

04.02.2020

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 3296 vom 10. Januar 2020
des Abgeordneten Markus Wagner AfD
Drucksache 17/8389

Polizeikommissar: „Traumberuf mit guten Karrierechancen“?

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Schenken wir den Aussagen des Direktors des LAFP NRW auf der offiziellen Internetpräsenz der Polizei NRW Glauben, so erfahren wir:

„Wer einen abwechslungsreichen, attraktiven und krisensicheren Beruf sucht, für den ist die Polizei genau das Richtige.“¹

Demnach arbeiten alle neuen „Polizistinnen und Polizisten“ zunächst ein Jahr im Streifendienst. In Behörden mit Bereitschaftspolizei folgen darauf zwei Jahre in einer Einsatzhundertschaft. Danach kehren die „Nachwuchspolizistinnen und -polizisten“ in den Streifendienst zurück oder spezialisieren sich. Zum Beispiel als „Ermittler/in in einem Kriminalkommissariat, als Pilot/in bei der Fliegerstaffel, als Mitglied eines Spezialeinsatzkommandos, als Motorradpolizist/in oder auch als Diensthundführer/in“.

In diesem Jahr wurde die „Landeszentrale Personalwerbung“ durch eine externe Filmproduktionsfirma unterstützt. Mit dieser Firma wurden mehrere hochwertige Videos für die Nachwuchsgewinnung der Laufbahngruppe 2.1 (vormals gehobener Dienst) produziert.

Zum Ende dieses Jahres wird nun ein Weihnachtsspot über die Sozialen Medien ausgestrahlt. Und so kam es, dass das Produktionsteam mit der Idee einer alternativen Version des beliebten Klassikers „Kevin allein Zuhause“ beauftragt wurde.

Hierbei wurden für eine „Flugzeugszene“ Polizeibeamte der Bundespolizei um Unterstützung gebeten.

¹ <https://polizei.nrw/artikel/polizeikommissarin-und-polizeikommissar-traumberuf-mit-guten-karrierechancen>

Datum des Originals: 04.02.2020/Ausgegeben: 10.02.2020

Das Video wird von einer Online-Weihnachtskampagne² begleitet. Eigens für den Spot wurde eine Webseite erstellt und Bannerwerbung geschaltet.

Der Minister des Innern hat die Kleine Anfrage 3296 mit Schreiben vom 4. Februar 2020 namens der Landesregierung beantwortet.

- 1. Wie viele „Nachwuchspolizistinnen und -polizisten“ wurden nach ihrer abgeleiteten Erstverwendung, als Pilot bei der Fliegerstaffel angenommen? (Bitte aufschlüsseln nach Anzahl der Beamten, Dienstort und Verwendung von 2015 bis heute)**
- 2. Wie viele „Nachwuchspolizistinnen und -polizisten“ wurden nach ihrer abgeleiteten Erstverwendung bei den Spezialeinsatzkommandos NRW (SEK) angenommen? (Bitte aufschlüsseln nach Anzahl der Beamten, Dienstort und Verwendung von 2015 bis heute.)**
- 3. Wie viele „Nachwuchspolizistinnen und -polizisten“ wurden nach ihrer abgeleiteten Erstverwendung als Diensthundeführer angenommen? (Bitte aufschlüsseln nach Anzahl der Beamten, Dienstort und Verwendung von 2015 bis heute.)**

Die Fragen 1 - 3 werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs zusammen beantwortet:

Für die Verwendung als Pilot bei der Fliegerstaffel, bei einem Spezialeinsatzkommando oder als Diensthundeführer sind durch die Bewerberinnen und Bewerber jeweils unterschiedliche, formale (Mindest-)Voraussetzungen zu erfüllen.

Die zuständigen polizeilichen Landesoberbehörden bzw. die für die Stellenbesetzung im Einzelfall verantwortliche Kreispolizeibehörde prüft diese nach Eingang der jeweiligen Bewerbung.

Zu den formalen Voraussetzungen zur Besetzung einer der o. a. Funktionen gehören auch unterschiedliche, vorherige Verwendungszeiten. Diese beträgt bei den Piloten und für das Spezialeinsatzkommando jeweils drei Jahre und bei den Diensthundeführern vier Jahre.

Der Landesregierung liegen automatisiert abrufbar keine Daten vor, aus welchen ersichtlich ist, wie viele „Nachwuchspolizistinnen und -polizisten“ nach ihrer abgeleiteten Erstverwendung als Pilot bei der Fliegerstaffel, bei einem Spezialeinsatzkommando oder als Diensthundeführer angenommen wurden.

Für die Erhebung der Daten wäre eine Abfrage in allen Kreispolizeibehörden und den polizeilichen Landesoberbehörden erforderlich. Hierzu müssten händisch in allen Behörden die jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren für den Abfragezeitraum überprüft werden. Dies wäre nicht in der zur Beantwortung der Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit möglich.

