

Bericht des externen Beauftragten über die Ausbildungssituation an der Polizeiakademie der Polizei Berlin

Beauftragter: LtdPD (aD) Josef Strobl

Mitarbeiter: EPHK (aD) Herbert Bürner
EPHK Christian Krüger
POK Anton Kiebert

Berlin im Juni 2018

Strobl (im Original gezeichnet)

(Unterschrift)

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	2
Tabellenverzeichnis.....	4
1. Einleitung.....	5
1.1. Ausgangssituation/Historie.....	5
1.2. Auftrag/Zielsetzung.....	13
1.3. Vorgehensweise/Methodik	14
2. Beantwortung der Fragen des Abgeordnetenhauses	20
2.1. Evaluation der Ausbildung	21
a) Ist die Polizeiakademie in ausreichender Anzahl mit allgemeinbildenden Lehrkräften und Polizeifachlehrern ausgestattet?	21
b) Werden ausreichend Kompetenzen in deutscher Sprache, Geschichte, politischer Bildung, Staats- und Verfassungsrecht und Ethik vermittelt?	34
c) Erfolgt eine ausreichende Befassung mit Nahostkonflikt, Islamismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus?	45
d) Findet Verhaltenstraining und Formalausbildung in ausreichendem Maße statt und wird möglichen Disziplinlosigkeiten in geeigneter Weise begegnet? ..	47
e) Wird auf Fehler und Kritik in geeigneter Weise reagiert?	58
2.2. Überprüfung der Einstellungspraxis	61
a) Sieht die Einstellungspraxis der Berliner Polizei mit Hinblick auf Eignung und Verfassungstreue die erforderlichen Kriterien und Verfahren vor?	61
2.3. Weitere relevante Themenkomplexe	66
3. Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen	75
4. Fazit	78

Abkürzungsverzeichnis

AA	Ausbildungsabschnitt
aD	außer Dienst
adD	auf dem Dienstweg
AE	Ausbildung für den Einsatz
AG	Arbeitsgruppe
AP	Arbeitspakete
APOmDPol	Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren Dienst der Schutzpolizei
BG P & F	Beratergemeinschaft Pieper & Fahlbusch
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CUG	Closed User Group
Drs.	Drucksache
DV	Dienstvereinbarung
EPHK	Erster Polizei Hauptkommissar
etc.	et cetera
FB	Fachbereich
gD	gehobener Dienst
ggf.	gegebenenfalls
hD	höherer Dienst
HWR	Hochschule für Wirtschaft und Recht
IT	Informationstechnik
IWF	Internationaler Währungsfonds
Just	Justizariat
Just 2	Gesamtbehördliche Disziplinarstelle
KGSt	Kommunale Geschäftsstelle
KMK	Kultusministerkonferenz
KoBF	Konzept Beweissicherung und Freiheitsentziehung für Einsatzeinheiten im Land Berlin
KOR`in	Kriminaloberrätin
LDA	Lebensdienstältere
LPS	Landespolizeischule

LtdKD	Leitender Kriminaldirektor
mD	mittlerer Dienst
MdA	Mitglied des Abgeordnetenhauses
Mio.	Millionen
o. g.	oben genannt
PA	Polizeiakademie
PD	Polizeidirektor
PG EES	Projektgruppe zur Untersuchung der Struktur der Einsatz- einheiten und Stäbe
POK	Polizeioberkommissar
PPr	Polizeipräsident
S.	Seite
SAP	Soziale Ansprechpartner
SE Fin	Serviceeinheit Finanzen
SE IKT	Serviceeinheit Informations- und Kommunikationstechnik
SenInnSport	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
SenInnDS	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
SE Pers	Serviceeinheit Personal
SE TL	Serviceeinheit Technik und Logistik
TB GD	Tarifbeschäftigte im Gefangenwesen
TB i. E.	Tarifbeschäftigte im Ermittlungsdienst
TB OS	Tarifbeschäftigte im Objektschutz
TB SOD	Tarifbeschäftigte im Sicherheits- und Ordnungsdienst
TP 4	Teilprojekt 4 - Landespolizeischule
u. a.	unter anderem
u. Ä.	und Ähnliches
UE	Unterrichtseinheiten
U-Std	Unterrichtsstunden
vgl.	vergleiche
VT	Verhaltenstraining
ZSE	Zentrale Serviceeinheit

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispielrechnung zur Ermittlung der Anzahl der erforderlichen Lehrkräfte für die Fachgruppe II 3 (FB II 3) Allgemeinbildung/Berufsethik – alle Bildungsgänge ...	24
Tabelle 2: Zusammenfassendes Ergebnis der Frage, ob die PA mit ausreichendem Personal für das Bildungsjahr 2018 ausgestattet ist.....	25
Tabelle 3: Praktikerverteilung	72

1. Einleitung

1.1. Ausgangssituation/Historie

Am 17.10.2014 wurden mit der Vorlage des Abschlussberichtes die Ergebnisse der Projektgruppe zur Untersuchung der Struktur der Einsatzeinheiten und Stäbe (PG EES) veröffentlicht.

In dem Abschlussbericht wurde u. a. vorgeschlagen, die Zentrale Serviceeinheit (ZSE) aufzulösen, die bisher der ZSE unterstellten Servicebereiche Finanzen, Personal, IT und Mobilität/Mietermanagement/Versorgung sowie die Landespolizeischule (LPS) zu verselbständigen und direkt bei der Behördenleitung anzubinden. Es war dabei beabsichtigt, die LPS als eigenständiges Amt abzubilden.¹

Durch die Anbindung der Servicebereiche an die Behördenleitung versprach man sich einen direkten Zugriff auf diese wichtigen Steuerungsinstrumente.

Voraussetzung für die Verselbständigung der LPS war eine mit externer Unterstützung durchzuführende organisatorische Betrachtung. Auf diese Weise sollte geprüft werden, mit welcher Struktur die durch den erheblichen Aufwuchs der Ausbildungsaktivitäten verbundenen herausragenden Anforderungen auch zukünftig bewältigt werden können.²

Mit der Beratungsgemeinschaft Pieper & Fahlbusch (BG P & F) wurden externe Berater gewonnen, die die LPS betrachtet und eine Vorstudie zur inhaltlichen und organisatorischen Neuausrichtung der Landespolizeischule Berlin erstellt haben.

Die Vorstudie enthält unter Bezugnahme auf die Handreichung der Kultusministerkonferenz (KMK, Stand: September 2011) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule insbesondere Empfehlungen:

- zur inneren Struktur der Bildungseinrichtung,
- zur Didaktik und Methodik der Bildung,
- zur zeitlichen Organisation der Ausbildung und des Unterrichts,
- zur Bestimmung des Personalbedarfs und
- zu den Rahmenbedingungen der Aus- und Fortbildung (Gebäude, Ausstattungen etc.).³

¹ Vgl. Abschlussbericht PG EES, S. 10, 12, 87.

² Vgl. Abschlussbericht PG EES, S. 137.

³ Vgl. Fachkonzept TP 4, S. 2.

Die KMK verfolgt in der beruflichen Ausbildung vorrangig das Ziel, die Entwicklung umfassender Handlungskompetenzen (Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz) zu fördern und die Selbsttätigkeit der Lernenden zu stärken. Die Zieldimension ist die Herstellung einer hohen Qualität an beruflicher Handlungsfähigkeit. Ausgangspunkt des Unterrichts ist nicht mehr die fachwissenschaftliche Theorie, zu deren Verständnis bei der Vermittlung möglichst viele praktische Beispiele herangezogen wurden. Vielmehr wird von beruflichen Problemstellungen ausgegangen, die aus dem beruflichen Handlungsfeld entwickelt und didaktisch aufbereitet werden: weg von herkömmlichen Lehrmethoden, hin zu an praktischen Handlungen ausgerichteter Wissensvermittlung (handlungsorientierter Unterricht).⁴

Der Senator für Inneres und Sport hat mit Schreiben vom 19. Juni 2015 die Polizeibehörde darum gebeten, in einem ersten Schritt das sich aus der Vorstudie ergebende Akademiemodell – ohne die Integration des Fachbereiches 5 der HWR – auf Umsetzbarkeit zu prüfen. Dem sollte eine intensive Prüfung und interne Diskussion sowie eine Bewertung sowohl auf polizeilicher Ebene als auch aus Sicht des Senats vorausgehen.

Im Rahmen der Auftragserfüllung sollten folgende Schwerpunktthemen behandelt werden (Arbeitspakete (AP)):

- Inhaltliche und methodische Überarbeitung der Aus- und Fortbildung,
- Anpassen der Organisationsstruktur,
- Erstellen eines ganzheitlichen Personalkonzeptes und
- Planen der dafür erforderlichen Ressourcen.

Basierend auf diesem Auftrag hat gemäß Projektverfügung (28. August 2015) der ehemaligen Behördenleitung, das Teilprojekt 4 (TP 4) – Landespolizeischule der PG EES II am 1. September 2015 seine Arbeit aufgenommen. Die Projektverfügung weist darüber hinaus weiter an, dass das TP 4 die sich aus dem Abschlussbericht der PG EES ergebende Verselbständigung der LPS vorzubereiten und umzusetzen hat.

Die Teilprojektleitung wurde Herrn LtdKD Sindberg übertragen, der bereits am 15. Juni 2015 als Leiter der LPS eingesetzt wurde. Die Stellvertretung hat gemäß Projektverfügung Herr PD Meckelburg übernommen, dem darüber hinaus am 5. Ok-

⁴ Vgl. Vorstudie BG P & F, S. 27.

tober 2015 die Referatsleitung A der LPS und die stellvertretende Leitung der LPS übertragen wurde.

Für die in der Vorstudie enthaltenen Vorschläge sollte die Bewertung und Umsetzungsplanung im Rahmen einer vorgeschalteten Konzeptionierungsphase erfolgen, die gemäß Projektverfügung mit Vorlage einer Gesamtkonzeption (Fachkonzept) am 30. Juni 2016 enden sollte. Mit einer Verzögerung von acht Wochen wurde das Fachkonzept am 31. August 2016 bei der Eröffnungsveranstaltung des neuen Schulgebäudes (Haus 27), in der Liegenschaft Ruhleben, dem ehemaligen Polizeipräsidenten Herrn Kandt und dem damaligen Innensenator Herrn Henkel persönlich übergeben. Mit am 19. Oktober 2016 erteilter Zustimmung der vorherigen Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnSport) wurde die LPS am 1. Dezember 2016 organisatorisch in die PA überführt. Die Verselbständigung wurde noch nicht abschließend umgesetzt, so dass die PA weiterhin der ZSE unterstellt ist, ohne dass diese Leitungsfunktion tatsächlich besetzt ist.

Auszüge aus den Arbeitsergebnissen der Arbeitspakete des TP 4 (Detaillierte Informationen können dem Fachkonzept des TP 4 entnommen werden, welches nicht beigefügt ist):

Die Teilprojektarbeit wurde durch eine interne Öffentlichkeitsarbeit begleitet. Neben insgesamt fünf Öffentlichkeitsveranstaltungen wurde eine für alle Mitarbeiter/innen zugängliche Closed User Group (CUG) eingerichtet, in der teilprojektrelevante Informationen bereitgestellt wurden. Neben der Bereitstellung der monatlich für die PG EES II zu erstellenden Statusberichte, wurden insgesamt zehn Newsletter mit Prozessfortschritten o. Ä. veröffentlicht.

Da die zu erfüllenden Arbeitsaufträge neben der hauptamtlichen Tätigkeit wahrgenommen werden mussten, wurde bei der personellen Zusammensetzung der Arbeitspakete auf freiwillige Mitarbeit gesetzt. Insgesamt haben sich anfangs 112 Freiwillige gemeldet, von denen jedoch nur etwa 50 tatsächlich in den Arbeitspaketen mitgewirkt haben. Die Gründe dafür konnten nicht valide nachvollzogen werden.

- AP 1 – Inhaltliche und methodische Überarbeitung der Aus- und Fortbildung:
 - Mit dem Ziel den Auszubildenden schon mit dem Einstieg in das Berufsleben eine Identifikation mit dem Berufsbild zu ermöglichen, wurden **Grundwerte** definiert und in Form von Plakaten in den Ausbildungsstätten sichtbar gemacht.
 - In enger Zusammenarbeit mit der Behördenleitung und den Bedarfsträgern wurden die für die ersten fünf Berufsjahre für Polizeibeamte/innen **wesentlichen Handlungen und Kompetenzen** definiert. Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildung, insbesondere hinsichtlich der Berücksichtigung der ethischen Aspekte erfolgte in der Neugestaltung des Ausbildungsganges.
 - Sowohl die Grundwerte als auch die Ergebnisse des Workshops prägen die künftige Arbeit der PA, so dass u. a. folgende **pädagogisch-didaktische Leitlinien** erarbeitet wurden:
 - Vertiefen einer inneren Haltung
 - respektvoller Umgang und Selbstreflexion von Lehrenden und Lernenden
 - Partizipation am Unterrichtsgeschehen
 - exemplarisches Lernen
 - Verknüpfen von Inhalten
 - Förderung von Selbsttätigkeit, Selbständigkeit und Kooperationsfähigkeit der Lernenden
 - Die Umsetzung insbesondere der didaktischen Leitlinien erfordert eine grundlegende **Modernisierung der Lehrmethoden**. Die Wahl der Lehrmethoden, also die Prüfung, ob die Methode für den Unterricht geeignet ist, orientiert sich an folgenden Leitfragen:
 - Ist die Methode zielführend?
 - Fördert die Methode die Selbsttätigkeit der Lernenden?
 - Ist die Methode für die Zielgruppe geeignet?
 - Eignet sich die Methode für die Lehrkraft?

Die Modernisierung der Lehrmethoden stellt für die Lehrenden eine besondere Herausforderung dar.

- Da die bisherigen überwiegend internen Qualifizierungsmaßnahmen diesen neuen Ansprüchen nicht mehr genügten, wurde ein **Konzept zur Qualifizierung von Lehrkräften** erarbeitet. Zur Realisierung dieses Konzeptes ist beabsichtigt eine Kooperation mit der Bildungsverwaltung (Berliner Lehrerbildung) einzugehen. Eine Realisierung ist bisher nicht erfolgt.

Anmerkung:

Die Kooperationsvereinbarung befindet sich zur Entscheidungsfindung bei SenInnDS.

- Mit dem Ziel, die Entwicklung umfassende Handlungskompetenzen zu fördern und die Selbsttätigkeit der Lernenden zu stärken, wurde die **Erarbeitung eines Fortbildungskonzeptes** empfohlen.

Anmerkung:

Im Rahmen der Umsetzungsphase wurde durch die ehemalige Behördenleitung entschieden, dass die strategische Verantwortung für Fortbildungen nicht – wie bei der Ausbildung – in der PA liegt, sondern in der SE Pers. Die Erarbeitung des Konzeptes erfolgt demnach federführend in der SE Pers.

- Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung der mit der Polizeibehörde definierten Handlungen und Kompetenzen, die in den ersten fünf Berufsjahren von Polizeibeamten/innen erwartet werden, flossen in den **neuen zweieinhalbjährigen Ausbildungsgang mittlerer Polizeivollzugsdienst (mD) und in den neuen zweijährigen Ausbildungsgang mD für Lebensdienstältere (mD LDA)** ein, der mit dem Einstellungstermin 1. September 2017 (mD) bzw. 1. März 2018 (mD LDA) erstmalig begonnen hat.

Am 8. September 2017 bzw. am 8. Februar 2018 wurden die neuen Ausbildungsrahmenpläne für den mD und den mD LDA, von SenInnDS autorisiert.

Wesentliche Änderungen zum alten Ausbildungsgang:

- Mit dem Ziel, künftig handlungsorientierter und berufsbezogener auszubilden, wurden die Praktikumsanteile von bisher 13 Wochen auf künftig 22 Wochen bereits ab dem zweiten Semester erhöht. In diesem Zusammenhang wurden gleichzeitig die Fachunterrichtsstunden auf größtenteils 39 Unterrichtsstunden pro Fach und Semester reduziert.

- Zur Neugestaltung der Praktika der Ausbildungsgänge wurde unter Beteiligung der Gesamtbehörde und der örtlichen Beschäftigtenvertretungen die AG Praktika eingerichtet, die ihre Arbeit im Dezember 2017 mit Vorlage eines von der Behördenleitung autorisierten Abschlussberichtes abgeschlossen hat. Themenschwerpunkte der AG waren:
 - Inhalte der Praktika/Qualitätssicherung,
 - Praktika-Verantwortlichkeiten sowie
 - administrative Aufgaben/Erfordernisse.

- Das Unterrichtsfach Ethik wurde abgeschafft. Dafür ist beabsichtigt, berufsethische Inhalte im Rahmen der Vermittlung aller Ausbildungsinhalte aufzugreifen.
- Der Ausbildungsablauf organisiert sich in fünf bzw. vier Semestern, statt wie bisher in zwei bzw. zweieinhalb Ausbildungsjahren.
- Ziel war ferner die Konzeptionierung eines neuen Bachelor-Studiengangs in Abstimmung mit der HWR, um die inhaltliche und organisatorische Harmonisierung des Bachelor-Studienganges mit den Bildungsgängen der PA zu erreichen.
- Die Unterrichtsplanung erfolgt mit der Software UNTIS.
- Weiterhin wurde am 28. März 2018 ein Moodle-System⁵ zur Verfügung gestellt, in dem die Auszubildenden u. a. Curricula für die Ausbildungsgänge, Handreichungen für den Unterricht, Übungssachverhalte sowie Unterrichtspläne einsehen können. Dieses System wird fortlaufend erweitert.
- Bei der Akademieleitung wurde ein **Qualitätsmanagement** (QM) eingerichtet, welches die Qualitätsentwicklung und die Qualitätssicherung der pädagogischen und ablauforganisatorischen Arbeit sicherstellen sollte. Durch die Einführung des QM erwartet man, dass eine gleichbleibende Aus- und Fortbildungsqualität gesichert, die Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit verbessert sowie die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden und der Fortbildungsteilnehmenden gestärkt wurde. Dieser Ansatz wurde bisher nicht weiterverfolgt.

⁵ Ein freies objektorientiertes Kursmanagementsystem und eine Lernplattform. Die Software bietet die Möglichkeit zur Unterstützung kooperativer Lehr- und Lernmethoden.

Aktuell ist geplant, eine Inspektion der PA durch die Berliner Schulinspektion durchführen zu lassen. Zu diesem Zwecke wäre es erforderlich, eine Kooperation mit der Bildungsverwaltung (Berliner Schulinspektion) zu schließen.

Anmerkung:

Die Kooperationsvereinbarung befindet sich zur Entscheidungsfindung bei SenInnDS.

Des Weiteren erfolgt eine Marktanalyse mit dem Ziel, schnellstmöglich eine Evaluationssoftware zu beschaffen.

▪ AP 2 – Anpassen der Organisationsstruktur:

Mit dem Ziel einer qualitätsgesicherten Gestaltung von Bildungsgängen und Fortbildungsangeboten, werden im Stab der PA administrativ-strategische Aufgaben abgebildet.

Aus den überwiegend operativen Fachbereichen werden Lehrkräfte sowohl in der Aus- als auch in der Fortbildung eingesetzt.

