

N i e d e r s c h r i f t
über die 18. - öffentliche - Sitzung (Reise)
des Ausschusses für Inneres und Sport
am 1. Juni 2018
Nienburg, Polizeiakademie Niedersachsen

Tagesordnung:

Besuch der Polizeiakademie Niedersachsen

Zukunftspreis Polizeiarbeit 2018

- *Bachelorarbeit „Neue psychoaktive Stoffe“* 3
- *Masterarbeit „Kulturelles Diversitätspotential der niedersächsischen Polizei“* 6

Unterrichtung durch Herrn Direktor Rose über die Aufgabenentwicklung der
Polizeiakademie, insbesondere mit Blick auf den Aufwuchs der Studierendenzahlen 9

Anwesend:

Ausschussmitglieder:

1. Abg. Thomas Adasch (CDU), Vorsitzender
2. Abg. Gerd Hujahn (i. V. d. Abg. Karsten Becker) (SPD)
3. Abg. Dunja Kreiser (SPD)
4. Abg. Deniz Kurku (SPD)
5. Abg. Bernd Lynack (SPD)
6. Abg. Doris Schröder-Köpf (SPD)
7. Abg. Ulrich Watermann (SPD)
8. Abg. Dr. Frank Schmädeke (i. V. d. Abg. André Bock) (CDU)
9. Abg. Rainer Fredermann (CDU)
10. Abg. Bernd-Carsten Hiebing (CDU)
11. Abg. Sebastian Lechner (CDU)
12. Abg. Uwe Schünemann (CDU)
13. Abg. Belit Onay (GRÜNE)
14. Abg. Dr. Marco Genthe (i. V. d. Abg. Jan-Christoph Oetjen) (FDP)
15. Abg. Jens Ahrends (AfD)

Sitzungsdauer: 10.20 Uhr bis 12.45 Uhr.

Tagesordnung:

Besuch der Polizeiakademie Niedersachsen

Der **Ausschuss** führte ein Gespräch mit PK'in Janina Thünemann und KR Savas Gel, die jeweils ihre mit dem Zukunftspreis Polizeiarbeit 2018 ausgezeichnete Bachelor- bzw. Masterarbeit vorstellten. Im Anschluss daran trug der Direktor der Polizeiakademie, Herr Rose, zu den aufwachsenden Studierendenzahlen der Akademie vor.

Im Einzelnen ergab sich folgendes Gespräch:

Zukunftspreis Polizeiarbeit 2018

- Bachelorarbeit „Neue psychoaktive Stoffe“

PK'in **Thünemann**: Ich bin 23 Jahre alt und habe im vergangenen Jahr mein Studium an der Polizeiakademie am Standort Oldenburg beendet und meine Bachelorarbeit zum Thema Neue psychoaktive Stoffe (NpS) insbesondere im Hinblick auf die Gefahren im Straßenverkehr und die polizeilichen Interventionsmöglichkeiten eingereicht.

Wie kam es überhaupt zu dem Thema? - Ich habe im Studium schon eine Hausarbeit geschrieben, die sich allgemein mit dem Thema Drogen im Straßenverkehr beschäftigt. Dabei habe ich festgestellt, dass 20 Seiten hierfür nicht ausreichen, und mir vorgenommen, das Thema im Rahmen der Bachelorarbeit zu behandeln, zumal die Literatur, die es bis dahin dazu gegeben hatte, durch ein Gerichtsurteil aus dem Jahr 2014 letztlich unbrauchbar geworden ist, weil sie nicht mehr aktuell war und nicht mehr der Arbeitsweise entsprach. Das Thema NpS an sich ist auch erst seit 2007/2008 aktuell. Von daher gibt es zu diesem Thema noch nicht viel. Es hat mich gereizt, an dieser Stelle ein wenig Pionierarbeit zu leisten, d. h. kein Thema zu wählen, zu dem schon unzählige Arbeiten existieren, sondern ein Thema neu für die Polizeiarbeit zu erschließen und zu gucken, wie wir als Polizei in Zukunft damit umgehen können.

Aktuell verseehe ich Dienst bei der Autobahnpolizei in Oldenburg am Nordkreuz. Auch dort kann ich das Thema der Bachelorarbeit sehr gut einbringen. Ich bin in der regionalen Drogenkontrollgruppe der PD und arbeite auch im Feld Kriminalitätsbekämpfung. Insofern ist das ein Punkt, bei

dem Praxis und Theorie Hand in Hand gehen und mir das theoretische Wissen direkt weiterhilft.

Viele können sich unter dem Begriff NpS vielleicht nichts vorstellen. Er umfasst ein sehr weites Feld. Die klassischen illegalen Drogen kennen die meisten. Neue psychoaktive Stoffe wirken auf das zentrale Nervensystem des Menschen und sind in der Wirkung bewusstseinsweiternd. Im Unterschied zu den klassischen illegalen Drogen sind sie oft synthetisch hergestellt. Sie haben zwar eine ähnliche berauschende Wirkung, sind aber chemisch in der Struktur so geringfügig verändert, dass sie nicht flächendeckend durch das Betäubungsmittelgesetz abgedeckt sind.

Erst ca. 30 % der NpS sind durch das Betäubungsmittelgesetz erfasst. Der restliche Anteil liegt also in einem rechtlichen Graubereich. Darin liegt dann auch die Krux bei der rechtlichen Einordnung gerade im Straßenverkehr. Sieht man sich die Stoffe genauer an, ist festzustellen, dass es zwar verschiedene Unterteilungen gibt, aber alle können sehr viel stärkere und plötzlichere Ausfallerscheinungen als die klassischen illegalen Drogen hervorrufen, weil sie chemisch hergestellt sind und dadurch eine sehr viel größere Bandbreite von intensiv wirkenden Wirkstoffkombinationen entstehen kann.

Im Moment können wir offenbar nur die Spitze des Eisberges wahrnehmen. Studien, die in Europa durchgeführt worden sind, beweisen, dass das Problem exponentiell wächst und es kein nationales, sondern ein gesamteuropäisches Problem ist. Die Polizei muss jetzt sowohl im Bereich der Prävention als auch der Repression daran arbeiten, sich für die Zukunft aufzustellen, bessere Forschungsmethoden zu entwickeln und ein Bewusstsein für NpS-Missbrauch in der Bevölkerung zu schaffen.

Im Rahmen der Bachelorarbeit habe ich festgestellt, dass gerade im Bereich der Prävention noch viel zu tun ist. Das bestätigte z. B. auch Prof. Dr. Auwärter, ein deutschlandweit führender Forscher in diesem Bereich. Ein weiterer Punkt ist die Gefährlichkeit der Drogen, die im Vergleich zu den klassischen illegalen Drogen im Hinblick auf Ausfallerscheinungen einen ganz anderen Level erreichen. Herzrasen, Übelkeit und Erbrechen sind keine Seltenheit.

Es stellt sich die Frage, wer solche Drogen konsumiert. Auch dazu gibt es Studien. Es sind insbesondere junge Fahrer, die sowieso eine Risiko-

gruppe darstellen und die der Gesetzgeber mit verschiedenen Regelungen versucht, zu schützen - dort ist ein Ansatzpunkt -, und Personen, die bereits mit dem Betäubungsmittelgesetz in Konflikt geraten sind, und versuchen, die gesetzlichen Regelungen so zu umgehen. Von daher besteht auch auf der rechtlichen Seite Handlungsbedarf, Richtwerte hinsichtlich einer Intoxikation festzulegen und mit der Forschung zusammenzuarbeiten, um dem Phänomen der NpS zu begegnen und ihm als Polizei entgegenzutreten zu können.

Abg. **Belit Onay** (GRÜNE): Ich vermute, Sie haben nicht im Bereich Chemie geforscht. Aber wie sieht es bei den NpS - auch mit Blick auf spätere Gerichtsverfahren - mit der Nachweisbarkeit aus? Muss man sich das wie beim Doping vorstellen? Dort wird ja auch versucht, mit immer neuen Stoffen die Nachweistests zu umgehen.

PK'in **Thünemann**: In der Praxis haben wir folgende Schwierigkeiten: Der in Niedersachsen gängige Drogenvortest detektiert diese Stoffe nicht. Das bedeutet, es ist schon einmal schwierig, in einer Verkehrskontrolle überhaupt ein Verdachtsmoment in Hinblick auf solche Stoffe auszumachen, wenn man nicht gerade Verpackungsmaterial entdeckt oder der Betroffene Aussagen in diese Richtung macht.

Ein weiteres Problem ist die Standardanalyse einer Blutprobe bei Drogenbeeinflussung. Eine Blutprobe ist das gängige Mittel zur gerichtsfesten Verwertung. Das Standardverfahren, nach dem die Blutprobe untersucht wird, ist jedoch noch nicht auf NpS ausgerichtet. Auch dort ist aus meiner Sicht ein zentraler Ansatzpunkt. Das muss Standard werden. Man muss ja auch Daten erheben können, um zu wissen, was bei den jeweiligen Stoffen auftritt und wie sie zusammengesetzt sind. Das ist im Moment noch sehr unklar. Das liegt aber nicht nur an der polizeilichen Arbeit, sondern auch an der Machart der Stoffe selbst.

Der eben angesprochene Prof. Dr. Auwärter hat selbst eine Studie durchgeführt, in der er dreimal denselben Stoff bestellt und untersucht hat. Die Stoffe werden meist über Onlineshops bezogen. Er hat festgestellt, dass er mit Blick auf die chemische Zusammensetzung drei komplett unterschiedliche Stoffe bekommen hat. Die Menschen wissen also selbst nicht, was sie da gerade konsumieren. Auch das birgt eine größere Gefahr für Ausfallerscheinungen.

Insofern ist die Nachweisbarkeit ein zentraler Punkt, bei dem im Moment noch Probleme liegen. Denn auf diese Stoffe wird nur untersucht, wenn im Untersuchungsantrag explizit der Verdacht auf NpS erwähnt wird.

Abg. **Belit Onay** (GRÜNE): Haben Sie bezüglich der Präventionsarbeit eine Idee, an welcher Stelle man dort am besten ansetzt? Beginnt das schon im schulischen Bereich, oder betrifft das eher die Szene in Nachtclubs und Diskotheken?

PK'in **Thünemann**: Der Bereich Prävention war auch ein Teil der Bachelorarbeit. Auffällig war, dass, wenn der Begriff in Suchmaschinen im Internet eingegeben wird, quasi nur Szenematerial auftaucht. Dort wird darüber informiert, dass die Polizei die Stoffe nicht nachweisen könne oder dass sie legal seien. - Das stimmt schon einmal nicht, denn immerhin sind 30 % der NpS im BtMG erfasst. Der Rest bewegt sich in einer Art Graubereich.

An dieser Stelle fehlt eine Art öffentliche Instanz, die, ähnlich wie die Kampagnen „Rauchfrei“ oder „Alkohol? - Kenn dein Limit“, dem etwas entgegengesetzt und deutlich macht: Das ist nicht legal, und das ist auch keine sanfte Einstiegsdroge, sondern das ist gefährlich, aus den und den Gründen. In den Schulen gibt es bereits die allgemeine Drogenprävention zu bekannten Drogen oder Alkohol. Warum also nicht auch zu diesen Stoffen? Gerade in Großstädten wird das zunehmend ein Problem sein.

Abg. **Rainer Fredemann** (CDU): Auf Grundlage Ihrer Erkenntnisse: Muss der Gesetzgeber etwas unternehmen, und was sollte er gegebenenfalls tun? Was bedeuten Ihre Erkenntnisse für die Ausrüstung in den Fahrzeugen? Brauchen Sie z. B. eine bestimmte Ausrüstung, um einen Schnelltest machen zu können? Gibt es dort einen Bedarf?