² Vgl. <https://lafp.polizei.nrw/artikel/kevin-wieder-allein-zuhause-polizei-edition>

4. Warum werden in dem Weihnachtsspot „nur“ Polizeibeamte der Besoldungsgruppen A9 und A10 dargestellt, wenn es sich um einen „Traumberuf mit guten Karrierechancen“ handeln soll?

Die Einstellung von derzeit 2500 Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärtern erfordert eine ausreichend große Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern. Ziel ist somit bei möglichst vielen der in Frage kommenden Zielgruppen

- Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen mit Abitur oder einem gleichwertigen Bildungsstand,
- Bewerberinnen und Bewerbern ohne Abitur oder Fachhochschulreife mit einer Berechtigung zur Aufnahme eines Studiums nach §§ 2-4 Berufsbildungshochschulzugangsverordnung (BBHZVO),
- Schülerinnen und Schülern, die in der Schullaufbahn verbleiben und zunächst einen mittleren Bildungsabschluss absolvieren

das Interesse für den Polizeiberuf zu wecken oder zu verstärken.

Optimal ausgerichtet ist eine Personalwerbung dann, wenn nicht nur viele, sondern insbesondere die geeigneten Interessierten zu einer Bewerbung bewegt werden. Die richtige Ansprache ist dabei entscheidend. Neben der transparenten Darstellung der Rahmenbedingungen und grundsätzlichen Anforderungen an zukünftige Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, muss sich Werbung aber auch den Ansprüchen der Zielgruppe stellen. Dieses Ziel verfolgt die landeszentrale Personalwerbung mit verschiedensten Werbemaßnahmen. Unter anderem auch mit dem benannten Werbefilm „Kevin (wieder) allein zu Haus“. Der Schwerpunkt des Werbefilms lag offenkundig nicht in der Darstellung der verschiedenen Karrieremöglichkeiten bei der Polizei NRW, sondern vielmehr in der Nutzung des zeitlichen Kommunikationsanlasses „Weihnachten“ als unternehmensstrategische „Employer Branding Maßnahme“, um die Polizei insgesamt als attraktiven Arbeitgeber darzustellen und von anderen Wettbewerbern positiv abzuheben. Dies gelingt zielgruppengerecht regelmäßig über marketingrelevante Bewegtbildinhalte. Im Film wurden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte der Besoldungsgruppen A 9 und A 10 LBesO A NRW sowie Studierende (darüber hinaus als weitere Darsteller auch Beamte der Besoldungsgruppe A 11 und 12 LBesO A NRW) eingesetzt, die sich aus ihrem persönlichen Engagement und ihrer Berufsüberzeugung heraus bereiterklärt haben an der Produktion mitzuwirken. In weiteren Produktionen wirken immer wieder auch Kolleginnen und Kollegen anderer Besoldungsgruppen mit.

Durch Werbemaßnahmen, die insbesondere aus Direktkontakten durch Messeauftritte, das breit angelegte Schulmarketing oder verschiedene weitere Veranstaltungen bestehen, können die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten und Facetten des Polizeiberufes weitergehend und authentisch dargestellt werden. Der große Zulauf von Interessierten bestätigt die Auswahl der Werbeformate. Die Darstellung der Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten bei der Polizei NRW sollen auch zukünftig Bestandteil der Werbekonzeption sein.

5. Welche Aufstiegsmöglichkeiten / Beförderungsmöglichkeiten hat ein ausgebildeter Polizeikommissar realistisch anhand des Stellenplans in der Laufbahngruppe 2.1 (vormals gehobener Dienst, g.D.)? (Bitte aufschlüsseln anhand aller Polizeivollzugsbeamten je Besoldungsstufe im Laufbahnabschnitt A9 bis A11 und weiter in A12 bis A13)

Jeder Polizeivollzugsbeamtin und jedem Polizeivollzugsbeamten in der Laufbahngruppe 2.1 stehen grundsätzlich die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bis zu Besoldungsgruppe A 13 LBesO A NRW offen.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch die -jährlich angebotene- berufliche Entwicklung in die Laufbahngruppe 2.2 möglich. Die mit der beruflichen Entwicklung einhergehenden Beförderungsentscheidungen sind streng ausgerichtet nach dem in Art. 33 Abs. 2 GG statuierten Prinzip der Bestenauslese und erfolgen nach den Grundsätzen von Eignung, Leistung und Befähigung.

Hierbei ist zu konstatieren, dass die Stellenverteilung pyramidenmäßig aufgebaut ist und sich der Stellenkegel in den Spitzenämtern entsprechend verjüngt, also weniger Planstellen zur Verfügung stehen als in den unteren Ämtern. Diese quantitative Verteilung findet ihre rechtliche Grundlage in der Landesobergrenzenverordnung Nordrhein-Westfalen (LOgrVO NRW), auf die an dieser Stelle ergänzend verwiesen sei.