▪ AP 3 – Erstellen eines ganzheitlichen Personalkonzepts:

Folgende Konzepte sind mit Einbindung der Beschäftigtenvertretungen erarbeitet worden:

- Dienstvereinbarung (DV) über die Arbeitszeitregelung der Lehrkräfte im Stundenplanunterricht der PA (Deputats-Lehrkräfte ohne Präsenzpflcht).
- DV über die Umsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung in der PA.
Regelungen für Lehrkräfte in Tagesseminaren sowie in Einsatzfähigkeit, administratives Personal, Auszubildende/Studierende und Lehrkräfte für Stundenplanunterrichte, wenn sie nicht unter die Regelung der DV für die Deputats-Lehrkräfte fallen.

- AP 4 – Planen der erforderlichen Ressourcen:

Da ein modernes Lernumfeld für die polizeiliche Aus- und Fortbildung in seiner positiven Wirkung auf den Menschen lernfördernd und motivierend ist, wurden u.

a. folgende Empfehlungen erarbeitet:

- Konzentration der PA an einem Standort,
- zeitgemäßer Einsatz von Datentechnik und
- optimierte Bereitstellung von Führungs- und Einsatzmitteln.

Da die PA allein nicht zur Umsetzung dieser Empfehlungen autorisiert ist, wird die Realisierbarkeit durch die bei der Behördenleitung angesiedelten Servicebereiche Technik und Logistik (SE TL), Informations- und Kommunikationstechnik (SE IKT) und Finanzen (SE Fin) geprüft.

Einsatztraining:

Mit der Überführung der LPS in die PA wurde dem TP 4 neben den bestehenden vier Arbeitspaketen das Arbeitspaket „Zentralisierung des Einsatztrainings“ übertragen.

Nach am 19. Oktober 2016 erfolgter Autorisierung des TP 4 – Fachkonzeptes durch SenInnSport begann die Projektumsetzungsphase der sich aus dem Fachkonzept ergebenden Handlungsempfehlungen. Die Umsetzungsphase dauert in Teilen noch bis heute an. In einem letzten Schritt sollten die Erkenntnisse aus der Umsetzungsphase auf Ihre Wirksamkeit evaluiert werden.

Zwischen dem Land Berlin, vertreten durch den Polizeipräsidenten, und der BG P & F wurde am 11. Dezember 2015 ein Beratungsvertrag mit dem Ziel geschlossen, die Teilprojektleitung des TP 4 bei der Erfüllung des Auftrages des Innenministers zu unterstützen. Dieser Vertrag wird am 30. Juni 2018 auslaufen.

Bekanntermaßen begann im Herbst 2017 die kritische öffentliche Berichterstattung zu den Zuständen in der Polizeiakademie, die zu dem unter 1.2. dargestellten Auftrag führten.

Am 1. April 2018 wurden der Akademieleiter, Herr LtdKD Sindberg, und am 17. Mai 2018 dessen Vertreter, Herr PD Meckelburg, mit neuen Aufgaben betraut.

Die Neubesetzung beider Stellen steht noch aus. Gegenwärtig wurde die kommissarische Leitung der PA Herrn PD J[XXX] übertragen.

1.2. Auftrag/Zielsetzung

Die unter 1.1. dargestellte Projektarbeit des TP 4 stieß zum Teil auf heftigen Widerstand bei einigen Mitarbeitern/innen der PA. Eine im Herbst 2017 öffentlich gewordene Sprachnachricht führte dazu, dass die Medien über Fehlentwicklungen in der Polizeiakademie berichteten, so dass auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion der CDU, der Fraktion Die Linke sowie der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen am 08. Januar 2018 beschlossen wurde, eine externe Beauftragte bzw. einen externen Beauftragten einzusetzen.

Aufgrund der von Herbst 2017 bis Januar 2018 nicht abreißen wollenden öffentlichen Negativberichterstattung über die PA ist Ziel der Beauftragung, die vorgebrachte Kritik zu analysieren, um anschließend dem ISOA zu berichten. Die Analyse wird durch den Unterzeichner durchgeführt, der für den Untersuchungszeitraum durch Herrn EPHK (aD) Herbert Bürner, ebenfalls aus Bayern, sowie Herrn EPHK Christian Krüger (PA St QM) und Herrn POK Anton Kiebert (PPr St II 2), beide Angehörige der Polizei Berlin, unterstützt wird.

Der Antrag über die „Fehlentwicklungen an der Polizeiakademie korrigieren“ – Drs. 18/0648 wurde in nachfolgender Fassung angenommen, woraus sich auch der konkrete Auftrag für den externen Beauftragten ergibt.

„Der Senat wird aufgefordert, nach Ende des ersten Semesters eine externe Beauftragte oder einen externen Beauftragten einzusetzen

1. *zur Evaluation der Ausbildung der Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter an der Berliner Polizeiakademie, insbesondere zu den Fragen,*
 - a) *ob die Polizeiakademie in ausreichender Zahl mit allgemeinbildenden Lehrkräften und Polizeifachlehrern ausgestattet ist,*
 - b) *ob ausreichende Kompetenzen in deutscher Sprache, Geschichte, politischer Bildung, Staats- und Verfassungsrecht und Ethik vermittelt werden,*
 - c) *ob eine ausreichende Befassung mit Nahostkonflikt, Islamismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus erfolgt,*
 - d) *ob Verhaltenstraining und Formalausbildung in ausreichendem Maße stattfinden und möglichen Disziplinlosigkeiten in geeigneter Weise begegnet wird,*

e) ob auf Fehler und Kritik in geeigneter Weise reagiert wird;

- 2. zur Überprüfung der Einstellungspraxis der Berliner Polizei daraufhin, ob sie im Hinblick auf Eignung und Verfassungstreue die erforderlichen Kriterien und Verfahren vorsieht.“*

Als Zeitfenster für die Bearbeitung des o.g. Auftrages wurden sechs Monate festgelegt. Bis zum 30. Juni 2018 wird dabei die Vorlage eines Zwischenberichts erwartet. Die Vorlage des Abschlussberichts ist für den 30. September 2018 avisiert.

1.3. Vorgehensweise/Methodik

Zur Beantwortung der unter 1.2. aufgeführten Fragen des Beschlusses des Abgeordnetenhauses wurden unterschiedliche Instrumente/Methoden zur Erkenntnisgewinnung und Analyse herangezogen, auf deren Grundlage ein erster Erkenntnisgewinn zu dem Stand der Projektarbeit des TP 4 und der aktuellen Situation an der PA entstanden ist.

Zu den verwendeten Instrumenten/Methoden zählten insbesondere:

1. die systematische Analyse und Auswertung zur Erfüllung des Auftrages relevanter interner und externer Dokumente,
2. die Durchführung einer Bund-Länder-Umfrage,
3. die Durchführung von (Experten-) Interviews in Form von Leitfadeninterviews mit Auszubildenden des „neuen“ und „alten“ Ausbildungsganges, externen und internen Lehrkräften und (ehemaligen) Führungskräften der PA,
4. Unterrichtsbesuche im neuen Ausbildungsgang sowie Prüfungsbesuche.

Weiterhin dienten folgende Maßnahmen zur Erlangung weiterer relevanter Erkenntnisse:

1. die Teilnahme am Online-Vortest des Einstellungsverfahrens der Polizei Berlin,
2. die Begehung und Inspizierung des Geländes der Polizeiakademie, insbesondere der Klassen-, Aufenthalts- und Umkleieräume der Auszubildenden,

3. Gespräche mit den innenpolitischen Sprechern aller Fraktionen sowie dem Vorsitzenden des ISOA, Herrn MdA Trapp,
4. ein Gespräch mit den Beschäftigtenvertretungen der PA sowie dem Vorsitzenden des örtlichen Personalrates,
5. Gespräche mit dem Leiter der SE Pers, Herrn P[XXX], der Leiterin des Personalmanagements, Frau R[XXX], SE Pers C, und des Leiters der Nachwuchsgewinnung und Einstellung, Herrn F[XXX], SE Pers C 2.
6. ein Gespräch mit der Beratergemeinschaft Pieper & Fahlbusch

Nachfolgend wird aus Gründen der Nachvollziehbarkeit auf die gewählten Instrumente/Methoden näher eingegangen:

Systematische Analyse von relevanten Dokumenten

Insbesondere folgende Dokumente sind in die Bewertung mit eingeflossen (nur mit Kennzeichnung auch als Anlage beigefügt):

- alte und neue Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren Dienst der Schutzpolizei (APOmDPol) inklusive der namensgleichen Verordnung für Lebensdienstältere,
- Abschlussbericht der Projektgruppe „Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an der Landespolizeischule“, inklusive Anlagen 1-9 und Anschreiben an SenInnSport
- Abschlussbericht der PG EES,
- die Vorstudie zur inhaltlichen und organisatorischen Neuausrichtung der Landespolizeischule Berlin der Beratergemeinschaft Pieper und Fahlbusch,
- Auftrag Innensenator Henkel zur Vorstudie,
- PG EES II TP 4, Teilprojektverfügung LPS,
- TP 4 Beratungsvertrag Pieper & Fahlbusch inklusive zweier Verlängerungsvereinbarungen,
- Fachkonzept PG EES II Teilprojekt 4,
- SenInnSport Zustimmung zum Fachkonzept TP 4,
- Verfahrensweise bei Fehlverhalten von Auszubildenden mit dienstrechtlicher/strafrechtlicher Relevanz – Vier-Stufen-Verfahren (vergl. Seiten 59 f),

- Ausbildungsrahmenplan für den mittleren Polizeivollzugsdienst mD und md LDA, Ausführungen zum Ausbildungsrahmenplan für den mittleren Polizeivollzugsdienst der Schutzpolizei mD,
- DV über die Arbeitszeitregelung der Lehrkräfte im Stundenplanunterricht in der PA,
- DV über die Umsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung in der PA,
- Organigramme der PA,
- Zustimmungen SenInnDS neue Ausbildungsgang mD und mD LDA,
- Bericht Arbeitsgruppe Praktika inklusive Anlagen,
- Sonderbericht zum Thema Polizeiakademie (Dezember 2017),
- Mailverkehr zu Deutschkenntnissen,
- Fax Behördenleitung zu Deutschkenntnissen (Anlage 3),
- Bericht Deutschkenntnisse der Auszubildenden (Anlage 3),
- Anlage 1 zum Bericht Deutschkenntnisse (Auswertungsergebnisse),
- Anlage 2 zum Bericht Deutschkenntnisse,
- Bericht über Unterrichtsbeobachtungen an der Polizeiakademie Berlin der Beratergemeinschaft Pieper und Fahlbusch,
- offener Brief an Herrn PPr Kandt sowie zur Neustrukturierung der PA,
- Unterlagen des Herrn MdA Burkhardt Dregger⁶,
- Schreiben zur strukturellen Neuausrichtung der PA von den Herren Sch[XXX] und S[XXX] (ehemalige Führungskräfte der PA)⁷,
- Auswertung der Unterrichtsausfälle im 1. Semester des Einstellungsjahrganges Herbst 2017 (verfasst durch Unterzeichner).
- anonymisierte E-Mailauswertung des MdA Tom Schreiber⁸,
- Bericht des MdA Tom Schreiber anlässlich seiner Besuchswoche in der PA⁹ und
- Vergleich Personal alte und neue Struktur.

⁶ Veröffentlichung/Nutzung durch MdA Dregger am 18. Mai 2018, 14:20 Uhr, telefonisch autorisiert.

⁷ Veröffentlichung/Nutzung durch Herrn Sch[XXX] am 15. Mai 2018, 09:58 Uhr, per Socialmedia autorisiert.

⁸ Veröffentlichung/Nutzung durch MdA Schreiber am 8. Mai 2018, 09:45 Uhr, telefonisch autorisiert.

⁹ Veröffentlichung durch MdA Schreiber am 8. Mai 2018, 09:45 Uhr, telefonisch autorisiert.

Bund-Länder-Umfrage

Die Bund-Länder-Umfrage (Anfrage erfolgte an alle Bundesländer) hatte die nachfolgenden Fragen zum Inhalt und diente der Erkenntnisgewinnung und somit letztlich der Vergleichbarkeit der aktuellen Situation an der PA mit anderen Bundesländern. Die Fragen haben sich inhaltlich und thematisch an dem durch das Abgeordnetenhaus ergangenen Auftrag orientiert.

1. Wie bzw. in welcher Art und Weise werden die Deutschkenntnisse und die sprachliche Ausdrucksfähigkeit der Bewerbenden festgestellt?
2. Wie hoch ist der Stundenansatz für Deutschunterricht während der Ausbildung?
3. In welcher Form werden die Deutschkenntnisse während der Ausbildung überprüft? In welcher Form sind Leistungsüberprüfungen im Fach Deutsch relevant für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung?
4. Wie hoch ist der Stundenansatz für politische(s) Bildung/Zeitgeschehen während der Ausbildung und werden im Rahmen dessen Themen wie Islamismus, Antisemitismus, Rechtsextremismus u. Ä. behandelt? Falls ja, in welchem Umfang?
5. Existiert eine „Aufgabenbeschreibung“ für die Fachlehrer/innen/Klassenleiter/innen?
6. Wie hoch ist die durchschnittliche wöchentliche oder monatliche Stundenbelastung des Lehrpersonals (Klassenleiter/innen, Fachlehrer/innen und Ausbildungsbeamte)?
7. Besteht für die Klassenleiter/innen/Fachlehrer/innen eine Anwesenheitspflicht während der Arbeitszeit oder arbeitet das Lehrpersonal mit einem Jahresdeputat ohne Anwesenheitspflicht außerhalb der Deputat-Stunden?
8. Wird die Ausbildung eher in einer Klassenstruktur (ähnlich den allgemeinbildenden Schulen) oder in einer Seminarstruktur (ähnlich des Aufbaus von Hundertschaften) durchgeführt?

9. Wann erfolgt innerhalb der Ausbildungszeit das erste Praktikum und wie gestaltet sich die Verteilung weiterer Praktika innerhalb der Ausbildungszeit?

Die erhaltenen Antworten des Bundes und der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen können der Anlage 2 entnommen werden.

(Experten-) Interviews in Form von Leitfadeninterviews

Die Anzahl und Auswahl der Teilnehmenden an den im Rahmen der Erkenntnisgewinnung durchgeführten Interviews erfolgte systematisch nach Zielgruppen, so dass die Ergebnisse ein möglichst aussagekräftiges Bild ergeben und alle maßgeblichen Akteure der PA gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte nicht durch den Unterzeichnenden, sondern durch die Ausbildungsleitung Frau PORin N[XXX] und Herrn EPHK K[XXX]. Die Dauer der Interviews betrug beim Führungs- und Lehrpersonal im Durchschnitt 90 Minuten, bei Auszubildenden ca. 30 bis 45 Minuten und erfolgte nach einem zuvor festgelegten Leitfaden¹⁰.

Die Form des Leitfadeninterviews wurde bewusst gewählt, da diese Interviewform den Befragten die Möglichkeit gibt, das Gespräch selbst zu steuern. Seitens der Interviewenden wurde lediglich sichergestellt, dass alle im Leitfaden festgelegten Themen auch behandelt und abgearbeitet werden. Die Fragen wurden dabei bewusst erzählgenerierend und hörererorientiert formuliert.

Die Interviewten setzten sich dabei in Anzahl und Funktion wie folgt zusammen:

- 14 aktuelle Führungskräfte der PA,
- 3 ehemalige Führungskräfte der PA,
- 17 Lehrkräfte der PA,
- 2 externe Lehrkräfte ([XXX] M[XXX] und Herr Sch[XXX]; SE Pers D 22) und
- 17 Auszubildende.

¹⁰ Vergleiche Anlage 4

Ergänzend dazu wurden weitere Gespräche zur Erkenntnisgewinnung mit folgenden Zielgruppen geführt:

- Vertretern/innen von SenInn,
- aktuelle und ehemalige Behördenleitung der Polizei Berlin,
- Beschäftigtenvertretungen der PA sowie
- Führungskräfte der Serviceeinheit Personal.

Die wichtigsten und wiederkehrenden Erkenntnisse aus den Interviews und Gesprächen sind maßgeblich in die Bewertung der Gesamtsituation an der PA eingeflossen. Da den Interviewten Anonymität durch den Unterzeichner zugesichert wurde, sind die Interviewergebnisse nicht als Anlage beigefügt.

Unterrichtsbesuche

Um die verwendeten Lehrmethoden, die Qualität des Unterrichts sowie das in der Vergangenheit oft kritisierte Verhalten der Auszubildenden, auch während des Unterrichts, bewerten zu können, wurden mehrere Unterrichtsbesuche durchgeführt. Diese erfolgten sowohl angekündigt als auch unangekündigt mit einem zeitlichen Ansatz von 45 Minuten und wurden mittels eines selbst entwickelten Beobachtungsbogens (Anlage 1) für Unterrichtsbesuche dokumentiert und bewertet.

Die Schwerpunktsetzung erfolgte dabei ausschließlich auf Unterrichte des neuen Ausbildungsganges.

Folgende Unterrichtsfächer wurden besucht und bewertet:

Strafrecht, Deutsch, Verkehrslehre, Kriminalistik, Eingriffsrecht.

Die besuchten Unterrichte wurden durchweg pünktlich begonnen. Die Auszubildenden beteiligten sich teilweise sehr rege am Unterricht. Schwächen in deutscher Aussprache konnten auch bei anwesenden Personen mit offenkundigem Migrationshintergrund nicht festgestellt werden. Das Lehrpersonal war durch die Bank gut vorbereitet und bot ein interessantes und gut strukturiertes Unterrichtsgespräch. Dies wurde auch in nachfolgend durchgeführten Gesprächen mit Auszubildenden bestätigt.

2. Beantwortung der Fragen des Abgeordnetenhauses

Auftragsgemäß wird im Rahmen des vorliegenden Berichts überwiegend der neue Ausbildungsgang des mittleren Polizeivollzugsdienstes (ab 1. September 2017) betrachtet. Die Bearbeitung der Fragen erfolgt in einem Dreierschritt, der sich wie folgt darstellt:

1. Darstellung des Ist-Zustandes,
2. Bewertung des Ist-Zustandes sowie eine
3. Handlungsempfehlung.

Aufgrund der Komplexität und der zeitlich limitierten Auftragsdauer, können jeweils nur Handlungsempfehlungen für die einzelnen Teilbereiche ausgesprochen und keine detaillierten Umsetzungsplanungen vorgelegt werden. Konkrete Schritte zur Umsetzung sollten im Rahmen **eines Masterplans** ausgearbeitet und unter Einbeziehung aller Akteure gemeinsam umgesetzt werden, **Zieltermin: 28. Februar 2019**. Dies erscheint besonders auch deswegen sinnvoll, da die Mehrzahl der Mitarbeitenden sich im Rahmen des aktuellen Reformprozesses nicht beteiligt und „mitgenommen“ gefühlt hat.

Nähere Ausführungen zu den sofort notwendigen Handlungsempfehlungen und den im Rahmen des Masterplans umzusetzenden Schritten können den einzelnen Gliederungspunkten und zusammenfassend dem Punkt 3 entnommen werden.