PK'in **Thünemann**: Aufgrund der angesprochenen, seit 2014 bestehenden Gesetzeslücke wurde 2016 das Neue-psychoaktive-Stoffe-Gesetz erlassen. Darin steht letztlich, dass Erwerb und Besitz von Kleinstmengen, wie man sie vielleicht in einer Verkehrskontrolle feststellt, zwar verboten sind, ein Strafverfahren aber nicht eingeleitet wird. Das geschieht nur dann, wenn Handel damit getrieben wird. Die Polizei kann den Stoff also sicherstellen, sie kann aber kein Strafverfahren einleiten. Das bedeutet, dass dieses Gesetz im Hinblick auf die Verkehrsstraftaten nicht zielführend ist und die Polizei nicht weiterbringt.

Weiterbringen würde die Polizei eine Änderung im Bereich der Ordnungswidrigkeit gemäß § 24 a StVG. Dort sind nur die Substanzen berücksichtigt, die in der Anlage der Vorschrift erfasst sind, welche wiederum nur die sind, die der Vortest detektiert. Insofern wäre es zielführend, einen Vortest zu schaffen, der auch die NpS erkennt. Das wiederum geht nur mit der entsprechenden Forschung; denn bisher weiß man noch nicht einmal, wonach man suchen muss. Das ist ein bisschen wie beim Doping.

An dieser Stelle ist z. B. auch das LKA gefragt, eine Datenbank zu erstellen. Ich weiß, dass man dort daran arbeitet. Aber dafür werden auch finanzielle Mittel benötigt. Ferner bedarf es einer Art Plattform, wo gesagt wird: Das ist ein Problem, das müssen wir auf die Agenda setzen. Und auch im Streifendienst muss das Thema bekannt gemacht werden. Zum Thema Drogen gibt es bereits Fortbildungen. Das könnte einfach um das Thema NpS erweitert werden, damit dieses Wissen auch intern verbreitet wird.

Abg. **Dr. Marco Genthe** (FDP): Das ist offenbar ein wenig wie ein Hase-und-Igel-Spiel zwischen Kriminellen, die neue Drogen brauen, und dem Gesetzgeber, der das auffangen muss. Wahrscheinlich kommt man irgendwann nicht mehr darum herum, eine Art Generalklausel ins Gesetz aufzunehmen, die sich auf die Wirkung bezieht. Aber das wird gesetzestechisch sicherlich sehr schwierig.

Der Landtag hat sich schon einmal mit der Freigabe von Cannabis beschäftigt und wird es auch demnächst wieder tun. Diese Diskussion ist wahrscheinlich so alt wie die Droge selbst. Sie sind sozusagen Praktikerin und Theoretikerin in einer Person. Insofern möchte ich die Gelegenheit nutzen, Sie zu fragen, wie Sie das beurteilen. Würden Sie ein Pilotprojekt zur Freigabe, bei dem z. B. - ähnlich wie beim Alkohol - eine geringe Menge beim Führen eines Kraftfahrzeuges zugelassen wird, befürworten oder eher nicht?

PK'in **Thünemann**: Das ist ein schwieriges Thema, und auch hier wird das natürlich diskutiert. Es ist ein zweiseitiges Schwert. Bei Alkoholkonsum in geringen Mengen ist das Führen eines Kraftfahrzeuges ja erlaubt. Trotzdem muss man festhalten, dass wir extrem schwere, durch Alkohol bedingte Unfälle mit Toten, Sach- und Personenschäden haben.

In Bezug auf Drogen sieht es ähnlich aus. Marihuana ist nicht die härteste Droge, die es in Deutschland gibt. Das stimmt schon. Aber ich persönlich sehe es so, dass es die Polizei nicht weiterbringen würde, es zu legalisieren. Letztlich würde die Straftat, die erfasst wird, wegfallen, aber das Problem, dass die Leute berauscht am Straßenverkehr teilnehmen, würde bestehen bleiben. Die Statistik würde sich ein wenig verändern und den Drogenkonsum weniger sichtbar machen.

Aus meiner Sicht wäre es eher sinnvoll, in andere Bereiche zu investieren und z. B. zu erforschen, warum es überhaupt konsumiert wird, ob es da medizinische Gründe gibt - dort bestehen ja jetzt schon Ausnahmen. Es geht darum, die Wurzeln zu betrachten und der Frage nachzugehen, warum gleichzeitig Marihuana konsumiert und ein Kraftfahrzeug geführt werden muss. Das ist meine Sicht.

Auch bei uns in der Dienststelle wird das Thema diskutiert, und da gibt es keine einheitliche Meinung. Ich glaube, das ist hier genauso. Aus Sicht einer Beamtin in einer Verkehrsdienststelle kann ich nur sagen: Wir sehen, was am Ende dabei herauskommt, und das geht selten gut aus.

Abg. **Jens Ahrends** (AfD): Ihre Ausführungen haben mir eine Problematik verdeutlicht, die mir vorher gar nicht bewusst war, z. B. bezogen auf die Tests. Inwieweit kann man sich bei Kontrollen denn auf den Fahrer konzentrieren und dessen Fähigkeiten überprüfen? Denn wie Herr Dr. Genthe gesagt hat, ist es ein ständiges Hase-und-Igel-Spiel zwischen Drogenherstellern und Behörden mit immer wieder neuen Drogen und neuen Tests. Aber eines bleibt: Der Fahrer ist nicht imstande, sein Fahrzeug zu führen. Vielleicht kann man diesbezüglich eine Art Schnelltest entwickeln - früher war es auf einem Bein stehen, sich an die Nase fassen etc. - und so die Fähigkeiten des Fahrers prüfen und nicht das, was er im Blut hat.

PK'in **Thünemann**: Diese Test gibt es auch heute noch, und die führen wir auch durch. Es gibt dabei nur das Problem, dass die Teilnahme an der Überprüfung der Fahrtüchtigkeit freiwillig ist. So steht es in den Verwaltungsvorschriften. Das bedeutet, wenn eine Person sagt, sie wolle den Vortest nicht machen, sie habe nichts genommen und wolle auch keine Blutprobe abgeben, muss sie den Test nicht machen. Auch dann nicht, wenn man es der Person ansieht und sie vorher

Schlangenlinie gefahren ist und offensichtlich unter Drogeneinfluss steht.

Letztlich kann der betreffende Beamte dann versuchen, sich eine Legitimation zu holen und die Blutentnahme trotzdem anzuordnen. Das ufer aber schnell aus. Und auch das ist in der Szene bekannt. Im Internet ist z. B. zu lesen, dass man gar nichts mitmachen muss und alles freiwillig ist. Es ist schwer, über diese Freiwilligkeit eine Mitwirkung der Person zu erreichen. Alles geschieht auf freiwilliger Basis, und darin liegt das Problem.

Abg. **Jens Ahrends** (AfD): Würden Sie es sich wünschen, dass man das Gesetz an dieser Stelle ändert, die Freiwilligkeit entfällt und die betroffene Person verpflichtend einen Test absolvieren muss, damit Sie als Polizisten vor Ort erkennen, dass sie nicht mehr im Stande ist, ihr Fahrzeug zu führen und Sie dementsprechend eine Ordnungswidrigkeit oder eine Straftat feststellen können? Wenn jemand unter Einfluss irgendwelcher Substanzen sein Fahrzeug führt, ist das ja eine echte Bedrohung, und unter Umständen können in der Folge auch Menschen getötet werden.

PK'in **Thünemann**: Wenn das möglich wäre, wäre das sicherlich etwas, was der Polizei helfen würde. Ich weiß aber nicht, inwieweit das rechtlich zulässig ist. Normalerweise überprüfen die Beamten den Fahrzeugführer und die Papiere. Warum also nicht auch die Fahrtüchtigkeit im Ganzen? Trotzdem ist das etwas, an dem der Fahrer mitwirken muss, und es wird schwer sein, jemanden dazu zwingen - selbst dann, wenn es im Gesetz steht. Wenn sich jemand trotzdem weigert, hat die Polizei immer noch das gleiche Problem. Das Gesetz kann man ändern, die Personen nicht.

Abg. **Deniz Kurku** (SPD): Ich habe eine Frage, die auf die Konsumenten der NpS zielt, die vielleicht nicht ganz unerheblich für den Präventionsansatz ist. Sie haben eben gesagt, die NpS wirken bewusstseinsweiternd. Es gibt ja auch leistungssteigernde Stoffe. Wenn man sich die Konsumenten der NpS anschaut, ist dann festzustellen, dass es viele gibt, die diese Stoffe quasi vor dem Gang ins Büro und der ganz normalen Arbeit einnehmen, oder ist das eher eine Partydroge? Können Sie ungefähr sagen, wie das verteilt ist?

PK'in **Thünemann**: Es gibt Studien dazu, wo und in welchen Personenkreisen der Konsum von NpS verbreitet ist. Der größte Anteil sind junge Menschen, die das einfach einmal ausprobieren wollen, vielleicht auch weil sie von dem Begriff

„Legal Highs“ geblendet werden und davon ausgehen, dass NpS legal sind. Dass NpS so gefährlich sind, wissen die gar nicht. Das ist die größte Gruppe.

Dann gibt es die nächstgrößere Gruppe von Menschen, die bereits unter Drogeneinfluss ein Kraftfahrzeug geführt haben und daher einem Drogenscreening unterliegen und versuchen, diesem Screening über NpS auszuweichen, weil auf die ja nicht getestet wird.

Der dritte Bereich betrifft den Bereich der Leistungssteigerung. Man muss aber sagen, dass dieser Bereich zu vernachlässigen ist. Die beiden großen Gruppen sind die Hauptgruppen.

- *Masterarbeit „Kulturelles Diversitätspotential der niedersächsischen Polizei“*

KR **Gel**: Ich bin 35 Jahre alt und seit Anfang des Jahres Leiter des Dezernates 11 in der Polizeidirektion Hannover, das für Kriminalitätsbekämpfung und Prävention zuständig ist. Zuvor habe ich verschiedene Verwendungen im Einsatz- und Streifendienst, überwiegend aber im Zentralen Kriminaldienst Hannover wahrgenommen, und zwar im Bereich Cybercrime und Zahlungskartenkriminalität. Im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme war ich im Niedersächsischen Innenministerium tätig und habe verschiedene Aufgaben als Führungskraft in der Polizeidirektion Hannover wahrgenommen.

Mir ist es sehr wichtig, heute noch einmal meine Gutachterin und Betreuerin Astrid Jacobsen zu erwähnen. Dazu hatte ich bei der Preisverleihung in Berlin leider nicht die Gelegenheit. Deshalb möchte ich das gern in diesem Rahmen tun und mich für die Betreuung und Begutachtung meiner Masterarbeit mit dem Titel „Kulturelles Diversitätspotential der niedersächsischen Polizei“ herzlich bedanken.

In meiner Zeit im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport habe ich mich mit dem Strategieprozess der Strategie 2020 beschäftigt. Es gibt ein strategisches Ziel, das da lautet: Wir ermöglichen und leben Diversität. In verschiedenen Leitbildern der Behörden wird deutlich gemacht, wie wichtig Vielfalt und Diversität sind. Das wird auch daran deutlich, dass der Anteil der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in der Polizei Niedersachsen stetig erhöht wird. Die Polizei erhofft sich dadurch, interkulturelle Kompe-

tenz zu erfahren und die Polizei insgesamt bunter und vielfältiger zu machen und andere Expertisen einzubringen.

