann in die Lage versetzt, sich im Rahmen seiner ministeriellen Aufgaben auf die strategischen Vorgaben in der Aus- und Fortbildung zu konzentrieren und Entscheidungskompetenzen für die operative Umsetzung an die Direktion Aus- und Fortbildung zu delegieren.

Nr. 85

Im Zusammenhang mit der Bildung einer Direktion Aus- und Fortbildung oder in einem Folgeschritt sollte geprüft werden, inwieweit die dezentrale Fortbildung bei den Polizeidirektionen ebenfalls der Direktion Aus- und Fortbildung zugeordnet und unterstellt werden könnte, gleichfalls unter Erhalt der bisherigen Standorte.

Nr. 86

Es wird empfohlen, Überlegungen zur Zusammenlegung der PolFH mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH) oder zur Verlegung der PolFH an einen zentral gelegenen Standort nicht weiter zu verfolgen, und statt dessen an der Beibehaltung einer eigenständigen Polizeifachhochschule in Rothenburg/O.L. und Bautzen festzuhalten, diese jedoch schnellstmöglich auszubauen und zu modernisieren.

Weiterhin wäre die Einrichtung einer vierten Polizeifachschule im ostsächsischen Raum mit mittelfristiger Perspektive zu prüfen.

Nr. 87

Darüber hinaus wird empfohlen, eine grundlegende Überprüfung hinsichtlich der konzeptionell-inhaltlichen Ausrichtung, der Personalausstattung sowie materieller und infrastruktureller Bedarfe der Polizeifachschulen vorzunehmen.

Nr. 88

Die aktuellen und zukünftigen Fortbildungsbedarfe der sächsischen Polizei sollten dienststellenübergreifend noch einmal grundlegend überprüft und präzisiert werden, um auf dieser Grundlage die hierzu notwendigen Kapazitäten bereitzustellen, so dass die gegenwärtig ressourcenbedingte Zurückstellung von Fortbildungsbelangen künftig vermieden werden kann.

Nr. 89

Es wird empfohlen, die bestehende landesweite Fortbildungskommission thematisch und personell auf die Belange der Ausbildung zu erweitern, um zukünftig eine ganzheitliche Planung von Aus- und Fortbildung und deren Verzahnung zu erreichen.

5 Auf dem Weg in die Zukunft

Empfehlung

Nr. 90

Es wird daher empfohlen, zur Aus- und Fortbildung in der sächsischen Polizei eine Planungs-, Entscheidungs- und Implementierungsorganisation – mit einer Arbeits-, Steuerungs- und Entscheidungsebene – zu schaffen, in der die Ziele und das Vorgehen definiert, beraten und entschieden und die Umsetzung geplant, initiiert und kontrolliert wird.

In dieser Organisation wären unter Führung des SMI, die Ausbildungseinrichtungen sowie alle Polizeidienststellen einzubeziehen.

Diese Organisation sollte ihre Arbeit zunächst auf die Bereiche der Lehre, des Personals, Materials und der Infrastruktur der Schulen konzentrieren, in denen sichtbare und schnelle Abhilfe zu den identifizierten Schwachstellen und Mängeln erreicht werden kann.

7 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	
a. D.	außer Dienst
AA	Ausbildungsabschnitt
AC	Amtschef
AEP	Aufstiegseignungsprognose
AFI	Aus- und Fortbildungsinstitut (aufgelöst 2013)
AL	Abteilungsleiter
amt.	amtierende/r
Ass.-Jur.	Rechtsassessor (Assessor juris)
AuF	Aus- und Fortbildung
Az.	Aktenzeichen
BDK	Bund Deutscher Kriminalbeamter
BePo	Bereitschaftspolizei
BFE	Beweissicherungs- und Festnahmeeinheit
BiA	Beamter/in in Ausbildung
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BPA	Bereitschaftspolizeiabteilung
BPH	Bereitschaftspolizeihundertschaft
BPR	Besonderes Polizeirecht
BWL	Betriebswirtschaftslehre
CCC	Cybercrime Competence Center
CulKD	Computer- und Internetkriminalitätsdienst
DB	Direktionsbüro
Dez.	Dezernat
DGF/DGF`in	Dienstgruppenführer/Dienstgruppenführerin
Dipl.-Päd.	Diplompädagoge/ Diplompädagogin
Dipl.-Psych.	Diplompsychologe/Diplompsychologin
DPoIG	Deutsche Polizeigewerkschaft
DVD	Digitale Video Disc
EKHK/EKHK`in	Erster Kriminalhauptkommissar/ Erste Kriminalhauptkommissarin
EPHK/EPHK`in	Erster Polizeihauptkommissar/ Erste Polizeihauptkommissarin
ePolSax	Intranet der sächsischen Polizei
FAQs	Frequently Asked Questions (meistgestellte Fragen)
FB	Fachbereich
FBL/FBL`in	Fachbereichsleiter/Fachbereichsleiterin
FBZ	Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), Fortbildungszentrum
FG	Fachgruppe
FH	Fachhochschule
FHSV	Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung (Meißen); <u>jetzt</u> Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen
FoBiZ	Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen (siehe auch FHSV)
g.D. (LG 2.1)	gehobener Dienst (bisherige Bezeichnung)
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GFG	Gemeinsame Fahndungsgruppe
GS	Grundstudium