2.1. Evaluation der Ausbildung

a) Ist die Polizeiakademie in ausreichender Anzahl mit allgemeinbildenden Lehrkräften und Polizeifachlehrern ausgestattet?

In der PA kommt zur Ermittlung der erforderlichen Lehrkräfte ein komplexes Berechnungsmodell zur Anwendung, das zunächst kurz dargestellt wird.

Lehrkräfte in der PA, deren Tätigkeitsfelder und organisatorische Anbindung:

In der PA unterrichten Polizeivollzugsbeamte/innen, Polizeiverwaltungsbeamte/innen und Tarifbeschäftigte (allgemeinbildende Lehrkräfte sowie Sportlehrkräfte).

Die Lehrkräfte unterrichten grundsätzlich in allen von der PA angebotenen Bildungsgängen:

- Ausbildung mittlerer Polizeivollzugsdienst (mD) im alten und neuen Ausbildungsgang,
- Ausbildung mittlerer Polizeivollzugsdienst Lebensdienstältere (mD LDA) im alten und neuen Ausbildungsgang,

Hinweis:

- Alle Einstellungsjahrgänge des mD bis einschließlich Frühjahrseinstellung 2017 (1. März) absolvieren den alten Ausbildungsgang. Ab der Herbsteinstellung 2017 (1. September) wird der mD ausnahmslos im neuen Ausbildungsgang absolviert.
- Alle Einstellungsjahrgänge des mD LDA bis einschließlich Herbsteinstellung 2017 (1. September) absolvieren den alten Ausbildungsgang. Ab der Frühjahrseinstellung 2018 (1. März) wird der mD LDA ausnahmslos im neuen Ausbildungsgang absolviert.
- Ausbildung gehobener Polizeivollzugsdienst/HWR-Studierende (gD),
- Ausbildung für Tarifbeschäftigte im Objektschutz (TB OS),
- Ausbildung für Tarifbeschäftigte im Gefangenenwesen (TB GD),
- Ausbildung für Tarifbeschäftigte im Sicherheits- und Ordnungsdienst (TB SOD),
- Fortbildungen.

Eine trennscharfe Zuweisung der Lehrkräfte zu den einzelnen Bildungsgängen erfolgt grundsätzlich nicht, weshalb auch eine valide Aussage über das Verhältnis von Lehrkräften und Verwaltungspersonal an der Akademie sehr schwierig ist. Dieser Umstand lässt vermuten, dass die Proportion von Verwaltungspersonal zu Lehrkräften in Berlin deutlich höher ist als z. B. in Bayern. Dies könnte bei einer möglichen Neustrukturierung der Aufbau- und Ablauforganisation der PA, nämlich eine Verringerung der Stabsstellen zugunsten der operativen Stellen (Lehre, Sozialisation und Dienstaufsicht), dazu führen, dass sich ein kleiner Teil des erforderlichen Mehrpersonals aus der Organisation selbst ergibt.

Um insbesondere in den wiederkehrenden Fachunterrichten (Stundenplanunterrichte) der Bildungsgänge sicherzustellen, dass die Teilnehmenden kontinuierlich von der gleichen Lehrkraft unterrichtet werden, erfolgt in diesen Fächern eine für die Zeit des Ausbildungsganges dauerhafte Zuweisung einer Lehrkraft, z. B. Deutsch und Rechtsfächer.

Lehrkräfte, die Unterrichte in Seminarform anbieten, z. B. Wochenseminar POLIKS, können in einer Woche in einem Ausbildungsgang und in der darauffolgenden Woche in einer Fortbildung eingesetzt werden.

Die vier Fachbereiche der PA (FB I bis IV) organisieren sich in Fachgruppen, in denen die unterschiedlichen Themenfelder verantwortet werden. Die Lehrkräfte sind organisatorisch den Fachgruppen unterstellt.

Methode zur Ermittlung der Anzahl der erforderlichen Lehrkräfte:

Die Berechnung der erforderlichen Lehrkräfte erfolgt regelmäßig vor Beginn eines Bildungsjahres (Zeitraum jeweils vom 1. März bis 28. Februar eines jeden Jahres).

Dabei werden der *Unterrichtsaufwand* (Stunden und Tage) für alle Bildungsgänge fachgruppen-, fachbereichs- und PA-genau ermittelt, durch die jährlich, kalkulatorisch festgelegte *Unterrichtskapazität einer Lehrkraft* dividiert und den tatsächlich vorhandenen Lehrkräften gegenübergestellt.

Der *Unterrichtsaufwand* ergibt sich aus den Rahmenlehrplänen der unterschiedlichen Ausbildungsgänge (Stundenvolumen im aktuellen Bildungsjahr ca. 291.000 Unterrichtsstunden).

Des Weiteren ist ein vom ehemaligen PPr vorgegebener Wert an für Fortbildungen jährlich aufzuwendenden Unterrichtsstunden (Stundenvolumen im aktuellen Bildungsjahr ca. 81.000 Unterrichtsstunden) zu berücksichtigen

Der Unterrichtsaufwand wird unterschieden in:

- *Stundenplanunterrichte*

Unter Stundenplanunterricht wird eigenverantwortlicher, wiederkehrender Unterricht in 45 oder 90 Minuten dauernden Abschnitten in unterschiedlichen Klassen verstanden.

- *Trainingstage*

Unterrichte in Seminarform (Tages- oder Halbtagesseminare sowie Einsatzfähigkeit) z. B. POLIKS-Seminare oder Fahrsicherheitstraining.

Unterrichtskapazität einer Lehrkraft (kalkulatorischer Wert). Es werden zwei Lehrkrafttypen unterschieden:

- *Deputats-Lehrkraft für Stundenplanunterrichte*

Entsprechend der übereinstimmenden Erwartungshaltung der ehemaligen Hausleitung SenInnSport und der ehemaligen Behördenleitung werden die jährlich zu leistenden Unterrichtsstunden (Deputat) an den Regelungen der Berliner Berufsschulen ausgerichtet.

Da es durch die Abwesenheit der Ausbildungsklassen nicht möglich ist, wie in den Berliner Berufsschulen ein durchgängiges gleiches Wochendeputat festzulegen, wird in der PA das Wochendeputat auf das Jahr hochgerechnet und damit ein Jahresdeputat festgelegt. Berliner Berufsschulen unterrichten durchschnittlich 38 Wochen im Jahr und haben ein Wochendeputat von 26 Unterrichtsstunden (45 Minuten). Dabei sind die Korrekturen von Klausuren und ein Teil der eigenen Lehrerfortbildung berücksichtigt. Gemäß Arbeitszeitverordnung stehen Lehrern an öffentlichen Berufsschulen zwei Tage Urlaub zusätzlich zu.

Grundsätzliche Berechnung des Jahresdeputats einer Lehrkraft der PA:

$$38 \text{ Wochen} * 26 \text{ Stunden} - 12 \text{ Stunden (2 Tage)} = 976 \text{ U-Std}$$

Von dieser Stundenzahl wird eine zehnpromtente Minderungspauschale (Minderungen für Klassenlehrer/innen-Tätigkeiten, Fachkoordinatoren-Tätigkeiten etc.) abgezogen, so dass kalkulatorisch jährlich 879 Unterrichtsstunden für jede Lehrkraft in Anrechnung gebracht werden. Lediglich die Sportlehrer fallen mit einem höheren kalkulatorischen Wert zu Buche (955 jährliche Unterrichtsstunden), da für diese keine Korrekturarbeiten anfallen.

o *Seminarlehrkraft für Trainingstage*

Für Seminarlehrkräfte gelten keine Deputats-Regelungen. Sie verrichten ihre Seminare im Rahmen der festgelegten Arbeitszeit (grundsätzlich 40 Wochenarbeitsstunden).

Auf Basis der von der kommunalen Geschäftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSTt) vorgeschlagenen Werte, werden die von einer Seminarlehrkraft jährlich zu unterrichtenden Trainingstage berechnet. Hierbei werden neben den jährlichen Feiertagen und Wochenenden auch Urlaubszeiten, Zeiten für eigene Fortbildungen und durchschnittliche Krankheitstage etc. berücksichtigt. Demnach sind von einer Seminarkraft jährlich ca. **170 Trainingstage** zu leisten.

Tabelle 1: Beispielrechnung zur Ermittlung der Anzahl der erforderlichen Lehrkräfte für die Fachgruppe II 3 (FB II 3) Allgemeinbildung/Berufsethik – alle Bildungsgänge

Deputats-Lehrkraft:

Unterrichtsaufwand in Stunden Fachgruppe:	7.749,00
Unterrichtskapazität je Lehrkraft Fachgruppe:	879,00

erforderliche Deputats-Lehrkräfte:	8,82
+ 12,3 % Krankheitsreserve:	1,08

➔ Erforderliche Deputats-Lehrkräfte:	9,90
--------------------------------------	------

Seminarlehrkraft:

Unterrichtsaufwand in Tagen Fachgruppe:	140,00
Unterrichtskapazität je Lehrkraft Fachgruppe	170,00

➔ Erforderliche Seminarlehrkräfte:	0,83
------------------------------------	------

Lehrkräfte gesamt:	10,73
Ausgleich Spitzenbelastung HWR sowie	

Förderunterrichte und Vertretungen +15 %:	1,61
<hr/>	
Erforderliche Lehrkräfte (gerundet):	12,34
Vorhandene Lehrkräfte:	9,00
<hr/>	
Lehrkräftemangel:	-3,34

Der Studienplan der HWR ist nicht mit dem Ablaufplan der PA harmonisiert, so dass es zweimal jährlich in jeweils sieben Wochen zu einer Spitzenbelastung der Lehrkräfte der PA kommt. Dieser Vorgang stört die Abläufe der PA in einem sehr hohen Maß und sollte dringend überprüft werden. In diesen Zeiten genügen die Lehrkräfte nicht, um alle Unterrichte absolvieren zu können.

Tabelle 2: Zusammenfassendes Ergebnis der Frage, ob die PA mit ausreichendem Personal für das Bildungsjahr 2018 ausgestattet ist

Bildungsjahr 2018 (01.03.18 – 28.02.19)	erforderliche Lehrkräfte		vorhandene Lehrkräfte	Differenz erforderl. Lehrkräfte (Gesamt) zu vorhandene Lehrkräfte
	alle Bildungsgänge (Gesamt)	nur neue Aus- bildungsgang		
PA FB II 3	12	7	9	-3
PA ohne PA FB II 3	376	107	348	-28
PA Gesamt	388	114	357	-31

Hinweise:

- Die vorhandenen Lehrkräfte berücksichtigen in der Spalte PA Gesamt auch ca. 20 abwesende Lehrkräfte, bei denen, z. B. aufgrund von einer Dauererkrankung, nicht davon ausgegangen werden kann, dass sie im aktuellen Bildungsjahr ihre Arbeit wieder aufnehmen werden. **Das bedeutet im Ergebnis, dass insgesamt ca. 50 Lehrkräfte fehlen.**

- Für den Fall, dass die Lehrkräfte zur Realisierung aller Bildungsmaßnahmen nicht genügen, erfolgt zu Lasten der Fortbildungsmaßnahmen der Lehrkräfteeinsatz prioritär zu den Ausbildungsmaßnahmen.
- Vor dem Hintergrund der laufenden Verfahren können sich die tatsächlichen Zahlen täglich ändern!

Bewertung PA FB II 3, Allgemeinbildende Lehrkräfte:

Hinweis:

Im Stundenplanunterricht des **neuen Ausbildungsganges** werden von den allgemeinbildenden Lehrkräften des FB II 3, bei denen es sich größtenteils auch um Klassenlehrer/innen handelt, folgende Fächer unterrichtet:

- Deutsch,
- Englisch und
- Politische Bildung.

Zunächst ist festzustellen, dass sich der Lehrkräftemangel voraussichtlich am 1. September 2018 durch Neueinstellungen um eine Lehrkraft auf dann minus zwei reduzieren wird.

Dieser Umstand ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass die Anzahl der Lehrkräfte des FB II 3 nicht genügt, um alle Bildungsgänge realisieren zu können.

Die Konsequenz ist, dass Unterrichte bestenfalls nicht mehr auf dem gewünschten Qualitätsniveau durchgeführt werden (bei z. B. Reduzierung des Lehrerfaktors für einen Ausbildungsinhalt) oder schlimmstenfalls Unterrichte gänzlich ausfallen müssen.

Im Rahmen der Recherchen musste festgestellt werden, dass – auch wenn die Anzahl der Lehrkräfte für den neuen Ausbildungsgang zumindest theoretisch auskömmlich erscheint – in zehn Klassen des Einstellungsjahrganges Herbst 2017 im Durchschnitt 37,44 % der Deutschunterrichte (Spitzenwert 58,97 %) und 8,21 % der Politikunterrichte (Spitzenwert 28,21 %) ausgefallen sind.

Für die Unterrichtsausfälle sind neben dem Lehrkräftemangel – zumindest in Teilen – auch kurzfristige Erkrankungen verantwortlich, denen planerisch nicht optimal entgegengewirkt werden konnte.

Die Folge des Mangels ist, dass die vorhandenen Lehrkräfte zunehmend hohen täglichen bzw. wöchentlichen Unterrichtsbelastungen ausgesetzt sind und mit unverhältnismäßig hohen Korrekturarbeiten belastet werden, was wiederum weitere erhöhte Krankenstände nach sich ziehen könnte.

Darüber hinaus sehen sich die Lehrkräfte des FB II 3 durch den inhaltlichen Aufgabenzuwachs seit der Umsetzung der Schulreform überlastet (der PA-Leitung liegen aus dem FB II 3 drei Qualitätsverlustanzeigen / Überlastungsanzeigen vor).

Der Aufgabenzuwachs ergibt sich u. a. daraus, dass die allgemeinbildenden Lehrkräfte mit Beginn des neuen Ausbildungsganges, neben den bisher von ihnen unterrichteten Fächern Deutsch und Englisch, zusätzlich das Fach Politische Bildung zu unterrichten und in der neuen Funktion als Klassenlehrer/in Aufgaben wahrzunehmen haben, die vor der Umsetzung des TP 4 den Zug- und Gruppenführern übertragen waren.

In den Interviews aber auch in einem offenen Brief eines Lehrers des FB II 3 wurde u. a. Folgendes beklagt:

- Unverständnis, im neuen Ausbildungsgang, das Fach Politische Bildung unterrichten zu müssen. Bisher wurde dieses Fach von erfahrenen Polizeivollzugsbeamten des FB II 4 – Politische Bildung unterrichtet, die sich nun ihrerseits auf ein für sie völlig neues Unterrichtsfach vorbereiten müssen.
- Die Lehrkräfte haben zu wenig Vorbereitungszeit, um das Fach Politische Bildung unterrichten zu können.
- Bei den allgemeinbildenden Lehrkräften ist der Eindruck entstanden, dass Ihre Beratung im Rahmen des Reformprozesses von der ehemaligen Akademieleitung nicht erwünscht war.
- Die Lehrkräfte erfahren von der ehemaligen Akademieleitung keine Wertschätzung.
- Der Anteil des Deutschunterrichtes ist im Rahmen der Projektarbeit TP 4 empfindlich gekürzt worden. Da die Schulabgänger nicht über ausreichend Deutschkenntnisse verfügen, die reduzierte Unterrichtsstundenzahl allerdings nicht ge-

nügt, um diese fehlenden Deutschkenntnisse auszugleichen, steigt in einem hohen Maß der Anteil an Förderunterricht, der regelmäßig außerhalb der Unterrichtszeit (grundsätzlich 07:30 Uhr bis 15:00 Uhr) angeboten werden müssen.

Die ehemalige Akademieleitung unternahm Anstrengungen um neue allgemeinbildende Lehrkräfte zu gewinnen.

Dass insbesondere die Bezahlung der bisher ausnahmslos als Tarifbeschäftigte tätigen allgemeinbildenden Lehrkräfte nicht ihrer Qualifikation entspricht (Vergütung gemäß Entgeltgruppe E11 und E13), führt zum Teil dazu, dass Interessenten/innen besser bezahlte Stellenangebote (z. B. Lehramt im Land Brandenburg) bevorzugen. Seitens der ehemaligen Akademieleitung sind bereits Vorstöße für eine bessere Bezahlung unternommen worden. Daraufhin hat die SE Pers im Januar 2017 eine entsprechende Anfrage über SenInnDS an die Senatsverwaltung für Finanzen gerichtet. Zur Kompensation des Unterrichtsausfalls in den Fächern Deutsch und Politische Bildung ist beabsichtigt, temporär Honorarkräfte zu gewinnen.

Empfehlung PA FB II 3, Allgemeinbildende Lehrkräfte:

Um den Ausbildungserfolg nicht zu gefährden, muss dem Unterrichtsausfall umgehend begegnet werden.

Da der von der ehemaligen PA-Leitung geplante Einsatz von Honorarkräften vermutlich nicht den gewünschten Erfolg erzielt, muss insbesondere vor dem Hintergrund, dass dieser Unterricht bisher von den Lehrkräften des FB II 4 absolviert wurde, geprüft werden, ob zur Verhinderung weiterer Unterrichtsausfälle im Fach Politische Bildung der Vertretungsunterricht dem FB II 4 übertragen wird.

Zur Stabilisierung der Gesamtsituation innerhalb des FB II 3 sollten durch die gesamten Führungsebenen der PA, in enger Abstimmung mit den Beschäftigtenvertretungen, schnellstmöglich vertrauensbildende Maßnahmen getroffen werden.

Die Entscheidung, das Fach Politische Bildung durch allgemeinbildende Lehrkräfte unterrichten zu lassen, kann grundsätzlich nachvollzogen werden. Da dieses Fach jedoch in den vergangenen Jahren von den im FB II 4 angesiedelten Polizeivollzugsbeamten/innen unterrichtet wurde, sollte dieses Fach zumindest temporär wieder in die Verantwortung dieser Lehrkräfte überführt werden. Dies insbesondere deshalb,

da die Lehrkräfte des FB II 4 nicht nur auf eine langjährige Unterrichtserfahrung im Fach Politische Bildung zurückschauen können, sondern darüber hinaus auch politische Netzwerke geknüpft haben, die es auch in Zukunft zu erhalten gilt. Erst mittelfristig sollte in Erwägung gezogen werden, die Unterrichtsverantwortung für das Fach Politische Bildung den allgemeinbildenden Lehrkräften zu übertragen. Dies lässt sich mittelfristig und sozialverträglich durch anstehende Pensionierungen gewährleisten. Die erforderliche Unterrichtsstundenzahl im Fach Deutsch steht in enger Abhängigkeit zu den tatsächlichen Deutschkenntnissen der Auszubildenden. Die bisher eingestellten Auszubildenden scheinen den polizeilichen Anforderungen an dieses Fach nicht zu genügen. Sollte es im Rahmen des Einstellungsverfahrens nicht gelingen, ausschließlich Bewerber/innen zu gewinnen, die im Fach Deutsch den Ansprüchen der Polizeiarbeit gerecht werden, ist ggf. eine Erhöhung des Stundenvolumens des Faches Deutsch in Erwägung zu ziehen. Eine enge Abstimmung dazu ist durch die PA und SE Pers vorzunehmen (siehe hierzu auch die Anlage 3). Darüber hinaus sollten die Bestrebungen der ehemaligen Akademieleitung für eine bessere Vergütung ggf. Verbeamtung der allgemeinbildenden Lehrer weiter vorangetrieben werden und die Lehrkräfte nicht zusätzlich noch mit klassenleitenden Tätigkeiten etc. beauftragt werden.