Erfahrungen von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund - insbesondere eines Kollegen mit Migrationshintergrund, der anonym ein Buch mit dem Titel „Der Bibuka“, soll heißen „Bilderbuchkanake“, geschrieben hat - haben mir deutlich gemacht, dass es im Umgang mit Diversität und Vielfalt und auch in der Kommunikation mit dem polizeilichen Gegenüber mit Migrationshintergrund augenscheinlich eine Divergenz gibt und die Organisation offenbar auf unterschiedlichen Kulturkanälen arbeitet. Deswegen habe ich gemeinsam mit Astrid Jacobsen überlegt, wie ich das untersuchen und der Organisationskultur sozusagen auf den Grund gehen könnte. Ich habe dann die Inhalte geplant und mich in der Folge für den Titel entschieden.

Ich habe mir die Fragen gestellt - die sind auch Kern der Masterarbeit -, inwiefern Managemententscheidungen oder strategische Vorstellungen, bezogen auf Diversität in der Organisation, umgesetzt werden, wie mikropolitische Einflüsse auf das Thema wirken und wie die Kommunikationskultur und die strategischen Ziele diesbezüglich auf die Organisation wirken. Dazu habe ich mir theoretisches Wissen erarbeitet und in der Masterarbeit aufgearbeitet. Es gibt Ausführungen zur Polizeikultur und zur Polizistenkultur von Rafael Behr - die sind Ihnen vielleicht bekannt -, der auch schon die Organisationskultur untersucht hat. Es gibt diverses theoretisches Wissen und Fachliteratur zu Vor- und Nachteilen von Diversity.

Mein Schwerpunkt war es aber, anhand von Experteninterviews empirisch zu untersuchen, ob die strategischen Vorstellungen der Polizei Niedersachsen denn tatsächlich in der Organisation greifen. Ich habe dafür verschiedene Experten - u. a. Führungskräfte des ehemals höheren Dienstes und Kollegen mit Migrationshintergrund - interviewt und auf diese Weise Wissen generiert und analysiert. Das Ergebnis der Masterarbeit macht deutlich, dass strategische Vorstellungen aus der Polizeikultur, die man sozusagen dort verortet, augenscheinlich nicht in die Organisation, in die handlungsgeleitete Polizistenkultur und die operative Basisarbeit übertragen werden.

Führungskräfte nutzen augenscheinlich den mikropolitischen Raum - ich habe ihn in der Masterarbeit „Zwischenraum“ genannt -, indem sie sich

in einem Zwischenraum mit Angehörigen der Polizistenkultur verbinden. Man könnte auch Klüngel sagen, aber ich nenne es wissenschaftlich mikropolitischen Raum, und in diesem mikropolitischen Raum entscheidet sich, ob sich die Führungskraft mit ihren strategischen Vorstellungen durchsetzt oder nicht. Die Führungskräfte, die ich interviewt habe, nutzen diesen mikropolitischen Raum durchaus und setzen dort strategische Ansätze um; das ist zumindest in meiner Stichprobe deutlich geworden. Aber - das zeigen auch Szenen aus den Interviews mit den Kollegen mit Migrationshintergrund - das funktioniert auch nicht immer. Das ist sozusagen die Kernaussage der Arbeit.

Wenn Sie jetzt fragen, was ich mir für die Polizeiarbeit wünschen würde, würde ich sagen: Ich wünsche mir, dass wir uns mit dieser kulturellen Ebene beschäftigen. Das tun wir auch schon an der Polizeiakademie. Wir haben die Ebenen Polizeikultur und Polizistenkultur im Rahmen unseres Masterstudiums erörtert und deutlich gemacht, dass diese Ebenen existieren. Aber ich würde mir wünschen, dass wir uns insbesondere im Kreis der Führungskräfte stärker mit diesen kulturellen Räumen beschäftigen und das Thema platzieren.

Abg. **Jens Ahrends** (AfD): Unsere Gesellschaft verändert sich, und auch die Polizei muss sich verändern. Sie haben Diversität und Vielfalt angesprochen, und das unterstütze ich absolut. Es ist aber auch ein zweischneidiges Schwert.

Es gibt Berichte über kriminelle Clans, wonach Familienmitglieder dieser Großfamilien bewusst straffrei gehalten werden, damit sie sich für den Beruf des Polizisten bewerben können, um dann innerhalb der Polizei quasi als Informant dienen zu können. Ein konkretes Beispiel ist Mahmoud Al-Zein. Sein Neffe ist bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen. Ich sage jetzt nicht, dass er irgendetwas Unrechtes getan hat. Aber es ist zumindest zu beobachten, dass ein Verwandter eines Chefs einer kriminellen Großfamilie, die bekanntermaßen im Milieu arbeitet - Stichworte „Drogen“ und „Schutzgelderpressung“ -, bei der Polizei ist. Ist dieses Problem erkannt, dass die Polizei unterwandert wird - es gab Berichte aus der Polizeischule in Berlin, ebenso aus der in Köln -, und wie wird dem gegebenenfalls vorgebeugt?

KR **Gel**: Gegenstand meiner Untersuchung und meiner Fragestellung war, inwiefern ein vielfältiger Ansatz in der Polizei nützt oder auch nicht

nützt, also was die Vor- und Nachteile sind. Die Literatur und die Wissenschaft stellen deutliche Vorteile heraus. Die Literatur sagt ganz deutlich, dass uns dieser Ansatz nützt und die Perspektiven der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund - der Migrationshintergrund ist nur ein Aspekt, es gibt auch noch andere Faktoren wie Geschlecht und Gesundheit -, also eine vielfältige Perspektive, ein Vorteil für die Organisation ist, weil man auch mit unterschiedlichen polizeilichen Gegenübern zu tun hat.

Abg. **Belit Onay** (GRÜNE): Die Frage von Herrn Ahrends müsste man vielleicht im Rahmen einer anderen Arbeit - Stichwort „Grenzen der Sippenhaft“ - beleuchten. Das ist ein ganz anderes Thema.

Abg. **Jens Ahrends** (AfD): Das war von mir nicht so gemeint. Ich habe mich auf Berichte mit Blick auf die Polizeiakademien bezogen und auf die Probleme in diesem Zusammenhang.

Abg. **Belit Onay** (GRÜNE): Herr Gel, wir hatten von Ihnen etwas über das Gefälle zwischen strategischer Aufstellung, also dem Überbau der Polizei, und der organisatorischen Basisarbeit gehört. Sie sprachen von einem Zwischenraum und davon, dass sich die Strategie nicht so ganz auf die konkrete Umsetzung durchschlägt. Für mich wäre interessant, wie man dort vielleicht auch von politischer Seite eine bessere Anbindung fördern kann.

KR **Gel**: Führungskräfte werden bereits zum Thema Werte und Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen aus- und fortgebildet. Ich glaube, um in diesen Zwischenraum zu gelangen und den strategischen Impuls zu setzen, ist es wesentlich, diesen Zwischenraum auch zu verstehen und zu verstehen, wie die Basis tickt: Wie ist die Polizistenkultur geprägt? - Rafael Behr sagt, sie sei männlich geprägt, sie sei tradiert und sehr stark geprägt von Gewalterfahrung. Meiner Meinung nach ist es für Führungskräfte wichtig, um alle diese Parameter, die Rafael Behr darstellt, um diesen Umstand, zu wissen.

Ich glaube, dass in der Aus- und Fortbildung der Kolleginnen und Kollegen, die im gehobenen Dienst zur Polizei kommen, und ganz besonders in der der Führungskräfte auf diesen Umstand aufmerksam gemacht werden muss und dass es dann auch besser gelingt, die Dinge zu platzieren. Der Kollege mit Migrationshintergrund, den ich interviewt habe, hat durchaus auch andere

Szenen beschrieben. Das hat gezeigt, dass es an manchen Stellen noch nicht gelingt. Aber möglicherweise sind da auch Aspekte seiner eigenen Position anzuführen, nämlich, dass er selbst schon Teil einer Polizistenkultur und Teil der Organisation geworden ist und sozusagen seinen eigenen Vielfaltsaspekt gar nicht mehr wahrnimmt. Deswegen finde ich es wichtig, dass Führungskräfte und auch Studierende auf diese kulturellen Räume aufmerksam gemacht werden.

Abg. **Belit Onay** (GRÜNE): Sie sprachen davon, dass der Vorteil von Diversität in der Polizei und insgesamt in der Verwaltung im Rahmen von Studien vielfach nachgewiesen worden sei. Aber wird das in der Polizei von der Basis auch tatsächlich getragen? Ist das gut angekommen oder nur von oben verordnet, weil es gerade en vogue ist und dem politischen Zeitgeist entspricht und auch im Zusammenhang mit problematischen Vorgängen - Stichwort „NSU“ - vielleicht zu einer Anforderung geworden ist? Wie bewerten Sie das?

KR **Gel**: Ich glaube, die Kolleginnen und Kollegen in den Organisationseinheiten vor allem in Hannover - das kann ich aus meiner Perspektive sagen - spüren kaum noch, ob jemand einen Migrationshintergrund hat oder nicht, weil sie Teil der Kultur geworden sind. Das birgt aber eben die Gefahr, dass man diese Aspekte nicht abrufft. Häufig werden diese Menschen als Sprachmittler eingesetzt. Das beschreibt der Kollege in seinem Interview. Aber ich würde mir wünschen, dass diese Kolleginnen und Kollegen auch ihre Perspektive in einen Prozess einbringen. Das wünsche ich mir von jedem meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es wäre schon gut, wenn dieser Vielfaltsaspekt in der Aus- und Fortbildung entsprechend betont würde.

Abg. **Gerd Hujahn** (SPD): Ich persönlich kenne viele Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, und ich habe das, was über die Führungsetagen, Mannschaften etc. gesagt wird, durchaus selbst kennengelernt. Ich kann aus eigener Erfahrung sagen, dass sich das positiv verändert hat. Als ich vor 39 Jahren angefangen habe, wurde ich aufgrund meiner dunklen Haare „der Türke“ genannt, obwohl ich keinen entsprechenden Hintergrund habe. Der Umgang ist inzwischen deutlich besser und auch verständnisvoller geworden.

Manchmal kommt es sicherlich auch vor, dass sich Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshin-

tergrund überanpassen, also sozusagen die „besseren Deutschen“ sind, d. h. sehr stark Werte übernehmen und sich der eigenen Situation vielleicht gar nicht so bewusst ist. Ich sehe auch Unterschiede, was den Migrationshintergrund angeht. Es ist innerhalb der Organisation noch ein Unterschied, ob man den Migrationshintergrund anhand äußerer Merkmale erkennen kann oder ob jemand z. B. polnische oder russische Wurzeln hat. Das zeigen zumindest meine Erfahrungen. Je dunkler Haare und Haut sind, umso eher wird jemand sozusagen als Fremdkörper wahrgenommen.

Mich würden in diesem Zusammenhang Ihre persönlichen Erfahrungen interessieren: Stimmt es, dass es da Unterschiede gibt? Gibt es vielleicht auch Unterschiede mit Blick auf die verschiedenen Dienstbereiche, also z. B. zwischen jemandem, der Cybercrime bearbeitet und sozusagen als Spezialist angesehen ist, und jemandem, der im Funkwagen sitzt und ganz normalen Streifen dienst macht?

KR Gel: Sie haben meinen eigenen Migrationshintergrund angesprochen. Es war natürlich auch die Kunst bei dieser Masterarbeit, die Abgrenzung zu finden und die Distanz herzustellen. Ich hoffe, das ist mir einigermaßen gelungen.