h.D. (LG 2.2)	höherer Dienst (bisherige Bezeichnung)
HDS	Hochschuldidaktische Zentrum Sachsen
HS	Hauptstudium
HSB	Hauptsachbearbeiter
i. V.	in Vertretung
IdP	Inspekteur der Polizei
IuK	Information und Kommunikation
IZD	Inspektion Zentrale Dienste
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
JUDr.	Juris utriusque doctor (juristisch akademischer Grad)
KD/KD`in	Kriminaldirektor/ Kriminaldirektorin
Kdr	Kommandeur
Kfz	Kraftfahrzeug
KHK/KHK`in	Kriminalhauptkommissar/Kriminalhauptkommissarin
KKA/KKA`in	Kriminalkommissaranwärter/Kriminalkommissaranwärterin
KMK	Kultusministerkonferenz
KOK/KOK`in	Kriminaloberkommissar/ Kriminaloberkommissarin
KOR/KOR`in	Kriminaloberrat/ Kriminaloberrätin
KPI	Kriminalpolizeiinspektion
LG	Laufbahngruppe
LG 1.2	bisheriger mittlerer Dienst
LG 2.1	bisheriger gehobener Dienst
LG 2.2	bisheriger höherer Dienst
LG-Ltr./LG-Ltr`in	Lehrgruppenleiter/Lehrgruppenleiterin
LKA	Landeskriminalamt
LKD/LKD`in	Leitender Kriminaldirektor/ Leitende Kriminaldirektorin
LPD/LPD`in	Leitender Polizeidirektor/Leitende Polizeidirektorin
LPP/LPP`in	Landespolizeipräsident/Landespolizeipräsidentin
Ltr./Ltr.`in	Leiter/Leiterin
LVS	Lehrveranstaltungsstunden
m.D. (LG 1.2)	mittlerer Dienst (bisherige Bezeichnung)
MD/MD`in	Ministerialdirigent/Ministerialdirigentin
MR/MR`in	Ministerialrat/Ministerialrätin
ÖDR	Öffentliches Dienstrecht
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
ÖPR	Örtlicher Personalrat
OSH	Offizierschule des Heeres
OTL	Oberstleutnant
PC	Personalcomputer
PD	Polizeidirektion
PDV	Polizeidienstvorschrift
PFS	Polizeifachschule
PHK/PHK`in	Polizeihauptkommissar/ Polizeihauptkommissarin
PHM/PHM`in	Polizeihauptmeister/Polizeihauptmeisterin
P-HPR	Polizei-Hauptpersonalrat
PK/PK`in	Polizeikommissar/ Polizeikommissarin
PKA/PKA`in	Polizeikommissaranwärter/Polizeikommissaranwärterin
PM/PM`in	Polizeimeister/Polizeimeisterin

PMA/PMA`in	Polizeimeisteranwärter/ Polizeimeisteranwärterin
POK/POK`in	Polizeioberkommissar/ Polizeioberkommissarin
PolFH	Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)
POM/POM`in	Polizeiobermeister/Polizeiobermeisterin
POR/POR`in	Polizeioherrät/ Polizeioherrätin
PP/PP`in	Polizeipräsident/ Polizeipräsidentin
PR/PR`in	Polizeirat/Polizeirätin
PRev.	Polizeirevier
PVA	Polizeiverwaltungsamt
RA	Regierungsamtmann
RAmtf	Regierungsamtsfrau
RD/RD`in	Regierungsdirektor/Regierungsdirektorin
Ref.	Referat
RL/RL`in	Referatsleiter/Referatsleiterin
RR/RR`in	Regierungsrat/Regierungsrätin
SB/SB`in	Sachbearbeiter/Sachbearbeiterin
SF/SF`in	Streifenführer/Streifenführerin
SGL/SGL`in	Sachgebietsleiter/Sachgebietsleiterin
SMI	Sächsisches Staatsministerium des Innern
SMWK	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
sog.	so genannt
SRZ	Schulungs- und Referenzzentrum
Std.	Stunde
stellv.	Stellvertreter
StF/StF`in	Streifenführer/Streifenführerin
Stjg	Studienjahrgang
StS	Staatssekretär
TRZ	Test- und Referenzzentrum
VKR	Verkehrsrecht
VL	Verkehrslehre
WaPo	Wachpolizei
WLAN	Wireless Local Area Network (Lokales Funknetz)
ZF/ZF`in	Zugführer/Zugführerin

Impressum

Herausgeber:

Kommission zur Überprüfung der Ausbildung
an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)
Wilhelm-Buck-Str. 2
01095 Dresden

Stand:

Mai 2019

Bezugsquelle:

Sächsisches Staatsministerium des Innern
Abteilung 3 – Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Landespolizeipräsidium
Wilhelm-Buck-Str. 2
01095 Dresden

Druck:

Staatsbetrieb Geobasisinformation und Vermessung Sachsen
Olbrichtplatz 3
01099 Dresden