Bewertung PA-Gesamt Lehrkräfte (ohne FB II 3):

Hinweis:

Im Stundenplanunterricht des neuen Ausbildungsganges werden von den Lehrkräften, bei denen es sich größtenteils auch um Klassenlehrer/innen handelt, folgende Fächer unterrichtet:

- Eingriffsrecht,
- Strafrecht,
- Kriminalistik,
- Verkehrsrecht,
- Öffentliches Recht und
- Sport.

Im Gegensatz zu den Fächern Deutsch und Politische Bildung liegt der Unterrichtsausfall in den Stundenplanfächern des neuen Ausbildungsganges bei durchschnittlich 1,25 %.

Die Zahlen aus Tabelle 2 belegen, dass die PA insgesamt nicht in ausreichender Zahl mit Lehrkräften ausgestattet ist.

Auch wenn in den Stundenplanfächern keine hohen Ausfallquoten zu verzeichnen sind, wird von allen interviewten Lehrkräften übereinstimmend eine hohe Arbeitslast beklagt. Zu den Gründen kann im Wesentlichen auf die Interviewausführungen zu den allgemeinbildenden Lehrern (S. 27 f) verwiesen werden.

In einem Genehmigungsverfahren entscheidet SE Pers darüber, ob die PA mit dem benötigten Personal ausgestattet wird.

Von den gegenwärtig noch fehlenden 31 Lehrkräften sind 10 Lehrkräfte bisher noch nicht durch die SE Pers bestätigt worden.

Die bereits genehmigten 18 Lehrkräfte können insbesondere vor dem Hintergrund mangelnder Eignung gegenwärtig nur schleppend gewonnen werden.

Erschwerend kommt weiter hinzu, dass die für neue Lehrkräfte erforderlichen Räumlichkeiten nicht im ausreichenden Umfang zur Verfügung stehen.

Mit einer Entlastung ist hier zum Herbst 2018 zu rechnen (Fertigstellung einer temporären „Drehscheibe“¹¹ auf dem Hartplatz der Liegenschaft Ruhleben).

Aufgrund aktueller Entwicklungen ist zum heutigen Tage nicht auszuschließen, dass sich das von der PA zu leistende Bildungsangebot erweitern wird (z. B. Ausbildung Feldjäger Bundeswehr, Tarifbeschäftigte im Ermittlungsdienst – TB i. E.).

Zur Realisierung dieser möglichen zusätzlichen Bildungsangebote reicht die gegenwärtige und geplante Personalausstattung ebenfalls nicht aus.

Die SE Pers, verantwortlich für die Einstellungen aller Ausbildungsgänge, beabsichtigt, die Einstellungstermine für den mD dauerhaft um zwei Monate zu verschieben (vom 1. März auf den 1. Mai und vom 1. September auf den 1. November).

Anmerkungen zu den von Lehrkräften der PA wahrzunehmenden Aufgaben (Erkenntnisse aus den Interviews):

¹¹ Ein vorübergehender Containerbau als Ersatz für die Häuser 1, 2 und 16.

Die Ergebnisse spiegeln die für den reinen Unterricht erforderlichen Lehrkräfte wider. Bei der Ermittlung der Anzahl der erforderlichen Lehrkräfte bleibt größtenteils der vom Lehrpersonal zu leistende Aufwand für die berufliche Sozialisation unberücksichtigt.

U. a. mit der Begründung, dass das morgendliche Antreten nicht mit den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen vereinbar ist, wurde diese Maßnahme von der ehemaligen Akademieleitung abgeschafft. Mit der Aufgabenwahrnehmung der beruflichen Sozialisation wurden vielmehr alle Mitarbeiter/innen der PA betraut.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei den Klassenlehrern/innen zu, deren jährliche Unterrichtsverpflichtung um 76 Stunden gemindert wird, um die Aufgaben der beruflichen Sozialisation wahrnehmen zu können, was zwei Stunden pro Woche entspricht.

Diese Reduzierung genügt nach Aussage der interviewten Klassenlehrer/innen nicht, um die Auszubildenden angemessen zu begleiten. Es kommt erschwerend hinzu, dass die berufliche Sozialisation für die heutige Generation „Auszubildende“ dringender erforderlich ist, als sie es noch für frühere Generationen war.

Dies lässt sich insbesondere an Defiziten

- in der Vorbildung,
- der sozialen Kompetenz und
- der sprachlichen Kompetenz

feststellen.

In der PA stehen insgesamt sechs „Soziale Ansprechpartner“ (SAP) für die Sorgen und Nöte der Auszubildenden zur Verfügung. Fünf SAP nehmen diese Aufgabe neben ihrer Unterrichtsverpflichtung wahr. Ein SAP wird als Stabsmitarbeiter verwendet und nimmt diese Aufgabe ebenfalls neben seiner administrativen Aufgabe wahr. In enger Zusammenarbeit und Koordination mit sowie unter Fachaufsicht SE Pers D 23 (Sozialbetreuung) vermitteln die SAP Beratung und Betreuung in schwierigen Lebenssituationen.

Vor dem Hintergrund, dass sich der Arbeitsaufwand in diesem Themenfeld zunehmend erhöht, ist derzeit vorgesehen, den SAP eine Minderung auf ihre Tätigkeiten

einzuräumen. Der dauerhafte Einsatz eines/r Sozialpädagogen/in wird geprüft. Diese/r soll u. a. die SAP entlasten. Eine Stellenausschreibung ist bereits initiiert.

Empfehlung PA-Gesamt Lehrkräfte (ohne FB II 3):

Kurzfristig muss die PA mindestens mit den Lehrkräften ausgestattet werden, die zur Erfüllung des aktuellen Bildungsauftrages erforderlich sind.

Es wird dringend dazu geraten, dass alle Dienststellen der Polizei Berlin die Entsendung von geeigneten Mitarbeitern/innen als Investition in die Zukunft verstehen und die „Besten“ für die richtungsweisende Arbeit in der PA motivieren und bereitstellen.

Der Zugewinn der bisher fehlenden Lehrkräfte macht eine angemessene Unterbringung (mindestens Büroarbeitsplätze) dieser Mitarbeiter/innen erforderlich. Bis zur Fertigstellung der „Drehscheibe“ auf dem Hartplatz der Liegenschaft Ruhleben, müssen durch den für Dienstleistung zuständigen Stabsbereich, PA St 4, umgehend Alternativlösungen zur Unterbringung erarbeitet werden.

Die überwiegende Anzahl der interviewten Mitarbeiter/innen der PA beklagten, dass neben der eigentlichen Lehrtätigkeit nicht genügend Zeit bleibt, um insbesondere die Auszubildenden des mD sachgerecht beruflich zu sozialisieren. Dieser Eindruck wird auch durch die seit Herbst 2017 andauernde öffentlich Berichterstattung zu diversen Vorfällen in der PA gestützt.

Aus diesem Grund sollte durch die neue Akademieleitung unverzüglich ein Konzept entwickelt werden, das dem Erfordernis der beruflichen Sozialisation gerecht wird.

In diesem Zusammenhang ist beachtenswert, dass der überwiegende Anteil der Interviewten zum Ausdruck brachte, dass es im Umgang mit den Auszubildenden an klaren Strukturen und Unterstellungsverhältnissen fehle. Die Wiedereinführung des morgendlichen Antretens wird als eine erste Möglichkeit gesehen, die innere Ordnung des Ausbildungsbetriebs wiederherzustellen und die Teambildung zu fördern.

Diese Einschätzung wird vollumfänglich mitgetragen.

Insbesondere mit der Unterrichtsminderung der SAP und des Einsatzes eines Sozialarbeiters sind bereits die ersten Maßnahmen in die „richtige Richtung“ veranlasst

worden. Dies allein wird dennoch aller Wahrscheinlichkeit nach nicht genügen, um eine nachhaltige berufliche Sozialisation sicherzustellen.

Es scheint realistisch, dass „Sofortmaßnahmen zur beruflichen Sozialisation“ spätestens zum nächsten Einstellungstermin, am 31. August 2018 umgesetzt werden können.

Sofern politisch vertretbar, sollten zum einen der mögliche Aufgabenzuwachs der PA (durch z. B. eine Feldjägersausbildung) und zum anderen das Verschieben der Einstellungszeiträume (auf z. B. Mai und November) zunächst vermieden werden.

Die Berechnung der erforderlichen Lehrkräfte erscheint äußerst kompliziert, da es zwei unterschiedliche Lehrkräftetypen (mit und ohne Deputat), mind. fünf Ausbildungsvarianten (mD, mD LDA, gD, TB OS und hD) gibt und zusätzlich dazu noch die Fortbildung durch die Lehrkräfte gewährleistet werden muss. Besonders die Lehrkräftetypenunterscheidung sollte auf den Prüfstand gestellt werden.

Um Neiddiskussion und eine „Zweiklassengesellschaft“ gar nicht erst aufkommen zu lassen, ist eine einheitliche Berechnungsmethodik für alle Lehrkräfte zielführend.

Insbesondere vor dem Hintergrund der bestehenden Praxis, alle Mitarbeitenden mit der Aufgabe der beruflichen Sozialisation zu betrauen, verwundert die Tatsache, dass die Deputats-Lehrkräfte von der Präsenzpflcht freigestellt sind. Diese Maßnahme sollte abgeschafft werden.

Es sollte ebenfalls geprüft werden, ob zur Gewinnung von erforderlichen Lehrkräften für die PA die Genehmigung der SE Pers in Zukunft erforderlich ist.

b) Werden ausreichend Kompetenzen in deutscher Sprache, Geschichte, politischer Bildung, Staats- und Verfassungsrecht und Ethik vermittelt?

Kompetenzen in deutscher Sprache:

Deutschunterricht findet aktuell gem. Ausführungen zum Ausbildungsrahmenplan in den ersten beiden Semestern mit einem Gesamtstundenansatz von 78 Stunden, also 39 Stunden pro Semester, statt und vermittelt die nachfolgenden Kenntnisse:

- Textrezeption (Lesestrategien; Strukturierung eines Sachtextes erkennen; Kernaussagen mit Hilfe der W Fragen finden; Informationen, Einstellungen und implizite Bedeutungen erkennen),
- Textproduktion (Ziel, Struktur und Funktion einer Inhaltsangabe; sachliche, klare, wertfreie Sprache; Anfertigung einer Inhaltsangabe),
- Einschätzung der Inhaltsangabe (Inhaltsangabe auswerten),
- Zeichensetzung (grundlegende grammatische Begriffe; Kommasetzung bei Satzreihen, Satzverbindungen und Satzgefügen; Kommasetzung beim „Infinitiv mit zu“; Kommasetzung bei Aufzählungen, Appositionen, Einschüben und Zusätzen; Zeichensetzung bei wörtlicher Rede),
- Rechtschreibung (Groß- und Kleinschreibung; Getrennt- und Zusammenschreibung),
- Kommunikation (Debattieren/Diskutieren; Gesprächsstrategien) und
- Verfassen eines Berichts (Ziel, Struktur und Funktion eines Berichts; W Fragen; Wechsel der Tempora; systematische Personenbeschreibung; Zeugenaussagen/indirekte Rede/Konjunktiv; wertfreie Sprache).

Bewertung:

Während der Interviews mit den allgemeinbildenden Lehrkräften des FB II 3 wurde von dem überwiegenden Teil der Befragten angegeben, dass die sprachlichen Kompetenzen einer Vielzahl von Auszubildenden große Defizite aufweisen und insgesamt eher als unterdurchschnittlich zu bewerten seien. Oftmals könne der Lehrplan im Unterrichtsfach Deutsch nicht wie vorgesehen abgearbeitet werden, da ein Großteil der Auszubildenden Grundlagenkenntnisse der deutschen Sprache in Wort- und Schrift-

form nicht mitbringt. Eine Kompensierung der Defizite im Rahmen des regulären Lehrplans ist nur schwer bis gar nicht realisierbar, da Auszubildende, die die Grundlagenkenntnisse wie vorgesehen bereits mitbringen, stark unterfordert wären. Weiterhin wird durch die Interviewten einheitlich zu Protokoll gegeben, dass zwei Semester Deutschunterricht bei der aktuellen Bewerbersituation zu wenig seien.

Nach Einschätzung der ehemaligen Akademieleitung und den Ergebnissen des Schriftverkehrs in Sachen Deutsch (siehe Anlage 3) entsprechen die zunehmenden Defizite in der Rechtschreibung einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung. Der erhöhte Migrationsanteil könnte beim Fach Deutsch zusätzlich wirken. Dessen ungeachtet sah die ehemalige Akademieleitung ihre Aufgabe darin, die Eingestellten so zu unterstützen, dass sie die Anforderungen erfüllen können. Es ist dabei auch erklärte Philosophie und erklärtes Ziel des Reformprozesses, dass die Auszubildenden in hohem Maß in Eigenverantwortung arbeiten, auch an ihren Schwächen. Die Realisierung von Förderunterricht ist Gegenstand aktueller konzeptioneller Überlegungen innerhalb der PA. Erfolgskritisch sind hierbei neben den Kapazitäten auch die Planungsbedingungen. Dabei wird berücksichtigt, dass Förderunterricht nur punktuelle Schwächen auszugleichen vermag. Bestehen grundlegende Schwächen in der Orthografie, müssen sich betroffene Auszubildende privat Hilfe suchen.

Zur Beurteilung der Rechtschreibfähigkeiten wird im ersten Semester, also erst nach Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf, ein s. g. Einstufungsdiktat geschrieben.

Die Anforderungen an dieses Diktat waren sehr hoch. Häufig ist im weiteren Verlauf des regulären Deutschunterrichts festgestellt worden, dass die Ergebnisse der Einstufungsdiktate schlechter waren als die tatsächlich im regulären Unterricht erbrachten Leistungen der Auszubildenden. Die Festlegung der Förderauszubildenden erfolgt demnach durch die für die Klasse verantwortliche Deutschlehrkraft.

Die folgenden Erläuterungen und Auswertungen zum Einstufungsdiktat beziehen sich auf den alten Ausbildungsgang (Einstellungsjahrgänge Herbst 2010 bis Frühjahr 2016).

Das Einstufungsdiktat wird seit der Herbsteinstellung 2010 geschrieben. Ziel ist dabei, Auszubildenden, bei denen sich im Ergebnis des Diktats Defizite in der Rechtschreibung bestätigten (Note 5 = 1-3 Punkte und Note 6 = 0 Punkte), ergänzend zum regulären Deutschunterricht zusätzlich verpflichtenden Förderunterricht anzubieten.

Im ersten und zweiten Ausbildungsabschnitt (AA) des alten Ausbildungsganges werden insgesamt drei weitere Diktate (Klassenarbeiten) geschrieben:

- Erstes Diktat nach ca. einem halben Jahr des ersten AA (qualitativ unterhalb des Einstufungsdiktates).
- Zweites Diktat zum Ende des ersten AA (qualitativ oberhalb des ersten Diktates und unterhalb des Einstufungsdiktates).
- Drittes Diktat zum Ende des zweiten AA (qualitativ vergleichbar mit dem Einstufungsdiktat).

Zum Ende des zweiten AA schließt sich die theoretische Abschlussprüfung an, zu der nur Auszubildende zugelassen werden, die in dem Fach Deutsch als Endnote eine Leistung von mindestens 4,0 Punkten erzielt haben.

Ergebnisse der **Einstufungsdiktate** des alten Ausbildungsganges (gesamt):

Im Einstellungsjahrgang Herbst 2010 erzielten von insgesamt 139 Auszubildenden 10 Auszubildende die Note 6 = 0 Punkte. Das entspricht einem Anteil von 7,19 %.

Im Einstellungsjahrgang Frühjahr 2016 erzielten von insgesamt 218 Auszubildenden 137 Auszubildende die Note 6 = 0 Punkte. Das entspricht einem Anteil von 62,84 %.

Von insgesamt im Betrachtungszeitraum (Herbst 2010 bis Frühjahr 2016) eingestellten 2284 Auszubildenden erzielten 990 in dem Einstufungsdiktat die Note 6 = 0 Punkte. Das entspricht einem Anteil von 43,35 %.

Ergebnisse der **Einstufungsdiktate** des alten Ausbildungsganges (nur LDA):

Bei Klassen mit lebensdienstälteren Auszubildenden (Einstellungsbeginn ab Herbst 2014 halbjährlich) sind in Teilen bessere Werte zu verzeichnen:

Im Einstellungsgang Herbst 2014 erzielten von insgesamt 48 Auszubildende 4 Auszubildende die Note 6 = 0 Punkte. Das entspricht einem Anteil von 8,33 %.

Im Einstellungsjahrgang Frühjahr 2016 erzielten von insgesamt 49 Auszubildenden 23 Auszubildende die Note 6 = 0 Punkte. Das entspricht einem Anteil von 46,94 %.

Von insgesamt im Betrachtungszeitraum (Herbst 2014 bis Frühjahr 2016) eingestellten 192 lebensdienstälteren Auszubildenden erzielten 66 in dem Einstufungsdiktat die Note 6 = 0 Punkte. Das entspricht einem Anteil von 34,38 %.

Der sich im Laufe der Einstellungsjahre ergebende höhere Aufwand an Förderunterricht konnte von den vorhandenen Lehrkräften nur begrenzt bedient werden. Somit kamen nicht alle förderbedürftigen Auszubildenden in den Genuss dieses Unterrichtes.

Des Weiteren muss festgestellt werden, dass bedingt durch eine nicht stabile Ablaufplanung (Vertretungsunterricht, Aushelfen bei Fortbildungen) der alten Ausbildungsjahrgänge der Förderunterricht nicht immer sichergestellt werden konnte.

Ergebnisse **aller Diktate** am Beispiel des alten Einstellungsjahrganges Frühjahr 2016

(schlechtestes Ergebnis des Betrachtungszeitraums 2010 bis 2016)

In dem ersten Diktat erzielten von 219 Auszubildenden 10 die Note 6. Das entspricht einem Anteil von 4,57 %.

In dem zweiten Diktat erzielten von 219 Auszubildenden 11 die Note 6. Das entspricht einem Anteil von 5,02 %.

In dem dritten Diktat erzielten von 193 Auszubildenden 20 die Note 6. Das entspricht einem Anteil von 10,36 %.

Hinweis:

Die veränderte Anzahl Auszubildender im Bereich des dritten Diktats erklärt sich durch Wiederholer und Ausscheider aus fortgeschrittenen Semestern.

Zusammenfassend kann für das Einstellungsjahr Frühjahr 2016 festgehalten werden, dass von 193 Auszubildenden 2 nicht zur Abschlussprüfung zugelassen wurden, weil sie im Fach Deutsch als Endnote nicht mind. 4,0 Punkte erreicht haben

Dass in den Jahren 2010 bis 2016 trotz zunehmend schlechter werdender Bewertung des Einstufungsdiktates tatsächlich kein Auszubildende/r wegen des Fachs Deutsch die Ausbildung nicht erfolgreich beenden konnte, lässt vermuten, dass das Einstufungsdiktat oberhalb des Schulniveaus liegt, welches zur Erlangung des Mittleren Schulabschlusses oder des Abiturs führt.