Als ich den Kollegen mit Migrationshintergrund interviewt habe, gab es ganz viele Situationen, in denen ich gemerkt habe, dass auch mir solche Dinge passiert sind, gerade auch mit Blick auf den Umgang und die Kommunikationskultur. Und ich würde auf jeden Fall bekräftigen, dass es ein Unterschied ist, ob der Migrationshintergrund sichtbar ist oder nicht.

Dass man im Einsatz im Streifendienst andere Erfahrungen macht als beispielsweise im ZKD könnte ich nicht so pauschal bejahen. Das habe ich nicht untersucht, und meine persönlichen Erfahrungen sind da unterschiedlich.

Abg. Rainer Fredermann (CDU): Bei Frauen in Führungspositionen reden wir ja oft von einer gläsernen Decke. Mit Blick auf Frauen in Führungspositionen sagt man: Die Chefs regeln untereinander, wer aufsteigen darf und wer nicht, und in unserem Kreis sind es dann nur Männer.

(Abg. Ulrich Watermann [SPD]: Nicht in der Politik!)

Haben Sie als Polizist mit Migrationshintergrund die gleichen Karrierechancen wie andere? Ist das

auch Teil Ihrer Arbeit gewesen? Vielleicht haben Sie dieses Thema ja am Rande gestreift.

KR Gel: Ja, am Rande habe ich mich damit befasst. Dazu vielleicht auch eine persönliche Einschätzung: Als Mensch mit sichtbarem Migrationshintergrund, der in Hessen geboren und aufgewachsen ist, hat man es immer schwerer. Ich glaube, das gehört zur Vita eines Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, und da stellt sich eben auch die Frage, inwiefern man sich selbst in diesen mikropolitischen Räumen bewegt und die Impulse setzt. Ich habe in der Organisation sicherlich bewusst und gezielt einen Anpassungsprozess durchlaufen, vielleicht auch, um dazuzugehören und nicht so sehr aufzufallen, also um die Kultur gezielt zu bedienen. Das ist dann auch die Frage, wie pfiffig man ist. Also: Ja, ich glaube, es ist tatsächlich schwerer, aufzusteigen.

Unterrichtung durch Herrn Direktor Rose über die Aufgabenentwicklung der Polizeiakademie, insbesondere mit Blick auf den Aufwuchs der Studierendenzahlen

Direktor Rose: Ich möchte Ihnen zunächst ein paar Informationen über die Akademie im Allgemeinen geben.

(folgt PowerPoint-Präsentation)*

Aufgabenentwicklung der Polizeiakademie

(Folien 1 bis 5)

Die Polizeiakademie Niedersachsen ist vor rund zehn Jahren gegründet worden. Sie ist aus verschiedenen Bildungseinrichtungen hervorgegangen: der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Fachbereich Polizei, und dem Bildungsinstitut der Polizei Niedersachsen. Das Ganze ist aus der Idee und der festen Überzeugung heraus erwachsen, dass der Zugang zum Polizeiberuf über ein Studium erfolgen soll, und ich finde, unsere beiden Absolventen, die Sie gerade gehört haben, sind der beste Beweis dafür, dass dieser Weg der richtige ist.

* Die Präsentation ist dieser Niederschrift als **Anlage 2** beigelegt.

Das zeigt auch der Vergleich mit anderen Bundesländern, in denen dieser Weg nicht gegangen wird. Wir greifen in weiten Teilen auf eine andere Grundklientel zurück, und wir geben den Studierenden eine ganz andere Grundperspektive, wenn sie in den Beruf einsteigen. Der Polizeiberuf ist Lehrberuf - das ist der praxisorientierte Teil des Studiums -, aber es ist auch ein Beruf, in dem es darum geht, viel zu reflektieren und Maßnahmen nicht einfach nur umzusetzen, sondern sie auch überlegt umzusetzen und sie der Situation anzupassen. Ich finde, Frau Thünemann ist ein sehr gutes Beispiel dafür, wie weit man reflektiert und reflektieren kann und muss, wenn man tagtäglich entsprechende Aufgaben wahrnimmt.

Zu den Aufgaben der Akademie gehört nicht nur das Studium, sondern auch die Fortbildung, d. h. die Weiterqualifizierung der etablierten Kolleginnen und Kollegen. Ein weiterer, für uns ganz spannender und wichtiger Bereich ist der der Nachwuchsgewinnung. Darauf werde ich gleich noch einmal im Detail eingehen, insbesondere mit Blick auf die hohe Anzahl der Neueinstellungen.

Ein weiterer Fokus liegt auf dem Bereich der Forschung. Wir sind zwar quasi eine Art Berufsakademie, bei der die Forschung im Unterschied zu einer Universität oder zu einer Fachhochschule einen deutlich geringeren Anteil hat. Aber auch wir widmen uns dem Bereich der Forschung - über unsere Professorinnen und Professoren und natürlich auch über die entsprechenden Bachelor- und Masterarbeiten der Studierenden.

Das sind die wesentlichen Unterschiede, die uns von einer *Polizei*ausbildung differenzieren. Und ich bin der Überzeugung, dass es der absolut richtige Weg ist, dass der Einstieg in den Polizeiberuf über ein Studium erfolgt, bei dem wissenschaftsbasiert und zugleich praktisch orientiert gearbeitet wird.

Unser Bachelorstudiengang „Polizeivollzugsdienst Bachelor of Arts“ ist 2007 akkreditiert worden, ohne Auflagen. 2012 erfolgte die Reakkreditierung. Damit verfügen unsere Studierenden über einen international anerkannten Abschluss. Die Akkreditierung gilt noch bis zum 1. Oktober 2019, d. h. wir sind jetzt schon wieder in der Vorbereitung für eine weitere Reakkreditierung über 2019 hinaus. Das wird, mit den aufwachsenden Studierendenzahlen und den steigenden Voraussetzungen für Akkreditierungsverfahren, immer schwieriger. Wir sind da aber sehr guter Dinge, auch wenn wir - ich kann Ihnen das an dieser Stelle einfach nicht

ersparen - durch die Rahmenbedingungen, die durch den Gesetzgeber und die ganzen Verantwortlichkeiten gesetzt werden, immer stärker im Fokus stehen. Seit Dezember 2017 gibt es eine Musterrechtsverordnung zum Studienakkreditierungsstaatsvertrag, die uns quasi dahin gehend bindet, solche Verfahren wieder zu durchlaufen. Allein die Begrifflichkeit zeigt schon auf, dass das hochgradig technokratisch und auch entsprechend mit Problemen belastet ist. Aber wir steigen da ein und sind dort auch unterwegs.

(Folie 6)

Zur Studienstruktur: Das Bachelorstudium, also die Ausbildung zum Kommissar - ich sträube mich immer ein bisschen dagegen, von Ausbildung zu sprechen, weil hier ja das Studium der Weg ist -, dauert drei Jahre und läuft sowohl praxisorientiert als auch theoretisch und wissenschaftsbasiert ab. Das Ganze teilt sich in drei Blöcke auf.

Im ersten Studienjahr werden viele Basics in den Bereichen Recht, Sozialwissenschaften, Verkehr und Einsatztraining gesetzt. Die Studierenden erlernen also die Grundfertigkeiten, damit sie im zweiten Studienjahr die erste echte Praxiserfahrung genießen und erfahren können.

Dann gehen die Studierenden für drei Monate in den Einsatz- und Streifendienst und zum Ende des zweiten Studienjahres für drei Monate in die ermittelnden Bereiche. Sie befinden sich aber noch im Studium, also in der Qualifizierung. Das sind noch keine ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen - das ist uns immer wichtig, zu betonen.

Das dritte Jahr dient sozusagen der Vertiefung und Ergänzung. Zudem wird ein Schwerpunkt ausgebildet. Ein Drittel der Studierenden hat die Möglichkeit, sich im Schwerpunkt Ermittlungen zu qualifizieren, zwei Drittel im Bereich Einsatz. Das heißt aber nicht, dass diejenigen, die sich etwas stärker im ermittelnden Bereich qualifizieren, hinterher automatisch in die ermittelnden Bereiche kommen, sondern es gibt einfach - wie bei anderen Studiengängen auch - die Möglichkeit, entsprechende Schwerpunkte zu setzen.

Das Ganze führt im Ergebnis dazu, dass jeder, der die Akademie verlässt, einsatzfähig sowohl im Bereich Ermittlungen als auch im Bereich Einsatz und Streife oder auch in sonstigen polizeilichen Bereichen ist. Das ist uns sehr wichtig, weil es uns ermöglicht, bei unterschiedlichen Situationen und Lagen sehr flexibel zu reagieren. Und unse-

ren Studierenden ermöglicht es, an der gesamten Vielfalt im Polizeiberuf zu partizipieren.

An dieser Stelle noch ein paar Zahlen, Daten und Fakten: Wir haben im Augenblick 3 350 Studierende an der Polizeiakademie. Das ist ein Wert, den wir in der Qualifizierung für den Polizeiberuf noch nie hatten. Von diesen 3 350 Studierenden sind etwa 42 % weiblich. Frauen in der Polizei sind also eine Normalität, und wir sehen und behandeln das auch als Normalität. Frauen sind keine Zielgruppe, die wir besonders auf dem Schirm haben müssen, sondern sie sind in der Kultur unserer Studierenden ganz normal.

Der Anteil von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund liegt im Augenblick bei rund 13 %, wobei dieser kontinuierlich steigt. Bei denjenigen, die wir am 1. April 2018 eingestellt haben - das waren ziemlich genau 400 Kolleginnen und Kollegen -, lag der Anteil entsprechend schon bei über 16 %.

(Folie 7)

Wir haben im Übrigen noch einen zweijährigen Masterstudiengang. Herr Gel ist ja sozusagen ein Ergebnis dieses Studiengangs, um es einmal flapsig zu sagen.

Das erste Jahr wird hier an der Akademie durchgeführt, im Länderverbund mit Sachsen-Anhalt. Wir haben im Augenblick 23 Studierende, 20 aus Niedersachsen, 3 aus Sachsen-Anhalt, und auch im nächsten Jahrgang sind es - durch Zufall - wieder 23 Studierende, 20 aus Niedersachsen, 3 aus Sachsen-Anhalt.

Im zweiten Studienjahr gehen die Studierenden dann nach Münster-Hiltrup, an die Deutsche Hochschule der Polizei. Das Ganze läuft auch sozusagen unter der Luftpheide der Deutschen Hochschule der Polizei. Das ergibt sich zwangsläufig aus den Akkreditierungsverfahren. Wir qualifizieren damit in der Akademie quasi auch den Nachwuchs von Führungskräften im sogenannten höheren Dienst.

(Folie 8)

Das Polizeimuseum wurde 2011 ganz maßgeblich mit Unterstützung des Niedersächsischen Landtags und des Innenausschusses hier in Nienburg aufgebaut. Bis dahin gab es nur eine polizeigeschichtliche Sammlung, die in Hannover an der Göttinger Chaussee ihr Dasein fristete. Die Sammlung wurde vom Landesrechnungshof sehr

intensiv kritisiert - in Teilen zu Recht. Aus ihr wurde dann 2011 das Polizeimuseum Niedersachsen entwickelt. Es handelt sich dabei nicht nur um eine geschichtliche Sammlung, sondern um ein Museum, in dem auch geforscht und aufgearbeitet wird.

Seit der Öffnung haben wir mehr als 90 000 Besucher gezählt. Wir werden also in diesem Jahr mit absoluter Sicherheit den 100 000. Besucher im Polizeimuseum begrüßen können. Wir haben 20 ehrenamtliche Unterstützer - das sind Kolleginnen und Kollegen, Ehemalige, aber auch Menschen außerhalb der Polizei, die einfach nur eine Affinität dazu haben -, die den Museumsbetrieb durchführen. Der Leiter, Herr Dr. Dirk Götting, ist mittlerweile eine bundesweit anerkannte Kapazität unter den Polizeihistorikern.

Wir haben Polizeigeschichte nicht nur - sowohl im Bereich Bachelor als auch im Master - ins Studium integriert - weil es für uns auch ein Teil von Demokratiefähigkeit ist, dass man sich mit der eigenen Geschichte und der Entwicklung der Polizei beschäftigt -, sondern wir haben in den vergangenen Jahren auch einige Sonderausstellungen herausgearbeitet. In Teilen waren diese im Land unterwegs. Die Ausstellung Polizei im NS-Staat war ein leuchtendes Beispiel, für das wir deutschlandweit Aufmerksamkeit bekommen haben. Wir haben diese Ausstellung in ganz Deutschland, bis runter nach Konstanz, präsentiert, um zu erklären - das ist ja das Spannende daran -, wie sich die Polizei im Dritten Reich entwickelt hat und welche - auch kritisch zu sehenden - Funktionen und Aufgaben sie damals hatte.

Wir sind im Augenblick dabei, eine Wanderausstellung zum Thema Weimarer Verhältnisse vorzubereiten. Im November haben wir das 100-jährige Gründungsjubiläum der Weimarer Republik und am gleichen Tag auch den 80. Jahrestag der Reichspogromnacht. Wir nehmen das zum Anlass, die Zeit der Weimarer Republik aus polizeilicher Sicht aufzuarbeiten. Diese Zeit ist insofern spannend, als in dieser Zeit die Ausrichtung zu „Die Polizei, dein Freund und Helfer“ erfolgte, also zum „anfassbaren“ Schutzmann. Gerade in Preußen gab es viele Entwicklungen, die sich über das Dritte Reich hinaus bewahrt haben, Basis waren für den Aufbau des demokratischen Staates nach 1945 und bis heute für uns als Polizei prägend sind. Das aufzuarbeiten, ist sehr interessant. Ich glaube, das wird eine ganz spannende Sache.

Wir haben vor, das ähnlich zu machen wie 2012: Wir möchten im Niedersächsischen Landtag starten. Wir sind dazu mit der Präsidentin und der Landtagsverwaltung im Gespräch. Ich glaube, der 18. Oktober 2018 ist als Datum schon fix. An diesem Tag würden wir die Ausstellung im Landtag eröffnen wollen - mit der Landtagspräsidentin, mit dem Innenminister und hoffentlich auch mit dem Innenausschuss sowie ganz vielen Gästen. Die Ausstellung soll dann als Wanderausstellung durch das Land gehen. Für unsere Studierenden und für die Kolleginnen und Kollegen im Land ist es sehr wichtig, dass man ein Demokratieverständnis auch daraus, woher wir kommen und wohin es geht, erarbeitet.

(Folie 9)

Zur transnationalen polizeilichen Zusammenarbeit der Akademie: Wir haben sehr viele internationale Kontakte und insgesamt über 20 Kooperationen mit polizeilichen Bildungseinrichtungen in anderen europäischen Staaten. Das sind die blau unterlegten Staaten (Folie). Wie Sie sehen können, gibt es nur ein paar Staaten im Balkanbereich, in denen wir nicht unterwegs sind.

Sie sehen unten einen kleinen Annex, auf den ich kurz eingehen möchte: Das ist nicht Europa, sondern Westafrika, und zwar Mali. Mit Mali haben wir seit Ende des vergangenen Jahres eine Kooperation - keine Kooperation auf Augenhöhe, sondern eine Art Aufbaukooperation. Ich selbst bin im November 2017 in Mali gewesen. Aus den Programmen, mit denen wir den Aufbau der dortigen nationalen Polizeischule unterstützen, ist mittlerweile eine fest etablierte Zusammenarbeit geworden.

Vor anderthalb Monaten haben wir sieben Kollegen aus Mali hier in Niedersachsen begrüßt und sie zwei Wochen lang in den Themenbereichen Polizeitraining, Spurensuche, Spurensicherung und Tatortaufnahme qualifiziert. Unsere Trainer werden im Dezember wahrscheinlich nach Mali fliegen und dort denen, die sie qualifiziert haben, über die Schulter schauen, wenn sie das Gelernte anwenden. Das ist ein Train-the-Trainer-Programm mit einer aus meiner Sicht sehr guten Wirkung in sehr kurzer Zeit. Dieses Projekt hat Minister Pistorius auf den Weg gebracht. - Bei einem Staat wie Mali muss man ja nicht unbedingt davon überzeugt sein, dass ein solches Projekt relativ schnell anläuft. Aber wir haben es jetzt innerhalb von einem Jahr intensiv mit Leben gefüllt. Mittlerweile haben wir auch externe Fördergelder

bekommen, um das Ganze für das Land möglichst kostenneutral zu halten.

Derzeit sind zudem 132 Studierende im Ausland, die im Rahmen der Internationalen Woche in verschiedensten Staaten polizeiliche Arbeit kennenlernen. Das ist Teil des Studiums. In der kommenden Woche haben wir die sogenannten Internationalen Tage, d. h. 15 Dozentinnen und Dozenten aus dem Ausland, aus den europäischen Partnerregionen, halten vor den Studierenden in unserer Akademie Vorträge zu ihrer Polizeiarbeit. Das ist Bestandteil des dritten Studienjahrs. Auf diese Weise bekommen die Studierenden einen Blick deutlich über den eigenen Tellerrand hinaus. Das hat noch einmal ein ganz anderes Flair.

(Folie 10)

Als Polizeiakademie bieten wir zentrale Fortbildung im Land Niedersachsen an. Wir zählen rund 700 Seminare pro Jahr, rund 10 000 Teilnehmende und rund 40 000 Übernachtungen. Zu den Schwerpunkten muss ich, glaube ich, gar nichts sagen. Das sind dieselben Schwerpunkte, mit denen Sie sich auch im Ausschuss häufig befassen: die Terrorlage, also lebensbedrohliche Einsatzlagen, Cybercrime und Staatsschutz.

Aufwuchs der Studierendenzahlen

(Folien 11 und 12)

Ich komme nun zu der im Augenblick spannenden Frage für uns und sicherlich auch für Sie: Wie geht die Polizeiakademie oder die Polizei des Landes Niedersachsen mit der Frage des Aufwuchses der Studierendenzahlen um?

Im Koalitionsvertrag steht, dass es in der Legislaturperiode bis zu 3 000 zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten geben soll, davon mindestens 1 500 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte. Im Nachtragshaushalt 2018 sind bereits mindestens 500 Stellen für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte vorgesehen.

Ich will Ihnen aufzuzeigen, mit welchen Größenordnungen wir bisher gearbeitet haben. Bis November 2017 - also bis der Inhalt des Koalitionsvertrages in der Zeit vom 17. bis 20. November zum ersten Mal für uns sichtbar wurde - hatten wir mit 1 125 Studierenden gerechnet, die wir in diesem Jahr aufnehmen. Und zu dieser Größenordnung von 1 125, die quasi der bisherige Topwert

überhaupt in Niedersachsen in Sachen Einstellungen gewesen wäre, kommen in diesem Jahr noch einmal 500 zusätzliche Einstellungen hinzu; d. h. 1 637 Studierende ist die Größenordnung, mit der wir im Augenblick arbeiten.

Zum Vergleich: Bei der Gründung im Jahr 2007 war die Kapazität der Akademie auf 1 500 Studierende zeitgleich ausgelegt, also pro Jahrgang 500. Das war damals der Spitzenbereich, den man langfristig anstrebte.

Im vergangenen Jahr haben wir mit 1 145 Studierenden so viele eingestellt wie nie zuvor in Niedersachsen, und wir werden in diesem Jahr rund 45 % mehr einstellen. Das heißt im Resümee - das muss man offen sagen, und dazu stehen wir auch -: Die Akademie steht vor einer gewaltigen Herausforderung. Wir haben schon im vergangenen Jahr sozusagen an der Grenze gearbeitet, und diese Grenze werden wir jetzt noch weiter hinausschieben müssen. Aber ich nehme es vorweg: Wir sind guter Dinge, dass wir das gut hinbekommen.

Abg. **Dr. Marco Genthe** (FDP): Die Ausbildungskapazitäten der Akademie sind natürlich endlich, und irgendwann brauchen Sie auch neue Räume etc. Ich gehe aber davon aus, dass es auch nicht unendlich viele geeignete Bewerber am Markt gibt, da ja auch andere Bundesländer und die Bundespolizei Bewerber einstellen.

Direktor **Rose**: Im Augenblick haben wir den Horizont noch nicht im Blick. Da ist noch Luft. Aber man muss natürlich fairerweise eingestehen: Die Kapazitäten sind endlich. Und wir wollen und werden natürlich auch einen gewissen Qualitätsstandard halten.

Irgendwann wird der Markt potenzieller Bewerber für den Polizeiberuf leer sein. Auch mit Blick auf die Dienststellen, die ja Teile der Qualifizierung übernehmen, werden wir irgendwann an die Grenzen stoßen.

Die Größenordnung von rund 1 600 Einstellungen in diesem Jahr wird uns vor eine neue Herausforderung stellen. Aber wir haben sofort mit den Behörden Kontakt aufgenommen. Wir werden diese Größenordnung über die drei Jahre - auch mit den Parts in den Dienststellen - gut bewerkstelligen können.

Abg. **Doris Schröder-Köpf** (SPD): War es bisher nicht so, dass man sehr viele gute junge Leute gar nicht nehmen konnte, weil es zu viele Bewer-

berinnen und Bewerber gab? Sie können sich aus dem Pool derer bedienen, die sich beworben haben und abgelehnt werden mussten, obwohl sie gut waren, richtig?

Direktor **Rose**: Das ist richtig. Wir haben auch in den Jahren zuvor sehr viele gute und geeignete Bewerberinnen und Bewerber nicht übernehmen können, ganz einfach weil das Stellenkontingent ausgeschöpft war. Wir haben immer versucht, die an der Spitze stehenden abgelehnten Bewerber in den kommenden Jahrgang zu übernehmen, aber dadurch kam es sozusagen nur zu einer Verschiebung. Insofern war genügend Kapazität mit dem Qualifizierungsniveau, das wir benötigen, am Markt. Es ist wissenschaftlich belegt, bis zu welcher Größenordnung wir gehen können, und wir weichen auch nicht davon ab, um irgendwelche Mengen zu füllen. Das würde uns nur belasten. Wenn es möglicherweise nicht die richtigen Menschen für den Polizeiberuf sind und wir sie hinterher nicht einsetzen können, kostet das nur Haushaltsmittel. In Bezug auf Qualität und Anzahl sind wir noch absolut im grünen Bereich.

Abg. **Doris Schröder-Köpf** (SPD): Vielleicht sollte man noch hinzufügen, dass es für die niedersächsische Polizei spricht, dass hier so viele gute Schulabgänger - viel mehr als in anderen Bundesländern - zur Polizei gehen wollen und ihre Zukunft bei der Polizei sehen. Wir haben in anderen Bereichen durchaus Schwierigkeiten, genügend Leute zu finden, z. B. bei den Lehrkräften. Hier gibt es mehr gute Leute, als man bisher unterbringen konnte. Ich finde, das ist das größte Kompliment, das eine Polizei in einem Land bekommen kann.

Abg. **Belit Onay** (GRÜNE): Im Haushalt sind ja auch Mittel für 60 Stellen in Verwaltung und Lehre sowie für die räumliche Erweiterung eingeplant. Können Sie etwas dazu sagen, bis wann das alles fertig wird? Sind so viele Einstellungen bis zum 1. Oktober überhaupt technisch machbar?