Im neuen Ausbildungsgang war beabsichtigt, ein modifiziertes Einstufungsdiktat nicht in der ersten Deutschstunde, sondern im Laufe des ersten Semesters schreiben zu lassen. Insbesondere vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels ließ sich dies für die Herbsteinstellung 2017 nicht in allen Klassen realisieren. Mit Beginn der Frühjahrseinstellung 2018 wurde entschieden, auf das Schreiben des Einstufungsdiktats zu verzichten. Über das Erfordernis an einem Förderunterricht teilnehmen zu müssen, entscheidet die allgemeinbildende Lehrkraft anhand der Leistungen der Auszubildenden.

Am Ende des zweiten Semesters des neuen Ausbildungsganges erfolgt im Fach Deutsch eine schriftliche Prüfung. Die Prüfung ist bestanden, wenn mindestens 4,0 Punkte erzielt werden. Für den Fall des Nichtbestehens der Prüfung kann diese am Ende des dritten Semesters wiederholt werden, die bei erneutem Nichtbestehen zum Ausschluss von der weiteren Ausbildung führt. Da diese Verfahrensweise erst im Rahmen des neuen Ausbildungsjahrganges (ab 1. September 2017) Anwendung findet, gibt es gegenwärtig noch keine Erkenntnisse zu den Prüfungen im Fach Deutsch der Auszubildenden der Einstellungsjahrgänge Herbst 2017 und Frühjahr 2018.

Wie unter 2.1 a) ausgeführt, ist die PA schon für den regulären Deutschunterricht nicht mit genügend allgemeinbildenden Lehrkräften ausgestattet, weshalb es zu einer hohen Ausfallquote im Fach Deutsch gekommen ist. Demnach muss auch davon ausgegangen werden, dass der aufgrund der geschilderten Defizite einiger Auszubil-

denden erforderliche Deutschunterricht nicht wie gewollt durchgeführt werden konnte.

Die im Ausbildungsrahmenplan für den mittleren Polizeivollzugsdienst der Schutzpolizei vorgesehenen zu vermittelnden Kenntnisse im Unterrichtsfach Deutsch werden insgesamt allerdings als ausreichend eingeschätzt, vorausgesetzt es kann von einer durchschnittlichen Vorbildung der Auszubildenden ausgegangen werden und die gem. Lehrplan vorgesehen Inhalte werden auch tatsächlich vermittelt. Der dafür angesetzte Stundenumfang von insgesamt 78 Stunden ist jedoch unter Berücksichtigung der beschriebenen Defizite allerdings als deutlich zu gering einzustufen.

Handlungsempfehlung

Vor dem Hintergrund der aktuellen Bewerbersituation und der vorhandenen Defizite im Bereich der deutschen Sprachkenntnisse, reichen die momentan vorgesehenen Deutschstunden und Fördermaßnahmen offenkundig nicht aus. Es müssten entsprechend strengere Maßstäbe an den Einstellungstest gestellt und die Kenntnisse der zukünftigen Auszubildenden bereits hier besser abgeprüft werden. Als geeignetes Mittel zur Überprüfung der Fertigkeiten wird das Diktat gesehen.

Da eine entsprechende „Neujustierung“ des Einstellungstests die aktuelle Bewerbersituation weiter verschlechtern würde, muss zwangsläufig eine Anpassung der Unterrichtsstunden im Fach Deutsch erfolgen, um die Defizite entsprechend zu kompensieren und die Auszubildenden zum Ende der Ausbildung auf einen einheitlichen Stand zu bringen. Es wird angeraten, den Deutschunterricht stundenmäßig deutlich zu erhöhen und zeitlich zu strecken. Zeitgleich sollte das Einstellungsverfahren angepasst werden um eine höhere Qualität der Auszubildenden zu erreichen. Darüber hinaus müssten Veränderungen im Prüfungsmodus erfolgen.

Kompetenzen im Bereich der Geschichte

Geschichte stellt für sich genommen kein eigenständiges Unterrichtsfach dar, sondern wird im Rahmen der Fächer Politische Bildung und Öffentliches Recht behandelt und umfasst über die gesamte Ausbildung verteilt ca. 41 Stunden.

Siehe hierzu die Ausführungen zu 2.1. c).

Handlungsempfehlung

Keine

Kompetenzen im Bereich des Staats- und Verfassungsrechts

Staats- und Verfassungsrecht ist im Unterrichtsfach Öffentliches Recht impliziert und umfasst im Rahmen der Ausbildung insgesamt 80 Unterrichtsstunden, die auf alle Semester verteilt sind.

Folgende Kenntnisse werden im Bereich des Staats- und Verfassungsrechts vermittelt:

- Einführung in das Staatsrecht/Verfassung im Rechtssystem,
- Entstehung des GG,
- Grundrechte in Landesverfassungen,
- Bindung der Staatsgewalt an die Grundrechte,
- Grundrechte und Schranken,
- Grundrechte anderer Rechtsquellen,
- Einzelne Grundrechte,
- Schranken,
- Grundzüge der Verfassung von Berlin,
- Berufsethik und Grundrechte,
- Grundzüge der Staatsstrukturprinzipien nach Art. 20 GG,
- Elemente der FDGO,
- Verfassungsorgane des Bundes und ihre Funktion,
- Gesetzgebungsverfahren auf Bundes- und Landesebene und
- Zusammensetzung des BVerfG.

Hinsichtlich der im Rahmen der Ausbildung vermittelten Kenntnisse im Bereich des Staats- und Verfassungsrechts, gibt es keine nennenswerten Beanstandungen. Die vermittelten Kenntnisse werden ebenfalls als ausreichend für die zukünftige Ausübung des Berufs Polizeibeamte/r gesehen.

Handlungsempfehlung

Keine

Kompetenzen im Bereich der Ethik

Ethik bzw. Berufsethik wird, wie einleitend bereits erwähnt, aktuell nicht im Rahmen eines eigenständigen Fachs an der PA unterrichtet. Folgende Überlegungen liegen dieser Entscheidung zugrunde:

Polizeiliche Berufsethik hat die Aufgabe, ethische Aspekte polizeilichen Handelns zu identifizieren und komplexe Handlungssituationen unter ethischen Aspekten differenziert zu analysieren und zu reflektieren. Ziel ist, dass die Beamtinnen und Beamten in beruflichen Situationen sachlich und rechtlich richtig, sowie den ethischen Grundsätzen der geltenden Gesetze entsprechend, handeln und das eigene Handeln stets reflektieren. Aus diesem Grund werden ethische Aspekte sowohl in der fachtheoretischen als auch in der fachpraktischen Ausbildung vermittelt. Durch diese Verfahrensweise wird sichergestellt, dass, wann immer erforderlich, berufsethische Themen aufgenommen und mit polizeilichem Handeln und Handlungssituationen verknüpft werden können.

Die besondere Aufgabe der Berufsethik als interdisziplinäres Fach besteht darin, die persönliche berufsethische Kompetenz der Nachwuchskräfte gezielt zu entwickeln.

Neben der stetigen Verzahnung ethischer Themen mit der praktischen Ausbildung fließen berufsethische Aspekte aktuell in folgende theoretische Fächer mit ein:

Öffentliches Recht:

- Berufsethik und Grundrechte (es wird Wissen um die Bedeutung der Berufsethik im Bereich der Grundrechte vermittelt),
- Berufsethik im Bereich des Zwangsrecht.

Politische Bildung:

- Entwicklung ethischer Prinzipien in der Gesellschaft (Ethik, Religiosität und Moral; Bedeutung für das eigene Handeln als Bürger/in und Polizeibeamter/-in).

Englisch:

- Ethik - Anwenden bewusst freundlicher Redewendungen in Dialogen,
- Gespräche mit widerspruchsfreudigen Bürgern,
- Gespräche mit unfreundlichen Bürgern und Bürgerinnen und Reflektion der gewählten Gesprächsstrategie und
- zusätzliche Wahlthemen nach Aktualität, ggf. in Kombination mit Dialogen.

Eingriffsrecht:

- Waffenrecht – Wissen, dass Waffen grundsätzlich von ihrem Wesen her nicht nur gefährlich, sondern unter Umständen tödlich sind (Aspekte der Ethik und der Eigensicherung).

Bewertung:

Auf Grund der Tatsache, dass „Ethik“ kein eigenständiges Unterrichtsfach darstellt und sich die Inhalte sowohl auf die theoretische als auch die praktische Ausbildung beziehen und damit die Verantwortungsbereiche mehrerer Personen tangieren, unterliegt es keiner einheitlichen Kontrolle. Im Rahmen von Interviews wurde bekannt, dass in Teilen der Ausbildung Ethik nur sehr stark am Rande oder teilweise gar nicht mit einfließt bzw. nicht als ethischer Inhalt wahrgenommen wird. Im Ergebnis führt diese Praxis dazu, dass die Ausbildungs- und Wissensstände der Auszubildenden im Bereich der Ethik am Ende der Ausbildung stark variieren.

Handlungsempfehlung

Es wird empfohlen, „Ethik“ oder „Berufsethik“ als eigenständiges Fach wieder in den Lehrplan zu integrieren und mit entsprechenden Verantwortlichkeiten zu belegen. Nur so können ein einheitlicher Ausbildungsstand und eine angemessene Qualität zum Ende der Ausbildung gewährleistet werden. Unabhängig davon sollte die Verzahnung ethischer Themen mit der praktischen Ausbildung auch in Zukunft fortgeführt werden.

Eine abschließende Bewertung sollte im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans erfolgen.

c) Erfolgt eine ausreichende Befassung mit Nahostkonflikt, Islamismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus?

Aus der Übersicht über die Verteilung der Unterrichtsstunden und Seminartage ist ersichtlich, dass, wie bereits unter 2.1.b) beschrieben, im Rahmen der Ausbildung 195 Stunden Politische Bildung (inklusive Geschichte) vorgesehen sind, die schwerpunktmäßig Themen wie:

- Polizei im Kaiserreich,
- Polizei in der Weimarer Republik,
- die Rolle der Polizei im Nationalsozialismus,
- Polizei im geteilten Deutschland während des Ost-West-Konfliktes,
- Polizei im wiedervereinigten Deutschland,
- Genese und Struktur der Gesellschaft,
- Politische Partizipation im Parlamentarismus,
- Willensbildung im Politischen System und
- das Wertesystem des Grundgesetzes (hierunter fallen auch alle Formen von Extremismus)

zum Inhalt haben.

Neben den im Curriculum festgehaltenen Schwerpunktthemen, fließen im Rahmen der Politischen Bildung zusätzlich tagesaktuelle politische Themen in den Unterricht mit ein. Da die in der Fragestellung genannten Themen wiederkehrend medial Erwähnung finden, werden sie auch durch die Lehrenden in den Unterricht mit einbezogen und thematisiert. Eine explizite Nennung im Ausbildungsrahmenplan erfolgt daher nicht.

Zusätzlich zu den 39 Stunden Politische Bildung pro Semester finden Seminare mit Bezug zu den in der Fragestellung genannten Themenkomplexen statt. Gemäß der Planung werden im Rahmen der Ausbildung unter anderem der Deutsche Bundestag, das Abgeordnetenhaus sowie die Gedenkstätte und das Museum Sachsenhausen besucht. Ergänzend dazu finden Seminare zu den Themen Interkulturelle Kompetenzen, Jüdisches Leben in Berlin und Diversity statt.

Im Rahmen des Diversity Seminars werden unter anderem folgende Inhalte vermittelt:

- Identität,
- Kultur und Werte,
- Vorurteile, Diskriminierung sowie
- Vielfalt und Gesellschaft.

Das Seminar Interkulturelle Kompetenzen vermittelt folgende Kenntnisse:

- Wahrnehmung und Bilder/Vermutungen und Bilder,
- Interkulturelle Kommunikation,
- Kultur,
- Wertungen und Vorurteile sowie
- Islamistischer Terrorismus.

Bewertung:

Vorausgesetzt, die geplanten Semesterstunden Politische Bildung und die Seminare finden auch statt, wird die Befassung mit den in der Fragestellung genannten Themenkomplexen als ausreichend angesehen. Aufgrund der aktuell hohen Ausfallquote des Fachs Politische Bildung (siehe hierzu auch 2.1 a), kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass tatsächlich alle genannten Themenbereiche auch behandelt werden können.

Handlungsempfehlung

Siehe hierzu Ausführungen zu 2.1 a)

d) Findet Verhaltenstraining und Formalausbildung in ausreichendem Maße statt und wird möglichen Disziplinlosigkeiten in geeigneter Weise begegnet?

Verhaltenstraining

Aufgrund des Brokdorf-Urteils des BVerfG aus dem Jahr 1985, nach dem die Polizei kommunikativer, konfliktfähiger und stressbelastbarer werden muss und der Vorgehensweise der Berliner Polizei bei der IWF-Tagung 1988 in Berlin, wurde 1989 das Verhaltenstraining der Polizei Berlin ins Leben gerufen.

Der Aufgabenbereich des Verhaltenstrainings umfasst die Aus- und Fortbildung (einschließlich der Verwaltung) sowie die Kriminalprävention. Außerdem ist der FB II 3 zugleich Einsatzdienststelle für besondere Lagen (Kommunikationsteams und Psychosoziale Notfallversorgung).

Bei den Verhaltenstrainern/innen handelt es sich um Beamte des gehobenen Dienstes, die in der Regel die Fachhochschule/Hochschule besucht haben und über reichlich Praxis- und Führungserfahrung verfügen.

Seit 1989 wurden im Rahmen des alten Ausbildungsganges mD folgende Verhaltenstrainingsseminare (VT) angeboten:

- fünf Tage im ersten Ausbildungsjahr VT 11 – Kommunikation,
- fünf Tage im zweiten Ausbildungsjahr VT 12 – Konfliktbewältigung,
- fünf Tage im letzten Ausbildungshalbjahr VT 13 – Stressbewältigung und
- fünf Tage innerhalb frühestens sechs Monate nach der Ausbildung bis spätestens 24 Monate nach der Ausbildung, Stressbewältigung 2.

Im Rahmen des neuen Ausbildungsganges werden von Verhaltenstrainern/innen des FB II 2 folgende VT-Seminare angeboten:

- *fünf Tage im ersten Semester VT I mit folgenden Lehrinhalten:*

Was ist Kommunikation:

- Wege einer Nachricht,
- Merken – Behalten – Vergessen,

- Grundlerntyp,
- Kommunikationsmodell,
- Vier Ebenen einer Nachricht,
- Non-/verbale Kommunikation,
- Gesprächsführung,
- Gesprächstechnik,
- Umgangsformen,
- Zuhören (aktiv),
- Persönlichkeit und Selbstwertgefühl,
- Angst, Lampenfieber, spontanes Reagieren,
- Feedback und
- Konflikte.

Psychische Beeinträchtigungen:

- Übersicht zu psychischen Beeinträchtigungen, mit denen Polizeibeamte häufig konfrontiert sind.

Kommunikationsprozess:

- Besonderheiten im Kommunikationsprozess.

- *fünf Tage im zweiten Semester VT II mit folgenden Lehrinhalten:*

Konfliktminderung bzw. -bearbeitung:

- Professionelle Distanz,
- Einsatz der Sprache,
- gemeinsame Problemlösung,
- Ich-Botschaften,
- Techniken der Sympathieerlangung,
- **Ausschließen von Rache und Willkür und**
- **kurzfristige Erleichterungen.**

Konfliktursachen:

- Erster Eindruck,
- Sprache und Sprachgewohnheiten,

- Meinung/Urteil/Vorurteil,
- Widerstrebende Interessen,
- Unterschiedliche Wertvorstellungen,
- Abhängigkeiten,
- Stimmungen/Gefühle,
- Verletzung von Distanzzonen,
- Folge von Konflikten, systematische Problemlösung,
- Umgang mit Menschen mit psych. Beeinträchtigungen in potenziell konfliktträchtigen polizeilichen Einsatzlagen und
- Verstärkung der Diversity-Kompetenz im Umgang mit religiöser sowie ethnischer Vielfalt und unterschiedlichen sexuellen Orientierungen.

Das Curriculum dieser beiden Seminare umfasst grundsätzlich die Inhalte der bisherigen Seminare VT 11 bis VT 13.

Das bisherige innerhalb der ersten zwei Jahre nach Ausbildungsende von allen ehemaligen Auszubildenden zu absolvierende Stressbewältigungsseminar findet im neuen Ausbildungsgang nicht mehr statt.

Hinweis:

- Im Rahmen des sechssemestrigen HWR-Studiums werden ebenfalls insgesamt zwei VT-Seminare mit je fünf Tagen angeboten.
- Im neuen Ausbildungsgang werden weitere folgende Seminare angeboten, die thematisch dem Verhaltenstraining zugerechnet werden können, jedoch nicht von dem FB II 2 angeboten werden:
 - Diversity (Durchführung durch den FB II 4, siehe auch zu 2.1 c),
 - Interkulturelle Kompetenz (Durchführung durch den FB II 4, siehe auch zu 2.1 c).
 -

Bewertung:

Das inhaltliche Angebot des Verhaltenstrainings kann als ausreichend erachtet werden.

Im Vergleich mit den während des alten Ausbildungsganges stattfindenden VT-Seminaren ist das Angebot des neuen Ausbildungsganges um fünf Tage reduziert

worden. Da bisher keine Evaluation durchgeführt wurde, kann nicht beurteilt werden, ob die quantitative Reduzierung zu einem Qualitätsverlust führt, was jedoch anzunehmen ist.

Im neuen Ausbildungsgang wird hingegen nicht mehr das bisher nach der Ausbildung stattfindende Stressbewältigungsseminar 2 angeboten, das für alle Absolvierenden der Ausbildung verpflichtend war und bis zu 24 Monate nach Ausbildungsende abgeschlossen werden musste. Ob dieser Verpflichtung vollumfänglich nachgekommen wurde, konnte im Rahmen der Beratertätigkeit nicht verlässlich ermittelt werden.

Ziel dieses Seminars war, dass Absolventen der Ausbildung des mD ihre ersten in Stresssituationen gemachten Erfahrungen einbringen konnten (z. B. Umgang mit psychisch kranken Personen, Polizeieinsatz häusliche Gewalt, Stalking, Burn-out-Syndrom etc.). Seminare mit zum Teil gleichem Inhalt werden von der PA im Rahmen der Fortbildung angeboten. Diese sind bisher im Unterschied zu dem Stressseminar 2 nicht für jeden Absolventen der Ausbildung des mD verpflichtend.

Handlungsempfehlung:

Um festzustellen, ob die tatsächliche Reduzierung der VT-Seminare nicht zu vertretende Qualitätsverluste zur Folge hat, sollte im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans die Evaluation der VT-Seminare beauftragt werden.

Formalausbildung

Die Formalausbildung ist Bestandteil des Unterrichtsfaches Ausbildung für den Einsatz (AE).