Direktor **Rose**: Die Zahl von 1 225 Studierenden ist nur ein rechnerischer Wert. Die Bewältigung dieser Größenordnung ist jetzt schon sicher. Wir haben Stand vergangene Woche 1 500 Einstellungszusagen, d. h. wir haben überbucht. Das lässt uns aber trotzdem gut schlafen. Wir werden keinen Haushaltsverstoß begehen, weil wir wissen, dass bis zum 1. Oktober noch der eine oder andere die Bewerbung zurückziehen wird und Ähnliches. Wir können eigentlich jetzt schon sagen: Wir werden das Einstellungskontingent für

dieses Jahr, 1 600 plus X Studierende, erfüllen, und zwar in der Qualität, die wir für dieses Studium auch erwarten und benötigen - nicht nur für das Studium, sondern auch für den Polizeiberuf.

Abg. **Jens Ahrends** (AfD): Ein Thema ist ja auch gewesen, dass Beamte in den nächsten Jahren in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Wie werden sich die zusätzlichen Stellen mit Blick darauf auswirken? Was bleibt nachher netto tatsächlich on top erhalten?

Direktor **Rose**: Ende der 70er- Anfang der 80er-Jahre wurden sehr viele Kolleginnen und Kollegen eingestellt, d. h. in den nächsten Jahren gibt es in der Tat sehr viele Ruhestände. Wir brauchen also in diesen Jahren - von 2015/2016 bis etwa 2023/2024 - automatisch mehr Einstellungen, um allein die Pensionierungen auszugleichen.

All das, was nicht in den Vorratseinstellungen enthalten ist - zum 1. April 2018 waren es in der Ursprungsplanung 150 Vorratseinstellungen -, dient ausschließlich der Sicherung des Nachsatzes. Von den 1 600 Bewerberinnen und Bewerbern, die wir in diesem Jahr einstellen, brauchen wir knapp 1 000, um die Personalstärke halten zu können, und 600, damit wir in drei Jahren 500 Beamtinnen und Beamte mehr haben. Wir sprechen hier von einer bedarfsgerechten Einstellung. - Wir können natürlich nicht auf den Mann genau sagen, wer uns verlässt, wer kündigt, wen wir entlassen müssen etc. Am Ende sind es vielleicht nicht genau 500, sondern z. B. 507 oder 480.

Abg. **Rainer Fredermann** (CDU): In einigen Studiengängen gibt es sehr viele Studienabbrecher. Ist das hier an der Akademie auch ein Thema, und wie hat sich das in den vergangenen Jahren entwickelt?

Direktor **Rose**: Überall dort, wo ein Studium angeboten wird, sind Studienabbrecher ein Thema. Wir wissen, dass die Abbrecherquote bei den normalen, öffentlich zugänglichen Studiengängen an Universitäten und Fachhochschulen - gerade bei Bachelorstudiengängen - bei 25 bis 30 % liegt. Das ist bei uns anders. Angesichts dessen, dass wir die Studierenden ab dem ersten Tag finanzieren und sie gesichert einstellen, wäre es auch fatal, wenn uns im Laufe des Studiums 20 bis 30 % der Studierenden verloren gehen würden.

Wir haben im Augenblick eine Abbrecherquote - das sind alle diejenigen, die uns aus welchem Grund auch immer verlassen - von etwa 10 bis 13 %, über die ganzen drei Jahre gesehen. Darunter sind 2 bis 3 % Studierende, die feststellen, dass der Polizeiberuf nichts für sie ist. Man muss akzeptieren, wenn sie beim ersten Anfasen der Waffe und beim Schießen sagen: Das geht nicht, das kann ich nicht. - Im Jahr sind es - wenn überhaupt - eine Handvoll. Es kann auch sein, dass sie im Training feststellen, dass sie Probleme mit der Anwendung von Gewalt haben, oder sie bekommen irgendwo anders einen Studienplatz, den sie vorziehen. Insgesamt sind es etwa 3 %, die uns aus diesen Gründen verlassen. Und ungefähr 7 bis 8 % verlassen uns, weil wir im Studium feststellen, dass die Qualität ihrer Leistungen nicht den Anforderungen, die wir für den Polizeiberuf haben, entspricht. Das sind Größenordnungen - ich habe ja auch den Blick in andere Länder -, mit denen wir gut mit anderen Ländern mithalten können. Wir haben keine überdurchschnittlich hohe Durchfall- oder Abbrecherquote.

Man muss natürlich immer auch schauen, wer aus welchem Topf schöpft. Das Bundeskriminalamt stellt im Augenblick 250 oder 300, jetzt aktuell bis zu 500 Nachwuchskräfte ein. Das Bundeskriminalamt hat ein Vielfaches an Bewerbungen und greift aus einem großen Topf die obersten 300 ab. Wir greifen aus einem nicht ganz so großen Topf die oberen 1 000 ab. Aber insgesamt sind die Quoten sehr unauffällig. Wir haben das besonders im Fokus, weil natürlich jeder, der im Studium verloren geht, im Endeffekt erst verspätet ersetzt werden kann.

Abg. **Rainer Fredermann** (CDU): Wir haben uns im Landtag im Frühjahr mit dem Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte bzw. Beamte beschäftigt. Inwieweit bereiten Sie aufgrund der veränderten Lebenswirklichkeiten Ihre Studierenden auf dieses Thema vor? Es gibt ja sowohl das Studium als auch den Praxiseinsatz. Gibt es da Veränderungen?

Direktor **Rose**: Ja, die gibt es, und wir reagieren da immer sehr schnell. Wir haben hochschulähnliche Strukturen und nehmen über Studienkommissionen, Konferenzen und ähnliches Änderungen im Curriculum vor.

Eine ganz aktuelle und deutliche Änderung zum 1. April 2018 diente im Wesentlichen dem Ziel, das Studium studierbarer zu machen. Wir haben dort sozusagen Lasten aus dem Curriculum ge-

nommen. Bei einer Studiendauer von drei Jahren ist die Zahl der Themen schlichtweg begrenzt, und wir haben auch den Mut, an bestimmten Stellen zu reduzieren. Es gibt nur drei oder vier Bereiche, in denen wir gegen den Trend noch etwas draufgelegt haben. Das waren u. a. die Bereiche Cybercrime, Gewalt gegen Polizeibeamte, Terror und Schutz in lebensbedrohlichen Einsatzlagen.

Wir widmen uns dem also und reagieren dort sofort, sowohl im Studium als auch bei den Fortbildungen.

Abg. **Doris Schröder-Köpf** (SPD): Gibt es bei den Bewerberinnen und Bewerbern regionale Unterschiede? Kann man sagen, dass es mehr Bewerberinnen und Bewerber aus ländlichen Regionen gibt, oder gibt es sogar eine Region aus Niedersachsen, aus der besonders viele kommen?

Direktor **Rose**: Zwischen 60 % und 70 % der Bewerberinnen und Bewerber kommen aus Niedersachsen, d. h. ein Großteil kommt auch von außerhalb. Diese Bewerberinnen und Bewerber entscheiden sich bewusst für Niedersachsen. Das hat u. a. damit zu tun, dass es bei uns ein gutes Studium gibt und dass die Polizei Niedersachsen als Marke auch einen Wert an sich hat. Bei den Einstellungen kommen dann nur noch 20 bis 25 % aus anderen Bundesländern.

Natürlich gibt es innerhalb des Landes Niedersachsen auch regionale Schwerpunkte. Das ist aber von Jahr zu Jahr unterschiedlich. Im Augenblick sind die Bereiche Oldenburg, Osnabrück, Hannover und Südniedersachsen stärker vertreten. Lüneburg und Braunschweig schwächeln ein bisschen. Das muss aber nicht immer so sein. Wir haben eine Nachwuchsgewinnung, die - aufgrund eines sehr guten Monitorings - sofort darauf reagiert. Das heißt, wir werben sozusagen nicht landeszentral mit der Gießkanne, sondern wir versorgen zunächst grundsätzlich alle und gehen dann zielgerichtet in die Bereiche, in denen die Bewerberlage im Verhältnis zur Einstellung nicht ganz so gut ist.

Wenn an dieser Stelle keine Fragen mehr sind, würde ich nun zurück zu meinem Vortrag kommen.

(Folie 13)

2012 hatten wir 1 700 Studierende. 2017 waren es 3 000, 2018 werden es voraussichtlich 3 800 sein, und 2019 könnten es 4 200 werden. Ich sage bewusst „könnten“ - letztlich entscheidet ja das

Land darüber, ob zusätzliche Einstellungen vorgenommen werden oder nicht. Nach gegenwärtigem Stand werden wir aber in jedem Fall die Zahl von 4 000 Studierenden überschreiten.

(Folie 14)

Im Augenblick studieren die Studierenden bei uns in Studiengruppen, etwa 25 pro Studien- bzw. Lerngruppe. 2007 hatten wir 60 Studiengruppen, im Augenblick sind es 140, und wir werden auf etwa 170 Gruppen kommen. Da sieht man noch einmal den Aufwuchs.

(Folie 15)

Zur Entwicklung der Bewerberzahlen: Seit der Gründung der Akademie im Jahr 2007 bewegen wir uns immer auf einem relativ hohen Level von ungefähr 6 000 Bewerberinnen und Bewerbern. Davon können etwa 5 000 direkt mit dem Studium beginnen, und gut 1 000 werden über die Fachoberschule qualifiziert, machen die Fachhochschulreife und werden dann von uns übernommen.

Einen so hohen Wert wie in diesem Jahr haben wir bei den Bewerberzahlen in Niedersachsen bisher nicht erreicht, nicht einmal im Jahr 2011. Das war das Jahr mit dem doppelten Abiturjahrgang, als deutlich mehr potenzielle Bewerberinnen und Bewerber auf dem Markt waren. Für 2018 hatten wir so viele Bewerbungen, dass wir daraus in der Summe problemlos 1 600 Einstellungen generieren können.

(Folie 16)

Bisher haben wir im Zusammenhang mit dem Aufwuchs der Studierendenzahlen nur über die Rahmenbedingungen gesprochen. Aber wie können wir diese Aufgabe intern bewerkstelligen?

Wir schaffen das Ganze nur, wenn wir die Werbung und die Einstellungen im Blick haben. Wir brauchen uns keine Gedanken über das Studium zu machen, wenn wir nicht genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber für uns interessieren. Wir sind im Augenblick dabei, die Werbung sehr stark zu intensivieren. Im kommenden Monat werden wir ein neues Werbekonzept auf den Markt bringen. Da befinden wir uns gerade in der Schlussabstimmung. Gestern haben wir das Thema mit Vertretern des Innenministeriums besprochen. Der Minister wird - so die derzeitige Planung - am 16. Juni mit dem neuen Werbekonzept nach außen treten, was quasi gleichzeitig

den Einstieg in die Einstellungsoffensive 2019 bedeutet.

Wir werden uns mit diesem neuen Konzept etwas anders aufstellen und die Besonderheiten und den Vorteil eines Studiums bei der Polizei in Niedersachsen noch intensiver betonen. Zum einen werden wir die Marke Polizei Niedersachsen stärker in den Fokus stellen, und zum anderen werden wir nicht nur das Image der Polizei, sondern auch das, was uns bei den Zielgruppen - Stichwort „Generation Z“ - besonders attraktiv macht, stärker in den Vordergrund rücken: die tägliche Herausforderung, die abwechslungsreiche und vielfältige Arbeit, die Gemeinschaft und die Teamarbeit, das sinnstiftende Moment. Das alles sind Werte, die wir innerhalb der Polizei bieten können. Hinzu kommt noch die Verlässlichkeit, d. h. ein bezahltes Studium mit einer Übernahmegarantie. Auf diese Dinge weisen wir in dem neuen Werbekonzept intensiver hin, um uns als Polizei Niedersachsen entsprechend aufzustellen.