Im Ergebnis des TP 4 wurde die Anzahl der Stunden in der AE im neuen Ausbildungsgang mD von 456 Unterrichtseinheiten (UE) (alt) auf 399 Stunden (neu) reduziert. Die Ausbildung des mD LDA wurde hingegen von 325 UE (alt) auf 336 UE (neu) erhöht.

Der tatsächliche Stundenansatz in der AE im neuen Ausbildungsgang mD beläuft sich aufgrund von drei zusätzlichen „Puffertagen“ auf 420 (UE).

Der neue und alte Ausbildungsgang ist in der AE in sieben Leitthemen untergliedert. Es wurden keine Themen im Rahmen der Stundenreduzierung aus dem alten Ausbildungsplan entfernt. Die im Rahmen des TP 4 erfolgte quantitative Stärkung der Praktika führte zu der Reduzierung von 36 UE im neuen Ausbildungsgang mD. Bei der Reduzierung wurde auf eine sachgerechte Komprimierung der Leitthemen geachtet.

Die reine Formalausbildung z.B. „Grußformen“, „Marschieren“ und „Antreten“ werden nicht als eigenes Leitthema gelehrt. Die Ausnahme bildet der „Ehrendienst“ am Volkstrauertag, hier wird eine am Dienstplan ausgerichtete Ausbildungsklasse gesondert „formal“ vorbereitet.

Wurde der AE-Unterricht im alten Ausbildungsgang blockweise (ein oder zwei hintereinander liegende Blöcke à je 90 Unterrichtsminuten) durchgeführt, so findet im neuen Ausbildungsgang in jeder Klasse wöchentlich ein sogenannter AE-Tag statt. Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erfordert, dass bis zu vier Lehrkräfte gemeinsam den Unterrichtstag gestalten müssen.

Im Rahmen des AE-Tages findet vor der eigentlichen Ausbildung ein morgendliches formelles Antreten statt. Dies ist angelehnt auf die in den Einsatzeinheiten gelebte Praxis.

Formelle Ausbildungsformen finden insbesondere im ersten, dritten und fünften Semester des neuen Ausbildungsganges mD statt.

Unter der Überschrift „praktische Formalausbildung“ werden im ersten Semester theoretische und praktische Grundübungen, wie z. B.

- Antreten,
- Auf- und Absitzen auf/von Dienstkraftfahrzeuge/n,
- Polizeikette,
- Wendungen und
- 360° Sicherung

geschult.

Die Intensivierung erfolgt dann im dritten und fünften Semester durch das Training taktischer Maßnahmen, wie z. B.:

- Absperrungen,
- Zugriff,
- Zuführung,
- Aufzugsbegleitung,
- Glocke und optische Führung und
- KoBF,

in denen vorwiegend formelle Ausbildungsformen zum Tragen kommen.

Die Ausbildung für den Einsatz, wie z. B. in der Waffenausbildung (Antreten in Linie zu einem Glied), erfordert in Teilen auch die Einnahme von Formationen, so dass festgestellt werden kann, dass sich die Formalausbildung in verschiedenen Leitthemen wiederfindet.

Bewertung:

Was die Inhalte und die Zeitansätze des AE-Unterrichtes angeht, gibt es keine nennenswerten Unterschiede zum alten Ausbildungsgang, so dass festgestellt werden kann, dass die Formalausbildung in ausreichendem Maße im neuen Ausbildungsgang stattfindet.

Was die „Darreichungsform“ (blockweise oder tageweise) des AE-Unterrichtes angeht, finden sich in der PA zwei Lager wieder. Die einen sehen den Königsweg in der blockweisen, die anderen in der tageweisen Unterrichtung.

Der Krankenstand des für den AE-Unterricht zuständigen Fachbereichs FB III 1 ist besonders von langen Erkrankungen (über drei Monate) gekennzeichnet. Dies führt unter anderem dazu, dass zwar keine Unterrichtsausfälle zu beklagen sind, der Un-

terricht jedoch nicht mit der vorgesehenen Anzahl an Lehrkräften (bis zu vier) durchgeführt werden kann. Dadurch kann in Teilen die Qualität des Unterrichtes nicht auf dem gewünschten Niveau gehalten werden. Des Weiteren hat dies eine steigende Belastung der nicht erkrankten Lehrkräfte zur Folge.

Handlungsempfehlung

Die aus pädagogischer und didaktischer Sicht beste „Darreichungsform“ des AE-Unterrichtes sollte im Rahmen der Erstellung des Masterplans erarbeitet werden.

Gegenwärtig erfolgt eine Auswertung der Unterrichte, die nicht mit der erforderlichen Anzahl an Lehrkräften durchgeführt werden musste bzw. voraussichtlich durchgeführt werden muss. Eine ausreichende Bereitstellung von Lehrpersonal schein unumgänglich.

Eine genaue Auswertung kann jedoch erst im Rahmen der Erstellung des Masterplans erfolgen.

Maßnahmen bei festgestellter Disziplinlosigkeit

Um ein einheitliches Verwaltungshandeln und eine dienstrechtliche/strafrechtliche Würdigung zu ermöglichen, sind von der PA Verfahrensweisen bei Fehlverhalten von Auszubildenden (Azubi) festgelegt worden.

Dabei kommt zum einen den Fachbereichen der PA unterstellten Lehrkräften (vornehmlich in der Funktion als Klassenlehrer/in (KL) und zum anderen der dem Stab der PA angesiedelten Ausbildungsleitung, PA St 12, eine besondere Bedeutung zu. Unterschieden werden dabei

- Fehlverhalten mit dienstrechtlicher Relevanz und
- Fehlverhalten mit strafrechtlicher Relevanz.

Darstellung der Verfahrensweisen bei festgestelltem Fehlverhalten:

Fehlverhalten mit dienstrechtlicher Relevanz (Vier-Stufen-Verfahren)

Zu dem Verfahren erfolgte eine Abstimmung mit SE Pers und dem Justizariat (Just). Die jeweils nächste Stufe ist erreicht, wenn die davor getroffene Maßnahme nicht erfolgreich war.

Stufe 1:

KL führt mit dem/der Auszubildenden ein erstes Kritikgespräch

- Dokumentation (Vermerk) des konkreten Fehlverhaltens mit Hinweis auf Regelverstoß und Aufforderung zu ordnungsgemäßigem Verhalten, Darstellung der Erwartungshaltung.
- Optional: Anforderung einer Stellungnahme vom/von der Auszubildenden.
- Nach Kenntnisnahme PA St 12 Ablage in der Ausbildungsakte.

Stufe 2:

KL führt mit dem/der Auszubildenden ein weiteres Kritikgespräch

- Dokumentation (Vermerk) des konkreten Fehlverhaltens mit Hinweis auf Regelverstoß und Aufforderung zu ordnungsgemäßigem Verhalten, Darstellung der Erwartungshaltung. Hinweis auf Prüfung dienst-

/disziplinarrechtlicher Konsequenzen im Falle erneuten pflichtwidrigen Verhaltens.

- Kenntnisnahme des Vermerks durch den/die Auszubildende mit Unterschrift/Datum.
- Anforderung einer Stellungnahme vom/von der Auszubildenden.
- Nach Kenntnisnahme PA St 12, Ablage in der Ausbildungsakte.

Stufe 3:

Kritikgespräch der Ausbildungsleitung, **PA St 12 und/oder PA St 1** mit dem/der Auszubildenden

- Dokumentation (Vermerk) des konkreten Fehlverhaltens mit Hinweis auf Regelverstoß und Aufforderung zu ordnungsgemäßigem Verhalten, Darstellung der Erwartungshaltung. Androhung dienst-/disziplinarrechtlicher Konsequenzen im Falle erneuten pflichtwidrigen Verhaltens.
- Kenntnisnahme des Vermerks durch den/die Auszubildende/n mit Unterschrift/Datum.
- Anforderung einer Stellungnahme vom/von der Auszubildenden.
- Ablage in der Ausbildungsakte.

Stufe 4:

Bei einem erneuten Fehlverhalten **fertigt PA St 12 ein Schreiben** an SE Pers B 2 (Personalstelle) und Just 2 (Disziplinarstelle) (ohne ein weiteres Gespräch mit dem Auszubildenden)

- Übersichtliche Darstellung/Gestaltung (z. B. Zusammenfassung einzelner Fehlverhalten).
- Vermerke/Stellungnahmen als Anlage.
- Leistungseinschätzung/Votum der Ausbildungsleitung.

Beispiele für Fehlverhalten (entsprechende Regelungen finden sich in Gesetzen oder Dienstvorschriften wieder):

- Mängel im äußeren Erscheinungsbild,
- Störungen der Ausbildung (z. B. unkollegiales Verhalten, Handynutzung im Unterricht),

- fehlender Dienstausweis im Rahmen der Zugangskontrolle,
- verspätete Dienstaufnahme und
- Verstöße im Erkrankungsfall (z. B. keine oder verspätete Anzeige).

Fehlverhalten mit strafrechtlicher Relevanz

Bei strafrechtlich relevanten Vorgängen sind zwingend folgende Abläufe einzuhalten. Diese Verfahrensweise wurde im Einvernehmen mit Just 2 und LKA 341 (Polizeidelikte) erstellt:

- Lehrkraft informiert KL/PA St 12,
- ggf. Einbindung LKA 341 durch PA St 12,
- Anwendungsfall im POLIKS durch Lehrkraft/KL oder PA St 12 und
- Einbindung von Leiter PA adD durch PA St 12,
- pädagogische Aufbereitung nur nach Autorisierung durch PA St 1, ggf. Abstimmung mit LKA 341, wenn Unklarheiten hinsichtlich der Kenntnis des Tatvorwurfs bei der/dem Beschuldigten bestehen.

Bewertung:

Inwieweit die Stufen 1 und 2 nicht weitgehend identisch sind wäre zu prüfen. Bei konsequenter Einhaltung der Verfahrensweise ist prinzipiell sichergestellt, dass möglichen Disziplinlosigkeiten der Auszubildenden begegnet wird. Diese allen Auszubildenden mit Beginn der Ausbildung zum Ausdruck gebracht werden, welches Verhalten von ihnen erwartet wird. Das Vier-Stufen-Verfahren ist als geeignet anzusehen, Fehlverhalten der Auszubildenden zu begegnen.

Für die Lehrkräfte und KL entsteht bei konsequentem Einhalten der dargestellten Verfahrensweise ein über die Lehrverpflichtung hinausgehender Arbeitsanfall, der bisher nicht quantifiziert werden kann. Eine angeforderte Analyse hat ergeben, dass allein in einer Arbeitswoche insgesamt fünf Fehlverhalten mit strafrechtlicher Relevanz angefallen sind.

Wie unter 2.1 a) beschrieben, erhalten lediglich die Lehrkräfte, die als KL eingesetzt werden, eine Minderung von 76 Unterrichtsstunden. Die Aufgaben eines Klassenlehrers umfassen hingegen mehr Aufgaben als die Umsetzung des Vier-Stufen-Verfahrens im Falle von festgestellten Fehlverhalten der Azubi. Dadurch wird der

unter 2.1 a dargestellte subjektive Eindruck der Lehrkräfte gestützt, dass die Minderungen nicht genügen, um alle auch in Zusammenhang mit der beruflichen Sozialisation stehenden Aufgaben wahrnehmen zu können.

Einige Interviews mit den für die Umsetzung Verantwortlichen sowie mit Auszubildenden lassen erkennen, dass das Vier-Stufen-Verfahren noch nicht von allen Lehrkräften verinnerlicht wurde und konsequent umgesetzt wird.

Handlungsempfehlung:

Damit das Vier-Stufen-Verfahren eine nachhaltige Wirkung erzielen kann, scheint es unverzichtbar, dieses allen Lehrkräften transparent zu machen.

Im Rahmen des Masterplans wäre auch eine Reduzierung von vier auf drei Stufen (durch Verknüpfung der Stufen 1 und 2 und einer grundsätzlichen Wiederholmöglichkeit der Stufe 1 bei „lässlichen“ Verstößen) zu prüfen.

Bezogen auf die durch die Verfahrensweise entstehende zusätzliche Arbeitsmenge für die Lehrkräfte und administrativen Mitarbeiter/innen des Stabsbereiches PA St 12 wird auf die unter 2.1 a) beschriebene Handlungsempfehlung verwiesen.

Weiterhin könnte darüber nachgedacht werden, die Lebensdienstälteren nicht in separaten Klassen auszubilden. Eine durchmischte Altersstruktur in den Klassen wird als sinnvoll erachtet.

Zudem wird empfohlen, jeder Klasse eine/n feste/n Klassenleiter/in zuzuweisen.

e) Wird auf Fehler und Kritik in geeigneter Weise reagiert?

Im Rahmen der Interviews und durch die anonymisierte E-Mailauswertung des MdA Tom Schreiber konnte festgestellt werden, dass durch die Befragten wiederkehrend die gleichen bzw. ähnliche Aussagen zum Umgang mit Anregungen, Ideen und Kritik, insbesondere den Reformprozess betreffend, seitens der PA-Leitung getätigt wurden.

Die nachfolgenden Aussagen der Interviewten über die PA-Leitung lassen ein aktuelles Stimmungsbild erahnen:

„Es herrschen starke Zweifel an der charakterlichen Eignung der Führungspersonen.“

„Die Reform war von einem polemisch und arrogant agierenden und in Sparten (Schupo/Kripo) denkenden PA-Leiter geprägt.“

„Es herrscht größtes Misstrauen der Führungskräfte des gD aber auch des hD ggü. der PA Leitung.“

„Wir haben uns nur als Zahl gefühlt, nicht mehr als Mensch.“

„Das Vertrauensverhältnis wurde von Beginn an durch Aussagen wie „Kein Stein bleibt auf dem Anderen“ und „Es gibt Gewinner und Verlierer einer Reform, Sie gehören zu den Verlierern“ negativ beeinflusst.“

„Die PA-Leitung hat uns mehrfach ins Gesicht gelogen.“

„Wir wurden von der PA-Leitung nicht am Reformprozess beteiligt, lediglich eine Information hat stattgefunden.“

„Eine Beteiligung am Prozess erfolgte durch die PA-Leitung maximal alibimäßig.“

„Wir hatten das Gefühl etwas aufgedrückt zu bekommen.“

„Wirkliche Entscheidungen wurden durch die PA-Leitung nicht mehr getroffen, alles wurde bis ins kleinste Detail diskutiert.“

Folgende wesentliche Aussagen zum Thema „Kritikkultur“ wiederholten sich mehrfach im Rahmen der Ausführungen der Interviewten:

„Kritik kann in der Polizei und besonders an der Polizeiakademie nicht offen angebracht werden. Kritiker werden versetzt und steigen nicht mehr auf.“

„Fehler werden nicht benannt oder aufgearbeitet.“

„Eine Fehlerkultur existiert nicht, weshalb auch viele Führungskräfte zu Beginn der Reform die PA verlassen haben.“

„Viele Kollegen/innen haben vor einer negativen Entwicklung an der PA gewarnt, wurden aber nicht gehört.“

„Wir hatten Angst vor Versetzung, wenn wir Probleme offen ansprechen.“

„Interne Verbesserungsvorschläge wurden mehrfach ignoriert, stattdessen sind Fahlbusch und Pieper gekommen.“

„Vorschläge wurden ausgearbeitet und vorgetragen aber nie gehört.“

„Das Betriebsklima ist von Angst geprägt, was ein großes Problem darstellt.“

„Kritik wird nicht zugelassen aber auf der anderen Seite wird Fehlverhalten wie z. B. zu spät kommen etc. geduldet.“

Bewertung:

Die ausgewählten Aussagen spiegeln den subjektiven Eindruck der Interviewten wider, wie von der ehemaligen Akademieleitung mit vorgebrachter Kritik, Bedenken aber auch Verbesserungsvorschlägen umgegangen wurde. Eine objektive Überprüfung auf das Zutreffen der Vorwürfe war im Nachhinein kaum mehr möglich und wur-

de auch als für die Zukunft nicht zielführend angesehen. Eine Kultur, in der offen auf vorgebrachter Kritik und Bedenken reagiert wird, wurde von allen Interviewten gewünscht, ebenso wie eine Beteiligung am Reformprozess.

Handlungsempfehlung

Zur Stabilisierung der Gesamtsituation sollten durch die neue PA-Leitung unter Einbindung aller Führungsebenen und Mitarbeiter sowie der Beschäftigungsvertretungen umgehend vertrauensbildende Maßnahmen geschaffen werden. Dabei sind konstruktive Vorschläge der Mitarbeiterschaft dringend zu berücksichtigen. An guten Ansätzen der Reform sollte festgehalten, monierte, und als solche erkannte, Schwachstellen müssten nachjustiert werden.

Die Einrichtung einer – kleinen und effektiven – „Thinkgroup“ zur Erarbeitung einer auch zeitlich abgestuften Maßnahmenliste als – voll diskutablen und änderungsfähigen – Vorschlag für alle Beschäftigten erscheint, auch aus Gründen eines gewissen Zeitdrucks, hilfreich.

So scheint ein gemeinsamer und auf gegenseitiges Vertrauen gestützter Neustart möglich. Ferner wird empfohlen die Mindestverweildauer der neuen PA-Leitung auf einen Zeitraum von etwa fünf Jahren festzulegen.

2.2. Überprüfung der Einstellungspraxis

- a) Sieht die Einstellungspraxis der Berliner Polizei mit Hinblick auf Eignung und Verfassungstreue die erforderlichen Kriterien und Verfahren vor?

Zur Überprüfung und Bewertung der Einstellungspraxis wurde der Online-Vortest, als erste Hürde und Zulassungsvoraussetzung zum eigentlichen Auswahlverfahren, absolviert und bzgl. der inhaltlichen und thematischen Ausgestaltung sowie der Umsetzung überprüft.

Das Bewerbungsprocedere gestaltet sich aktuell wie folgt:

Potenzielle Bewerber haben ausschließlich online die Möglichkeit, über das Internetportal der Polizei Berlin, ihr Interesse zur Teilnahme am Auswahlverfahren zu bekunden. Von der für das Auswahlverfahren zuständigen Dienststelle, erhalten die Interessierten anschließend per E-Mail einen Link und ein persönliches Passwort, mit dem der Zugang zum persönlichen Bereich und zum eigentlichen Bewerbungsverfahren ermöglicht wird.

Im persönlichen Bereich haben die Bewerber die Möglichkeit, die Bewerbung mit ihren persönlichen Daten zu befüllen und direkt zu übermitteln. Anschließend erfolgt durch die zuständige Dienststelle eine Prüfung, ob die formalen Zulassungsvoraussetzungen vorliegen.

Bei positiver Prüfung wird den Interessierten anschließend ein weiterer Link und ein neues Passwort per E-Mail übermittelt, womit der Zugang zum webbasierten Vortest ermöglicht wird.

Der erste Teil des Vortests beinhaltet allgemeine, nicht polizeispezifische Aufgabenstellungen und dient der ersten Einschätzung der Intelligenz. Der zweite Teil des Vortests ist ein Persönlichkeitsstrukturtest und enthält Fragen zur Selbsteinschätzung, die zumindest teilweise Polizeibezug haben. Dieser Testteil dient der Bewertung folgender Aspekte:

Leistungsmotivation, Sorgfalt und Genauigkeit sowie soziale Kompetenz.