Natürlich haben wir auch die Zielgruppe der Realschülerinnen und Realschüler - diese ist ja auch im Koalitionsvertrag ausdrücklich genannt - besonders im Fokus. An der Stelle muss man allerdings sagen, dass der Markt zunehmend begrenzt wird. Es wird nicht leicht sein, dort deutlich mehr mit Qualität herauszuziehen; denn die Realschülerinnen und Realschüler werden auch von sehr vielen anderen potenziellen Arbeitgebern abgegriffen. Wir decken das im Augenblick aber insgesamt schon sehr gut ab.

Wir werden im Sommer dieses Jahres auch in ein echtes Onlinebewerbungsverfahren einsteigen, d. h. wir werden es den potenziellen Studierenden ermöglichen, ihre Initiative hinsichtlich des Studiums bei der Polizei schon von vorneherein barrierefrei auf den Weg zu bringen.

Wir haben in den Bereich Werbung und Nachwuchsgewinnung investiert, insbesondere in etwas mehr Personal - das ist schließlich auch der Einstieg. Wenn wir da nicht entsprechend stark sind, können wir nicht gewinnen. Wir lassen uns an der Stelle auch professionell extern unterstützen. Die Freisetzungsprogramme, die vom Landtag auf den Weg gebracht worden sind, haben wir z. B. genutzt, um eine Social Media Managerin einzukaufen, die dafür sorgt, dass wir auch tatsächlich bei unserer Zielgruppe unterwegs sind und nicht bei den „alten Herren“. Ein landesweites Zeitungsinserat kostet 25 000 Euro, es bringt uns aber nicht eine Bewerbung. Wir müssen da un-

terwegs sein, wo unsere Zielgruppe unterwegs ist. Deswegen haben wir auch einen Werbestrategen eingestellt. Früher haben diese Aufgaben Polizistinnen und Polizisten übernommen.

Zum Bereich „Ausgestaltung des Studiums“: Da stehen wir natürlich vor gewaltigen Herausforderungen. Die erste Überlegung im November/Dezember 2017 war: Meistern wir diese Herausforderung an den drei bestehenden Standorten, oder müssen wir relativ schnell versuchen, einen vierten Standort zu generieren?

Wir sind der festen Überzeugung, dass wir das an den drei Standorten schaffen, wenn wir uns im Studium in einigen Bereichen etwas umstrukturieren und an den Standorten noch Kapazitäten erschließen. Da sind wir gerade dabei. Wir werden das Zeitfenster des Studiums ausweiten. Bisher waren wir immer zwischen 16 und 17 Uhr fertig, jetzt geht es von 8 Uhr bis 20 Uhr. Wir nutzen den Tag also intensiver. Wir nutzen die Fortbildungsstätte in Lüchow stärker - wir werden dort jetzt am Montag erstmals geballt Schieß- und Selbstverteidigungstrainings für unsere Studierenden durchführen -, wodurch wir die anderen Standorte der Akademie entlasten. Und wir haben natürlich auch im administrativen Bereich die Zeiten angepasst. Schließlich können wir nicht die Bibliothek um 16 Uhr schließen, wenn die Kurse bis 20 Uhr laufen.

(Folie 17)

Ich komme zum Bereich „Liegenschaften“. Wenn Sie durch unsere Liegenschaften gehen, stellen Sie fest, dass wir im Augenblick an allen Standorten an allen Ecken und Enden bauen, erneuern und erweitern. Das jüngste Beispiel ist die Sporthalle in Hann. Münden, die wir im April mit dem Minister eingeweiht haben. Im Dezember 2018 haben wir die Raumschießanlage hier eingeweiht. Zum 1. April haben wir einen Teil von einer Grundschule übernommen. An allen Standorten gibt es intensive Baumaßnahmen.

Wir sind dabei, an allen Standorten und in allen Bereichen die Kapazitäten zu erhöhen. Das geht nur, weil wir die Haushaltsmittel dafür haben. Wir sind über den Nachtragshaushalt bzw. über eine Umschichtung und das sehr gute Wirtschaften im Ministerium in der Lage, alles das, was wir dringend benötigen, relativ zügig zu bekommen. Das läuft hervorragend. Das Landespolizeipräsidium, das Innenministerium und die anderen Ressorts sind sehr unterstützend.

(Folie 18)

Zum Personalbereich: Mit Gründung der Akademie gab es gut 300 Dienstposten und Arbeitsplätze. Im Augenblick zählen wir etwas über 500, und wir werden Ende dieses Jahres wahrscheinlich etwa 600 zählen. Das liegt daran, dass wir viel mehr Studierende haben. Wir haben die Anzahl der Lehrenden, der Professorinnen und Professoren, aber auch derjenigen, die in der Administration tätig sind, entsprechend gesteigert.

Nur ein kleiner Hinweis: Auf der Folie steht „65iger-Programm“. Aus den von Ihnen im Nachtragshaushalt dem Polizeibereich zugebilligten 750 Stellen - also 500 Stellen im Vollzug und 250 für Verwaltungsaufgaben - bekommen wir im Rahmen einer Vorwegzuweisung 65 Stellen, um administrative Aufgaben und Lehrendenaufgaben in der Akademie bewerkstelligen zu können, ohne dafür aus den Dienststellen temporär Personal abziehen zu müssen. Das ist aus unserer Sicht ein wunderbarer Weg, um Freisetzungen greifbar zu machen.

Im Bereich Internationales haben wir bis April zwei Polizeibeamtinnen bzw. -beamte in der Akademie im Einsatz gehabt. Jetzt sitzen dort ein Beschäftigter und eine Verwaltungsbeamtin. Wir haben zwei Polizeibeamte freigesetzt, weil wir sagen, für das Pflegen internationaler Beziehungen muss man nicht Polizist sein. Dazu muss man Netzwerke erarbeiten und kommunizieren können, sich mit Erasmus und ähnlichen Sachen auskennen und im Hochschulwesen unterwegs sein. Insofern haben wir uns zwei entsprechende Fachleute eingekauft. Sie sind jetzt vier Wochen bei uns, und wir sind schwer begeistert. Das spricht nicht gegen die anderen beiden, aber es zeigt, dass der Weg der Freisetzung an vielen Stellen sinnvoll ist.

(Folie 19)

Für uns wesentlich sind natürlich auch die Themen Technik und digitale Unterstützung. Vor einer Woche habe ich ein Projekt mit dem Arbeitstitel „Digitale Hochschulentwicklung“ aufgelegt. Wir wollen und haben dabei auch die Unterstützung des Innenministeriums. Wir möchten das Studium und die Bildungsarbeit an der Polizeiakademie auf Bildung im Jahre 2025/2028 ausrichten. Die Studierenden, die zu uns kommen, sind mittlerweile ganz anders aufgestellt - das Wesentliche sind kleine Laptops, andere Wege des Zugangs. Wenn wir denen mit Folien erklären wollen, wie

es 1984 einmal irgendwo begonnen hat, kommen wir an die nicht heran. Die Medien haben sich weiterentwickelt. An dieses Thema werden wir herangehen. Mit dem neuen Projekt wollen wir Themenfelder für eine zukunftsfähige Bildung erarbeiten, die in den nächsten Jahren marktfähig sind.

Wir sind jetzt schon intensiv im Bereich E-Learning unterwegs. Wir bieten mehr als 30 E-Learning-Module im Studium an, die auch in der Fortbildung von den etablierten Kolleginnen und Kollegen genutzt werden können. Im vergangenen Jahr sind wir intensiv beim Thema Webinare eingestiegen. Mittlerweile machen wir Fortbildungen in vielen Bereichen so, dass sich die Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen auf unsere Seminare aufschalten - also gar nicht zu uns reisen - und entsprechend Informationen bekommen. Dadurch können wir die zentralen Fortbildungsseminare in der Zeit eindampfen und viel konzentrierter qualifizieren.

(Folie 20)

Auf die Chancen und Herausforderungen durch ein neues Curriculum bin ich schon kurz eingegangen. Wir haben das neue Curriculum auf das Wesentliche begrenzt. Wenn wir das alte Curriculum beibehalten hätten, hätten wir 40 Stellen mehr gebraucht. Diese haben wir eingespart, ohne dass wir - davon sind wir fest überzeugt - Einbußen hinnehmen müssen. Wir haben Teile von Kontakt- auf Selbststudium verlagert und gleichwohl in wesentlichen Bereichen - Cybercrime, Gewalt gegen Polizeibeamte - beim Kontaktstudium noch aufgelegt.

Wir haben die Reakkreditierung 2019 vor Augen. Das ist eine gewaltige Aufgabe. Nebenbei binden uns noch einige andere Projekte, die wir aber auch gern machen. Denn ich möchte die Akademie nicht auf Studium und Ausbildung oder Qualifizierung von Kolleginnen und Kollegen begrenzen. Die Akademie ist eine Bildungseinrichtung, und sie muss mehr leisten als klassische Basisarbeit in den Kernaufgaben. Deshalb haben wir auch immer wieder Projekte. Im Augenblick sind wir federführend verantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung 2018. 2015 sind wir in eine periodische Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung eingestiegen, die zweite wird 2018 zum Ende des Jahres erfolgen. Im Augenblick haben wir die landesweite Arbeitsgruppe „Lebensbedrohliche Einsatzlagen“. Dabei geht es darum,

unsere Kolleginnen und Kollegen für Terror-, Amok- und Bedrohungslagen fit zu machen und sich auf die Veränderungen einzustellen, die wir in diesen Lagen in den vergangenen Jahren erreicht haben.

Derzeit gibt es die landesweite Arbeitsgruppe „Neue Wege der Einsatznachbereitung“. Dabei geht es darum, dass wir mit den Kolleginnen und Kollegen Einsätze reflektieren und sie nach belastenden Einsätzen nicht alleine lassen. Auch auf dem Feld der Forschung sind wir unterwegs.

Unter dem Strich stehen wir vor gewaltigen Herausforderungen, aber wir werden sie gemeinsam mit den Behörden und dem Landespolizeipräsidium bzw. dem Ministerium insgesamt bewältigen. Wir bekommen das hin. Davon sind wir im Augenblick fest überzeugt. Ich bin da guter Dinge, auch weil ich weiß, dass wir aus dem Ministerium und aus den Polizeibehörden volle Unterstützung haben. Und ich bin auch ein bisschen stolz auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Akademie.

Natürlich sorgt dieses Studium für eine hohe Belastung in den Polizeibehörden, gerade in den praktischen Teilen. Aber wir sind dabei, an bestimmten Stellschrauben Veränderungen vorzunehmen, um die Belastung möglichst gering zu halten. Es ist eine Belastung, aber auch eine Investition. Für jeden, den uns die Behörde gibt, geben wir nach drei Jahren zwölf Ausgebildete zurück. Ich glaube, so eine Investition lohnt sich, weil die Polizei von denjenigen, die wir qualifiziert haben, hinterher bis zu 40 Jahre profitiert. Deshalb unterstützen uns die Behörden auch. Insofern sehen Sie uns hier im Augenblick sehr zufrieden und vergleichsweise ruhig, wissend, dass ein ganzes Paket an Arbeit vor uns liegt.