Die Auswertung des Vortests erfolgt automatisiert durch eine Software. Die Durchfallquote liegt bei ca. 30%.

Die Fragen des Vortests werden aus einem vorhandenen Fragenpool jeweils per Zufallsgenerator zusammengestellt, so dass sich die Vortests von Bewerber zu Bewerber unterscheiden. Da die Berufsinteressierten erfahrungsgemäß in sozialen Netzwerken kommunizieren, waren verschiedene Parameter/Fragen und Aufgabenstellungen aus dem genannten Pool vielen Bewerbern bereits bekannt. Mit dem Austausch der genutzten Test-Items zum Start des Auswahlverfahrens für die Herbststellungen 2018 im Dezember 2017 wurde diesem Problem entgegengewirkt.

Das Erreichen eines festgelegten Mindestergebnisses im Vortest ist Voraussetzung für die weitere Teilnahme am Auswahlverfahren. Darüber hinaus dient der Vortest dazu, denjenigen mit den besten Ergebnissen die Möglichkeit zu geben, den frühestmöglichen Termin für den PC-gestützten Einstellungstest auszuwählen. Das Ergebnis aus dem Vortest fließt dabei nicht in das Gesamtergebnis mit ein.

Die Absolvierung des PC-gestützten Auswahltests findet in den Prüfungsräumen der Polizeibehörde in der Keibelstraße 36, 10178 Berlin, statt und dauert ca. drei Stunden.

Das Ergebnis wird softwarebasiert berechnet und liegt unmittelbar nach Beendigung des Einstellungstests vor. Bei Nichterreichen des Mindestwertes werden die Bewerbenden vom weiteren Verfahren ausgeschlossen, andernfalls zum Sporttest zugelassen. Die Durchfallquote liegt bei ca. 46 %. Der im Rahmen des Eignungstests zu durchlaufende Deutshtest enthält kein Diktat, er wird als Lücken- und Multiple-Choice-Test durchgeführt. Das Nichtbestehen des Deutshtestes stellt aber ein „K.O.-Kriterium“ im Gesamttest dar, das durch keine andere Leistung ausgeglichen werden kann.

Im Rahmen des bereits erwähnten turnusmäßigen Austauschs der verwendeten Test-Items mit Wirkung für das Auswahlverfahren zum Herbst 2018 wurde der bisher verwendete und von den Fachlehrern der Polizeiakademie entwickelte Deutshtest durch einen neuen von der Firma HR Diagnostics entwickelten Test ersetzt, der in ähnlicher Form auch bei der Polizei Sachsen eingesetzt wird.

Nach der Einführung des neuen Deutshtests in Berlin (zunächst unter Zugrundelegung einer „Schätznorm“) kam es anfangs (nach ca. einer Woche) zu einer erhöhten Durchfallquote von ca. 56 % in diesem Bereich, die sich durch die Durchfallquote im Gesamttest insgesamt auf bis zu 62 % erhöhte. Aus diesem Grund wurden der PC-Test und der Deutshtest durch den Testanbieter anhand der nunmehr vorliegenden

spezifischen Bewerberstichprobe, bestehend aus den getesteten Bewerber/innen in Berlin, neu normiert. Die Durchfallquoten haben sich im Bereich des Deutschtests nach der Neunormierung wieder auf ca. 33 % eingependelt.

Der Sporttest findet direkt im Anschluss an den bestandenen PC-Test in der Charlottenburger Chaussee 67, 13597 Berlin, statt. Den Bewerbern stehen in der Regel ca. 90 Minuten zur Verfügung, um selbstständig dorthin zu gelangen.

Die Durchfallquote im Bereich des Sporttests liegt bei ca. 8 %.

Nach Abschluss aller Tests wird eine Rankingliste erstellt. Auf dieser Grundlage werden der bedingte Einstellungsbescheid bzw. die Mitteilung zur Einstellungswahrscheinlichkeit an die Bewerber/innen versandt. Sofern Bewerber den Test mit einem so herausragenden Ergebnis bestanden haben, dass sie in jedem Fall einen Einstellungsrang erhalten werden, geht den Bewerbern noch während der Testphase eine entsprechende Mitteilung zu. Der Bescheid sowie die Mitteilung stehen unter dem Vorbehalt der je Bewerber/Bewerberin noch offenen Prüfungsschritte des Auswahlverfahrens (wie die Ergebnisse der Leumundsüberprüfung, der Tauglichkeitsuntersuchung sowie der persönlichen Vorstellung).

Die polizeiärztliche Untersuchung sowie die persönliche Vorstellung finden an einem Tag auf dem Gelände der Polizeischule in der Radelandstraße 21, 13589 Berlin, statt.

Die Einladung zu der persönlichen Vorstellung und der polizeiärztlichen Untersuchung erfolgt nach der Reihenfolge der im PC-gestützten Einstellungstest erzielten Testergebnisse. Die Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund ihres Testergebnisses keine Chance auf einen Ranglistenplatz haben, werden zu diesem Testtag nicht mehr eingeladen.

Bewertung:

Aktuell muss die Frage in o.a. Auftrag unter Würdigung der Gesamtumstände, insbesondere des nicht intensiv genug durchgeführten persönlichen Vorstellungsgesprächs, mit „Nein“ beantwortet werden. Als ungünstig werden auch die dislozierten Prüfungsortlichkeiten, sowie die zeitlich deutlich auseinanderliegenden Prüfungsteile gesehen.

Handlungsempfehlung:

Es wird dringend angeraten, das Auswahlverfahren innerhalb von zwei Tagen am Stück und an einer zentralen Örtlichkeit durchzuführen.

Weiterhin wird die Implementierung eines intensiven Auswahlgesprächs mittels eines strukturierten Interviews mit den Schwerpunkten:

- sprachliche Ausdrucksfähigkeit,
- soziale Kompetenz und
- Einstellung zum Grundgesetz, bzw. der FDGO

empfohlen.

Das Auswahlverfahren sollte durch speziell ausgebildete – ständige - Prüfer in professioneller Weise durchgeführt werden. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass der Inhalt und die Qualität des Einstellungstestes, insbesondere des Deutschtests, sich auch stark auf den während der Ausbildung benötigten Umfang an Deutschunterricht auswirken.

Es wird auch empfohlen, die Schwierigkeit des Vortests zu überprüfen. Möglicherweise könnte der Vortest lediglich als eine Art Selbsteinschätzung, ohne weitere Relevanz für das Auswahlverfahren, dienen.

Die Einstellungszeiträume sollten nicht lediglich auf zwei Korridore pro Jahr begrenzt sein, sondern eine Bewerbung über das ganze Jahr ermöglichen.

Eine moderne und zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit ist notwendig, um in Zukunft geeignete Bewerber für die Polizei Berlin zu begeistern.

Diese Handlungsempfehlungen sollten im Masterplan erarbeitet werden.

Zusätzliche Anregungen, welche unabhängig vom Masterplan auch gesondert durch die Einstellungs- und Werbebehörde, soweit nicht bereits geschehen, verfolgt werden können:

Um mittelfristig wieder mehr geeignetes Personal für die Polizei Berlin gewinnen zu können, sollten neben dem Einstellungstest zusätzliche Änderungen am gesamten Personalgewinnungsprozess erfolgen. Die Polizei steht in direkter Konkurrenz zu Unternehmen aus der Wirtschaft, die nicht nur besser bezahlen, sondern auch bessere Arbeitsbedingungen bieten und große Anstrengungen unternehmen, potenzielles Personal direkt anzusprechen und für sich zu gewinnen. Die Polizei muss sich zwangsläufig von dem Gedanken verabschieden, dass sich die „richtigen“ Bewerbenden von selbst für die Polizei entscheiden. Der gesamte Prozess der Einstellung sollte deshalb als „Verkaufsprozess“ verstanden werden, in dem die Polizei die Vorzüge des Berufs offensiv und über die richtigen Kanäle bewirbt.

Hierzu wäre es zielführend, dass die Polizei

- ihre Inhalte und Werte (glaubwürdig) nach außen kommuniziert, so dass auch eine Identifikation mit dem Beruf durch die Bewerbenden erfolgen kann,
- Anstrengungen im Bereich des Employer-Brandings vornimmt, in dem z. B. eine moderne Karriereseite erstellt wird, die auch entsprechend über Suchmaschinen Auffindbar (SEO) und in einem „responsive Design“ gestaltet ist, da die zu erreichende Zielgruppe sich überwiegend mobil bzw. über das Smartphone informiert,
- zielgruppenspezifisches Social-Media-Advertising (SMA) betreibt (proaktives Social-Recruiting), da sich die Zielgruppen genau targetieren lassen und wenig Streuverluste damit einhergehen,
- die einzelnen Laufbahnen (Schutzpolizei mD, gD sowie Kriminalpolizei) durch gezielte (professionelle!) Kampagnen bewirbt und nicht versucht, durch eine Einheitskampagne Interessierte für alle Laufbahnen zu gewinnen und
- Berufsinteressierten moderne Formen der Kontaktaufnahme zum Beispiel über die Social-Media-Kanäle, den Facebook-Messenger oder Whatsapp anbietet. Die seit dem 25.05.2018 geltende DSGVO sollte dabei zwingend Berücksichtigung finden.

2.3 Weitere relevante Themenkomplexe

Da der durch das Abgeordnetenhaus verfasste Auftrag nicht abschließend formuliert wurde, sondern mit dem Wort „insbesondere“ auch einen Raum für darüber hinausgehende Auffälligkeiten bietet, erfolgt im Rahmen dieses Kapitels die Bearbeitung von Auffälligkeiten, die sich nicht eindeutig einer der Fragestellungen aus Kapitel 2.1. und 2.2. zuordnen ließen.

Organisatorische Ausrichtung der PA

Etablierte und bewährte Prinzipien Berliner Bildungseinrichtungen wurden bei der Neuorganisation der PA adaptiert und in eine für Verwaltungs- und Polizeibehörden übliche Stabs-Linienstruktur eingebettet. Dabei wurden wesentliche Elemente der Vorstudie der Beratungsgemeinschaft Pieper & Fahlbusch für die zukünftige PA umgesetzt. Hierzu gehören, z. B. die Bildung von Fachbereichen und die Zuordnung der Lehrkräfte zu den Fachbereichen unabhängig vom jeweiligen Zweck (Aus- oder Fortbildung).

Die Organisationsform entspricht in ihrer Wirkung der von der BG P & F empfohlenen Matrix-Organisation und verfügt dabei über tradierte polizeiliche Strukturen. Der Matrix-Gedanke für die Akademie besteht vor allem darin, dass zum einen die Fachlichkeiten und deren Lehrkräfte zusammengeführt und aus ihnen heraus die verschiedenen Lehrzwecke (Aus- oder Fortbildung) bedient werden. Die andere Ebene bilden die Bildungszwecke ihrerseits, die in strategischer Weise die Fachlichkeiten durchdringen und im Ergebnis zur Gestaltung von Bildungsgängen und Fortbildungsangeboten führen.

Themen, die in der Schulverwaltung auf ministerieller Ebene oder auf der Ebene der Kultusministerkonferenz abgebildet werden (z. B. Konzipieren von Lehr- und Ausbildungsgängen, Erarbeiten von allgemeingültigen Standards, Berücksichtigung politischer Vorgaben), müssen von der PA selbst bearbeitet werden (siehe auch Anlage 11 des Fachkonzepts TP 4).

Bewertung:

In der angeführten Anlage 11 werden die einzelnen höheren und mittleren Führungsebenen aufgeführt und kurz beschrieben. Weitere Dokumente, wie. z. B. Aufgabenbeschreibungen, finden sich in dem Konzept nicht wieder und liegen nicht in den Verantwortungsbereichen der PA vor.

Für den Außenstehenden ist von daher nicht eindeutig erkennbar, welche Aufgaben von wem mit welchem Zweck durchgeführt werden sollen.

Dieser Eindruck wurde in den durchgeführten Interviews bestätigt. Ohne die Sinnhaftigkeit der organisatorischen Ausrichtung der PA in der Kürze der Zeit nachhaltig analysieren und bewerten zu können, muss jedoch festgestellt werden, dass eine zum Verständnis der Mitarbeiterschaft führende Information zu den einzelnen Aufgabengebieten nicht existent ist.

Dieser Umstand ist schlechterdings geeignet, die Mitarbeiterschaft im Reformprozess zu verlieren.

Handlungsempfehlung:

Das nachhaltige Durchdringen der im Reformprozess gewählten Organisationsstruktur sollte in dem Masterplan erfolgen. In Abhängigkeit des abschließenden Ergebnisses dieser Bewertung, sind die Aufgabengebiete für alle Mitarbeiter/innen zu beschreiben und zu bewerten sowie die wesentlichen Geschäftsprozesse zu identifizieren und in der Folge transparent zu kommunizieren.

Auch wenn es sich bei der Ausbildung des mD und des mD LDA um eine berufliche Ausbildung handelt, wird davor abgeraten, die Polizei – als eine Säule der Demokratie – mit anderen Ausbildungsberufen gleichzusetzen. Der Begriff „Berufsschule“ verbietet sich auch aus anderen Gründen (z.B. Bezahlung, Beamtenverhältnis, Ausbildung für den eigenen Zweck etc.) von daher für diese Ausbildung.

Liegenschaften und Gebäude

Alle Aus- und Fortbildungsmaßnahmen finden gegenwärtig zum größten Teil in den Liegenschaften Charlottenburger Chaussee 67, 13597 Berlin, und Radelandstr 21, 13589 Berlin, statt. Das Fahrsicherheitstraining wird im brandenburgischen Kallinchen durchgeführt.

Bereits im Frühjahr 2013 konstituierte sich auf Weisung der damaligen Behördenleitung, unter dem Dach der damaligen ZSE und unter Mitwirkung aller Abteilungen der ZSE (Finanzen, Personal, Haushalt, Bau IKT), die Projektgruppe „Erhöhung der Ausbildungskapazitäten“. Diese hatte den Auftrag zu prüfen, unter welchen zeitlichen, organisatorischen und finanziellen Bedingungen der Aus- und Fortbildungsbetrieb für die Zukunft valide gesichert werden kann, da insbesondere vor dem Hintergrund der „Wachsenden Stadt“ und der Fluktuationsanalyse bereits in den Jahren 2013 ff mit einem erheblichen Anstieg der Einstellungszahlen zu rechnen war.

Bezugnehmend auf die Rahmenbedingungen der Aus- und Fortbildung sah der Abschlussbericht der Projektgruppe folgende baulichen Maßnahmen und Ausstattungsverbesserungen vor:

Liegenschaft Ruhleben:

- Neubau von drei Gebäuden, die mit folgende Raumtypen ausgestattet werden sollten
 - o Lehrsäle,
 - o Gruppenarbeitsräume und
 - o Mannschaftsstuben als Aufenthaltsräume für die Auszubildenden, ausgestattet auch mit Umkleideschränken,
- Um-/Ausbau der Sporthalle, Haus 5 und
- Erweiterung Parkplatzflächen.

Liegenschaft Radelandstr.:

- Erweiterung der Tatortstraßen.

Liegenschaft Kallinchen:

- Erweiterung der Trainingsfläche für das Fahrsicherheitstraining.

Sonstiges:

- Deckung des Bedarfes an Schießstandkapazitäten,
- Deckung des Bedarfes an Schwimmflächen,
- Ausstattung mit Führungs- und Einsatzmitteln und
- Aufstockung der Fahrzeuge.

Die Baukosten sowie die Kosten zur Beschaffung erforderlicher Ressourcen wurden im Abschlussbericht mit ca. 28 Mio. Euro beziffert.

Die Erhöhung der jährlichen Sachkosten prognostizierte die Projektgruppe ab 2014 um ca. 1 Mio. Euro, und ab 2016 um ca. 1,6 Mio. Euro.

Kurz nach Abgabe des Abschlussberichtes erfolgte die Aufnahme einer überdachten Ausbildungshalle in Ergänzung der baulichen Maßnahmen (Kostenvolumen zusätzlich ca. 1 Mio. Euro). Mit Datum 16. Mai 2013 wurde der Abschlussbericht dem damaligen Innensenator übergeben.

Ohne an dieser Stelle tiefer auf die Gründe eingehen zu können und zu wollen, ist festzustellen, dass die Baumaßnahmen nicht in dem skizzierten Umfang realisiert wurden.

Von den im Jahr 2013 geplanten Baumaßnahmen wurde lediglich ein Lehrsaalgebäude, Haus 27 für ca. 12 Mio. Euro (Fertigstellung September 2016), und die Erneuerung der alten Sporthalle für ca. 3,5 Mio. Euro (Fertigstellung Herbst 2017) realisiert. In der Folge mussten auf bisher zum Standard der Ausbildung gehörende Räumlichkeiten verzichtet werden, so dass die Lehrsäle gleichzeitig als Aufenthaltsräume und die bisherigen Stuben der Auszubildenden nur noch zu Umkleidezwecken genutzt werden.

Nach der erforderlichen Brandschutzertüchtigung der Häuser 1 und 2 in der Liegenschaft Ruhleben entsprechen diese allen Sicherheitsvorschriften. Zur Durchführung der Ertüchtigung dieser Häuser und mit dem Ziel der Grundsanierung des Hauses 16 müssen diese Häuser geräumt werden. Auf dem Hartplatz in Ruhleben (bisheriger Parkplatz) wird Ende 2018 eine „Drehscheibe“ errichtet.

Für die Jahre 2019 und 2020 sind die Arbeiten zur Brandschutzertüchtigung der Häuser 1 und 2 und die Grundsanierung des Hauses 16 geplant. Bis zur Errichtung der „Drehscheibe“ genügen die Räumlichkeiten der PA nicht. Für einen möglichen personellen Aufwuchs der PA stünden derzeit keine adäquaten Räumlichkeiten zur Verfügung.

Zur Realisierung der Ausbildungsmaßnahmen müssen einzelne Ausbildungsinhalte in die Radelandstr. verlagert werden. In der Radelandstr. sollte das dortige Lehrsaalgebäude Haus 5 im Jahr 2015 modernisiert werden. Auch diese Baumaßnahmen wurden zu Gunsten anderer Baumaßnahmen bisher nicht durchgeführt.

Aus eigenem Antrieb und aufgrund mehrerer Hinweise durch Auszubildende und Lehrkräfte im Rahmen der Interviews, die den Zustand und das Platzangebot der so genannten Umkleieräume monierten, erfolgte im März 2018 eine Begehung der Räumlichkeiten, die den in den Interviews geschilderten Eindruck bestätigten.

Über diese im Rahmen der Besichtigung gemachten Feststellungen wurde direkt nach der Begehung am 20. März 2018 per E-Mail sowohl die PA Leitung als auch die zuständige Senatsinnenverwaltung informiert. Die E-Mail samt Fotodokumentation ist der Anlage 5 zu entnehmen.

Handlungsempfehlungen:

Neben dem durch die festgestellten Mängel ausgehenden Gefahrenpotenzial sind die Räumlichkeiten für das Ansehen des künftigen Arbeitgebers der Auszubildenden als sehr kontraproduktiv zu werten. Teilweise müssen Auszubildende in nicht dafür vorgesehenen Keller- oder Dachgeschossräumen untergebracht werden, die bauliche Mängel beinhalten und als durchweg zu klein eingeschätzt werden. Im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans muss das Thema Liegenschaften und Gebäude mit höchster Priorität bearbeitet werden. Es ist unumgänglich, finanzielle Anstrengungen zu unternehmen, um den Zustand der Liegenschaften auf ein zumindest angemessenes Niveau zu heben und damit die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Durchführung der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zu schaffen.

Des Weiteren ist festzustellen, dass die von hieraus zu unterstützende Empfehlung des Fachkonzeptes des TP 4, die PA an einem Standort zu konzentrieren, bisher

nicht auf den Weg gebracht wurde. Dazu sollte im Masterplan Stellung bezogen werden.

Im Rahmen der Wahrnehmung der Fürsorgeverpflichtung gegenüber den Auszubildenden ist von nicht unwesentlicher Bedeutung, dass diese die Ausbildung an einem Ort absolvieren können.

Bis Ende 1989 waren in Berlin die Auszubildenden zumindest im ersten Ausbildungsjahr zum Wohnen in der Liegenschaft Ruhleben verpflichtet.

Die Erfahrungen der bayerischen Polizeiausbildung zeigen, dass die gemeinsame Unterbringung aller Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit zu einem Zusammenhalt untereinander führt, der dazu geeignet ist, für alle Auszubildenden durch gemeinschaftliches Einstehen füreinander, den Erfolg der Ausbildung positiv zu beeinflussen.

Für die Ausbildung des mD und des mD LDA sollte im Rahmen der Erarbeitung des Masterplans darüber nachgedacht werden, zumindest den Auszubildenden mit langen An- und Abfahrtszeiten eine gemeinsame Unterkunft anzubieten. Insbesondere im Umland von Berlin wohnenden Auszubildenden, die sich eine Wohnung in Berlin vor dem Hintergrund ihrer Ausbildungsvergütung und der steigenden Mieten nicht leisten können, würde dadurch ein attraktives Angebot gemacht werden können. So verfährt z. B. die Stadt München mit ihren Inspektoranwärter/innen.

Praktika im neuen Ausbildungsgang:

Die Praktikumsanteile haben sich im Vergleich zu dem alten Ausbildungsgang mD um acht Wochen auf 22 Wochen erhöht.

Die Praktika verteilen sich wie folgt:

Tabelle 3: Praktikaverteilung

	Semester 1	Semester 2	Semester 3	Semester 4	Semester 5
Abschnitt		3 Wochen	6 Wochen		5 Wochen
EE		3 Wochen		5 Wochen	

Ziel der Praktika

Die Praktika sollen die Nachwuchskräfte befähigen, das in den jeweils vorangegangenen Semestern erworbene Wissen sowie die in den begleitenden Trainings erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in Handlungsfeldern der polizeilichen Praxis anzuwenden und zu vertiefen. Dabei sollen die Nachwuchskräfte fachpraktische Kompetenzen erwerben und Schlüsselkompetenzen ausprägen, die sie zu einem professionellen polizeilichen Handeln und Wirken befähigen. Die Nachwuchskräfte sollen praktisches Handeln erlernen. Praktisches Handeln zur Bewältigung polizeilicher Einsatz- und Problemlagen verlangt mehr als nur fachliche Kompetenz.

Bewertung:

Grundsätzlich ist die Stärkung der Praktikumsanteile zu begrüßen.

Bei Betrachtung der Zielrichtung der Praktika stellt sich insbesondere bei dem bereits im zweiten Semester stattfindenden Abschnittspraktikum die Frage, ob das im ersten Semester erlernte theoretische Fachwissen genügt, um einen fachpraktischen Nutzen aus dem Praktikum zu ziehen. Gegenwärtig gibt es noch keine Erkenntnisse aus dem Abschnittspraktikum, da für den Einstellungsjahrgang Herbst 2017 das zweite Semester erst am 1. März 2018 begonnen hat.

Die Interviews haben verdeutlicht, dass die zeitliche Anordnung der Praktika skeptisch gesehen wird. Vermisst wird das sogenannte „Schnupperpraktikum“, dass den Auszubildenden gleich zum Beginn der Ausbildung (in den ersten vier Ausbildungs-

wochen) Gelegenheit bietet, sich einen ersten Eindruck von der Polizeiarbeit zu verschaffen. Im Übrigen führen die frühen Praktikumsphasen im zweiten und dritten Semester dazu, dass die Auszubildenden für die Praktikumsdienststellen eher eine Be- statt eine Entlastung darstellen, da ein ausreichendes Basiswissen zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorhanden ist. Als kritisch wird in diesem Zusammenhang auch der Status der Auszubildenden (Beamter auf Widerruf) gesehen, da gerade im Praktikumszeitraum ein erhöhtes Gefahrenpotenzial sowie Verletzungsrisiko vorherrscht. Während der Praktikumsphasen haben die Auszubildenden, zumindest während der Abschnittspraktika, einen intensiven Kontakt mit dem Bürger. Gerade in dieser Phase zeigen sich persönliche Kompetenzen sowohl im positivem, gelegentlich aber auch im negativen Sinne. Daraus ergibt sich für die jeweiligen praxisbegleitenden Beamten eine wichtige Aufgabe. Sollte sich aufgrund der Erkenntnisse aus den Praktika ergeben, dass Auszubildende evtl. nicht oder noch nicht die notwendigen persönlichen Kompetenzen eines Polizeibeamten besitzen, dann sollte auch entsprechend reagiert werden können.

Handlungsempfehlung:

Es wird empfohlen, nach Abschluss des gegenwärtig stattfindenden zweiten Semesters, das Abschnittspraktikum zu analysieren und die Praktika schwerpunktmäßig auf den vierten Ausbildungsabschnitt zu konzentrieren. Dies erscheint besonders aus dem Grund sinnvoll, da der Ausbildungsstand der Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt wesentlich fortgeschrittener ist und sie somit in der Lage sind einerseits die Praktikumsdienststellen auch zu entlasten und andererseits ihr erworbenes Wissen besser mit der Praxis zu verknüpfen.

Die Wiedereinführung des „Schnupperpraktikums“ wird empfohlen.

Aus Fürsorgegründen sollten dringend auch statusrechtliche Überlegungen, die Auszubildenden betreffend, erfolgen und in den Masterplan einfließen.

Den Auszubildenden sollten für die Praktikumsphasen besonders geeignete und geschulte praxisbegleitende Beamte zur Seite gestellt werden. Vor allem förderungswürdige Auszubildende könnten in dieser Phase auch schon früh „Führungsaufgaben und -verantwortung“ übernehmen bzw. übertragen bekommen. Damit die praxisbegleitenden Beamten auch die Möglichkeit haben, die Entwicklungen der Auszubil-

denden festzustellen, sollte den Auszubildenden für die gesamte Zeit ein/e feste/r Praxisbegleiter/in zur Seite gestellt werden.

Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob die Geeignetheit der Auszubildenden nicht durch die praxisbegleitenden Beamten, bzw. die Praxisdienststelle festgestellt werden kann und erkannte Defizite zum Nichtbestehen des Ausbildungsziels oder zu einer Wiederholung des Ausbildungsabschnittes führt. Dies gilt insbesondere für die Feststellung der charakterlichen Geeignetheit und der sozialen/interkulturellen Kompetenz.

3. Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

Aufgrund der vorherrschenden Unzufriedenheit an der PA, des Vertrauensverlustes in die Führung sowie der erkannten Handlungsbedarfe, wird es als äußerst sinnvoll erachtet, **zeitnah** mit der Umsetzung erster in Kapitel 3 aufgeführter Handlungsempfehlungen zu beginnen und erste sichtbare „Zeichen“ der Veränderungen zu setzen.

Hierzu ist beabsichtigt, sich insbesondere in den Monaten Juli und August 2018 eng mit der kommissarischen oder ggf. neuen PA-Leitung, den Mitarbeitenden und den Beschäftigtenvertretungen abzustimmen und erste Handlungsempfehlungen des Bezirks gemeinsam umzusetzen, **Zieltermin 31. August 2018.**

Prüfung folgender Punkte als Sofortmaßnahmen, um kurzfristige, schnellstmögliche Lösungen möglichst bis 31. August 2018 zu erreichen:

- Zur Verhinderung weiterer Unterrichtsausfälle im Fach Politische Bildung Übertragung der **Vertretungsunterricht auf Lehrkräfte des FB II 4.**
- In enger Abstimmung mit den Dienststellen der Polizeibehörde, **Ausstattung der PA mit dem zur Erfüllung des aktuellen Bildungsauftrages erforderlichen Personals.**
- Bis zur Fertigstellung der „Drehscheibe“, kurzfristiges **Erarbeiten von Alternativlösungen zur Unterbringung der neu gewonnen Lehrkräfte (Büroverdichtung).**
- Umgehende Erarbeitung **vertrauensbildender Maßnahmen** zur Stabilisierung der Gesamtsituation innerhalb der Mitarbeiterschaft der PA durch die Führungsebenen.
- Erarbeitung eines zunächst vorläufigen Konzepts **zur beruflichen Sozialisation.** Mit dem vorrangigen Ziel die Teambildung zu fördern, sollte das morgendliche Anreten wieder eingeführt werden. Dabei sind konstruktive Vorschläge der Mitarbeitenden dringend zu berücksichtigen.
- Festhalten an guten Ansätzen der Reform, Nachjustierung erkannter Schwachstellen.

Vor dem Hintergrund der Belastungssituation der Mitarbeiterschaft der PA ist davon auszugehen, dass dieses Konzept nur mit mehr Personal umgesetzt werden kann. Aus diesem Grund muss das Konzept eine nachvollziehbare Personalbe-rechnungsgrundlage enthalten, um den Dienststellen des Einzeldienstes die Notwendigkeit weiterer Personalabstellungen transparent zu machen.

Bis zur Erarbeitung dieses Konzepts (ca. März 2019) müssten Mehrbelastungen durch die Mitarbeitenden der PA in Kauf genommen werden.

- **Interne Öffentlichkeitsarbeit zum Vier-Stufen-Verfahren, ggf. Straffung der Stufen.**
- Sofern politisch vertretbar, sollte – um eine weitere Belastung der Mitarbeiterschaft zu vermeiden – zunächst zum einen auf einen **Aufgabenzuwachs der PA** (durch z. B. die Ausbildung von Feldjägern) und zum anderen auf das **Verschieben der Einstellungszeiträume** verzichtet werden.

Aufgrund der im Rahmen der Recherchen gewonnenen Erkenntnisse wird empfohlen, zumindest nachfolgend aufgeführte Themenfelder der Arbeitspakete des TP 4 (siehe 1.1 Ausgangssituation/Historie), einer kritischen Prüfung zu unterziehen.

Mit dem Ziel einen abschließenden Masterplan zu diesen Themenfeldern zu erarbeiten, wird vorgeschlagen, ein unabhängiges übergeordnetes Begleitgremium einzurichten, in dem Angehörige der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, der PA, der Behördenleitung, den Beschäftigtenvertretungen sowie der Direktionen und Ämter vertreten sind.

Der Großteil der am Begleitgremium Mitwirkenden sollte jedoch durch Beschäftigte der PA gestellt werden, da diese am bisherigen Reformprozess nicht ausreichend beteiligt wurden.

Das Gremium hat die Aufgabe die nachfolgenden Arbeitspakete zu steuern.

Zieltermin für die Fertigstellung des Masterplans: möglichst 28. Februar 2019.

- AP 1 – Inhaltliche und methodische Überarbeitung der Ausbildung:
 - o Fächerkanon generell, insbesondere:
 - o Künftige Verantwortung für das Fach Politische Bildung,

- notwendiger Unterrichtsumfang für das Fach Deutsch (Fachunterricht und Förderunterricht) in enger Abstimmung mit SE Pers C,
 - Ethik/Berufsethik,
 - Evaluation Verhaltenstraining,
 - „Darreichungsform“ AE-Unterricht sowie Evaluation.
 - Analyse der Praktikumsanteile,
- AP 2 – Anpassen der Organisationsstruktur:
 - Prozessanalyse,
 - Beschreibung der Aufgabengebiete,
 - Abschließendes Konzept zur beruflichen Sozialisation (Vierstufenplan Fazit)
 - Trennung der Aus- und Fortbildung (ggf. Ausbildung HWR zur Fortbildung),
 - Jahrgangsverantwortliche unter Berücksichtigung der Führungsspanne (max. zehn Klassen).
- AP 3 – Erstellen eines ganzheitlichen Personalkonzeptes:
 - Komplexe Lehrkräftebedarfsberechnung,
 - Wegfall der Lehrkräftetypenunterscheidung (hin zur Anwesenheitspflicht aller Lehrkräfte) unter Beteiligung Personalvertretungen,
 - DV über die Arbeitszeitregelung der Lehrkräfte im Stundenplanunterricht der PA (Deputats-Lehrkräfte ohne Präsenzpflicht),
 - DV über die Umsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung in der PA,
 - bessere Eingruppierung (Erfahrungsstufe 5), ggf. Verbeamtung von allgemeinbildenden Lehrkräften,
 - Behördeninterne Genehmigungsverfahren zur Gewinnung von Mitarbeitern/innen für die PA.
- AP 4 – Planen der erforderlichen Ressourcen:
 - Konzentration an einem Standort,
 - Zustand der Immobilien verbessern bzw. Kapazität ausbauen,
 - Gemeinsames Wohnen für Auszubildende (Vergleich Modell Bayern).
- AP 5 – Einstellungsverfahren und strategische Ausrichtung der Polizeiausbildung:
 - das von SE Pers C verantwortete Einstellungs- und Bewerbungsverfahren,
 - die strategische Ausrichtung der PA,
 - die Abstimmung mit HWR bzgl. des Bachelorstudienganges,

- die Sinnhaftigkeit einer Schulinspektion sowie
- das QM.

4. Fazit

Es konnten bei den Besuchen an der PA keinerlei großartige Missstände in Form von dienstrechtlichen Unregelmäßigkeiten oder gar strafrechtlichen Verfehlungen angetroffen werden.

4.1

Der Ausbildungserfolg in Gänze war und ist grundsätzlich noch nicht in Gefahr. Jedoch wurde in Teilen deutlicher Nachbesserungsbedarf festgestellt.

Auf die im Bericht vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen wird deshalb explizit hingewiesen.

4.2

Ein Hauptkritikpunkt dürfte sein, dass es offenkundig versäumt wurde, das Stammpersonal der PA beim Reformprozess „mitzunehmen“. Die Ursachen hierzu können

- in einem gewissen Zeit- und möglicherweise Personaleinspardruck bei der Reform,
- in Teilen auch in einer erkennbaren Entfremdung von Führungspersonen und Mitarbeitern und daraus resultierenden Art von „innerer Kündigung“ von Teilen der Belegschaft

gesehen werden.

4.3

Darüber hinaus scheinen auch deutliche Probleme in der Komplexität der Gesamtmaterie „Polizeiaus- und -fortbildung Berlin“ zu liegen (z.B. diverse Formen der Ausbildung bei gleichzeitiger Fortbildung und hoher temporärer Belastung durch die Praktika der HWR etc.).

4.4

Die neue PA-Leitung sollte es als ihre erste und wichtigste Maßnahme ansehen, in allen Ebenen verlorengegangenes Vertrauen langsam, behutsam und nachhaltig aufzubauen und den „Sand aus dem Personalgetriebe“ zu entfernen.

4.5

Gleichzeitig sollte eine – kleine und effektive – „Thinkgroup“ gebildet werden, die kurzfristig Vorschläge für mögliche Änderungen an der bestehenden Aufbau- und Ablauforganisation erarbeitet und sich über deren Umsetzungszeitpunkte und – räume Gedanken macht.

Anmerkung: Diese Vorschläge dürfen nicht als Vorgaben verstanden werden und sind deshalb in jeder Hinsicht durch die Beschäftigten der PA voll diskutabel und konsequenterweise auch änderungsfähig, was vorher im Rahmen der internen Öffentlichkeitsarbeit klar, verständlich und nachhaltig erläutert werden muss.

4.6

Verbesserungen in den Bereichen Personal und Logistik an der Akademie sind unumgänglich. Das betrifft zum einen die Anzahl der Unterrichtenden als auch ihre Eingruppierung (z.B. Erfahrungsstufe 5 bei Tarifbeschäftigten als Ersteinstufung).

4.7

Auf Ebene der Senatsinnenverwaltung sollte die begonnene Überarbeitung des gesamten Einstellungsverfahrens weiter forciert werden. Hierbei wären, unter Einbindung von Mitarbeitern der PA, auch Parameter festzulegen über die Anforderungen beim Vortest und Einstellungstest bzw. auch über einen Wegfall oder eine Modifizierung des Vortests hin zu einer „Persönlichen Einschätzung“ des Bewerbers.

4.8

Die Attraktivität der „Hauptstadtpolizei“ als interessanter und zuverlässiger Arbeitgeber kann durch verschiedene Maßnahmen verbessert werden. Die „Hauptstadtpolizei“ sollte bundesweit aber auch bei Bezahlung und Logistik als solche wahrgenommen werden.

4.9

Um die Qualität der Auszubildenden in Hinblick auf soziale und interkulturelle Kompetenz größtmöglich zu gewährleisten, wäre ein Vier-Stufen-Modell zielführend.

1. Intensives Auswahlgespräch im Rahmen des Einstellungsverfahrens

2. Kontinuierliche Dienstaufsicht durch das Ausbildungspersonal (Hinschauen, nicht Wegschauen)
3. Feststellung von charakterlicher Eignung während der Praktika durch praxisbegleitende Beamte und die Praktikumsdienststellen.
4. Durchmischung von lebensälteren und jungen Auszubildenden in allen Klassen mit den Zielen besserer Eigensozialisierung, verstärkter Teambildung und –bindung sowie gegenseitiger Hilfestellung (Anmerkung: diese Maßnahme würde eine Verlängerung der Ausbildungszeit der LDA um ein halbes Jahr bedeuten).

Abschließend kann als sehr positiver Punkt festgehalten werden, dass von allen Interviewten die Hoffnung auf einen Neubeginn deutlich artikuliert wurde und gleichzeitig eine hohe Motivation zur Mitarbeit an diesem Prozess erkennbar war. Der Wunsch der Masse der Befragten war, als Polizeiakademie aus den negativen Schlagzeilen zu kommen und von der Behördenleitung und allen im Abgeordnetenhaus vertretenen Parteien in diesem Bemühen unterstützt zu werden.

Nach Meinung des Unterzeichners wäre dies bestmöglich im Rahmen einer konzentrierten Aktion möglich.

Ergänzender Hinweis:

Da die für die Bewertung und Beantwortung der Fragen des Auftrages wesentlichen Erkenntnisse nach Meinung des Unterzeichners bereits erhoben/erlangt und ausgewertet werden konnten, könnte der vorliegende Bericht, abweichend von der unter 1.2. genannten zeitlichen Planung, bereits als Abschlussbericht verstanden werden, was einen Zeitgewinn von drei Monaten für ggf. zu treffende Maßnahmen bedeuten würde.

Diesbezüglich bittet der Ersteller den Auftraggeber um Entlastung mit Blick auf die Auftrags Erfüllung und den ursprünglich vorgesehenen Schlussbericht im September 2018.