Abg. **Dunja Kreiser** (SPD): Wie sich die Zahlen entwickeln, ist doch sehr eindrucksvoll. Ich denke, das liegt daran, dass der Polizeiberuf so viele Möglichkeiten bietet und dadurch attraktiv ist. Es liegt aber sicherlich auch daran, dass man den Schritt gemacht hat, Geschlechterparität herzustellen. Das und natürlich auch die Erkenntnis, dass dementsprechend für Frauen und Männer Aufstiegschancen vorhanden sind, ebnet den Weg, damit sich mehr Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeiberuf interessieren. Ich glaube, es ändert sich mittlerweile auch komplett, dass dort ein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht wird. Für die jungen Menschen ist dieser Unterschied zum Teil nicht mehr

vorhanden. Ob Männlein oder Weiblein ist eigentlich egal, Hauptsache, die Arbeit und die Qualität stimmt. Genauso ist es bei der Frage, ob man einen Migrationshintergrund hat oder nicht. Das ist auch ein Vorteil der hohen Bewerberzahl und ein guter Schritt, der hier getan wird.

Direktor **Rose**: Ich kann das nur unterstützen, weil ich über viele Jahre hinweg als Personalverantwortlicher im Ministerium mit voller Überzeugung für dieses Thema stand. Ich sage an dieser Stelle immer: Wer das nicht möchte, dem bieten wir ein Alternativprogramm. Das heißt aber, dass wir die polizeilichen Aufgaben künftig mit 10 000 oder 20 000 Menschen bewerkstelligen müssen. Wenn das eine Alternative ist für die, die das wollen, können wir das gern versuchen. Für alle anderen gibt es keine Alternative. Und darüber bin ich froh. Wir brauchen diese Vielfalt, und wir leben sie auch.

Wir als Akademie sind relativ gut aufgestellt. Wir sind zufrieden, dass wir diesen Weg gehen und einen offenen Umgang damit haben. Das kann nur Vorbild sein für andere, aber man muss immer wieder nachhaken. Nach oben ist noch Luft. Wir stellen im Übrigen fest, dass der Frauenanteil im Laufe des Studiums steigt. Bei den Bewerbungen haben wir einen Frauenanteil von etwa 40 %, bei den Einstellungen von etwa 43 %, und wenn es nachher darum geht, die Top Ten zu ehren, kann es sein, dass dort kaum ein Mann steht. Das ist so, nicht nur einmalig und auch nicht nur bei uns, sondern auch an der Deutschen Polizeihochschule. Wir sind der vollen Überzeugung, dass das sehr wichtig für den Beruf ist.

*

Im Anschluss an das Gespräch besichtigte der **Ausschuss** die Raumschießanlage der Akademie an der Nordertorschule.

Besuch des Innenausschusses am 01.06.2018

Standorte der Polizeiakademie Niedersachsen



Aufgaben der Polizeiakademie Niedersachsen
&
Aufwuchs der Studierendenzahlen

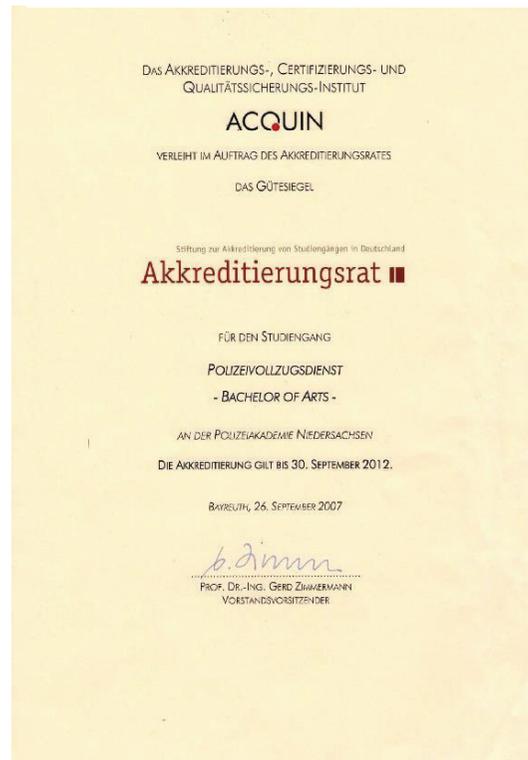
Allgemeine Informationen zur Polizeiakademie Niedersachsen

Gesetz über die Polizeiakademie Niedersachsen

§ 2 Aufgaben

- **Ausbildung** für den gehobenen Polizeivollzugsdienst (Bachelor-Studiengang)
- **Fortbildung** der Beschäftigten der Polizei des Landes
- Durchführung der dem Land zugeordneten Ausbildung im Rahmen des **Master-Studienganges** an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPOL)
- Werbung / **Nachwuchsgewinnung** für den Polizeivollzugsdienst und Durchführung des Eignungsauswahlverfahrens
- Durchführung praxisbezogener, den Polizeibereich betreffender **Forschungsvorhaben**, auch im Zusammenwirken mit Dritten
- Beitrag zur Entwicklung der **Polizeiwissenschaft** und
- **Weiterbildung Dritter** im Kompetenzbereich der Polizeiakademie

Akkreditierung 2007



Akkreditierungsergebnis:
„ohne Auflagen“

Reakkreditierung 2012



Akkreditierungsergebnis:
„ohne Auflagen“

Reakkreditierung 2019

Die Arbeitsgruppe

Reakkreditierung 2019

hat bereits ihre Arbeit
aufgenommen.

Ziel:
erneute Akkreditierung
„ohne Auflagen“

Studienstruktur

Gesamtdauer: 3 Studienjahre

1. Studienabschnitt:

12-monatiges **Grundlagenstudium**

2. Studienabschnitt:

6-monatiges **Fachstudium** und
zwei 3-monatige **Praktika**

3. Studienabschnitt:

12-monatiges **Ergänzungs-, Vertiefungs- und
Schwerpunktstudium** mit **Bachelorarbeit** und
Abschlussprüfung



Masterstudium

1. Studienjahr Nienburg

Modul	Bezeichnung
1	Forschungsmethoden der Polizeiwissenschaft - Polizei in der Gesellschaft
2	Besondere Aspekte des Verfassungs- und Eingriffsrechts einschließlich europäischer Einflüsse sowie Rechtsmethodik
3	Grundlagen des Einsatzmanagements
4	Führung von Mitarbeitern; Recht des öffentlichen Dienstes
5	Gestaltung von Organisation
6	Kriminalwissenschaften
7	Führungsaufgabe Verkehrssicherheitsarbeit I
8	Polizeiliche Informationsgewinnung
9	Bewältigung komplexer Großlagen
10	Aufgaben und Organisation der Polizeien des Bundes und der Länder



Studienjahrgang 2017 / 2019:

20 Studierende aus Niedersachsen
(5 w./15 m.),

dazu

3 Studierende aus Sachsen-Anhalt

Polizeimuseum Niedersachsen



- **Eröffnung:** 31.10.2011
- **Größe:** ca. 700 qm Ausstellungsfläche
- **Anzahl Besucher:** 2017: rd. 14.500
- **Ca. 90.000 Besucher seit 2011**
- **Ca. 20 ehrenamtliche Unterstützer**
- **Leiter:** Herr Dr. Dirk Götting
- **Ausbildung:** Einführung in die Polizeigeschichte
- **Wanderausstellungen als Angebot:**
 - Von der Polizeiassistentin zur Führungskraft
 - Polizei im NS-Staat
 - Sprengstoffattentate 1951
 - Entwicklung der Wasserschutzpolizei
- **Wanderausstellungs- und Forschungsprojekt in Planung:**
 - Weimarer Verhältnisse – die Polizei im Demokratieexperiment zwischen Kaiserreich und NS-Diktatur

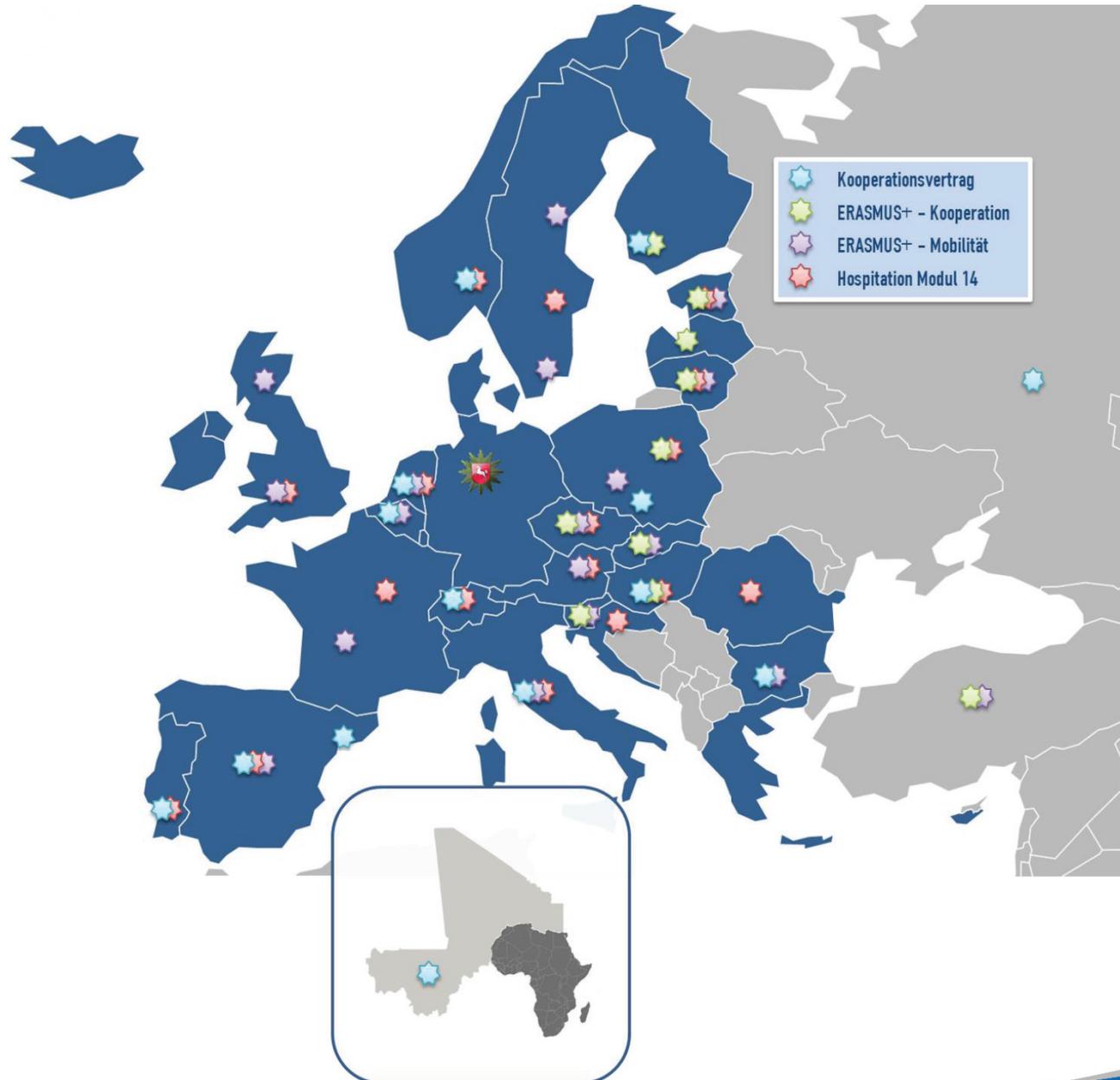


Transnationale Polizeiarbeit

Kooperationsverträge, Auslandsprogramme



POLIZEIAKADEMIE
NIEDERSACHSEN



Zentrale Fortbildung

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 Prognose
Seminare	701	678	655	744	777	722	680
Teilnehmende	9.263	8.838	9.299	9.881	12.556	9.992	10.500

■ 2018: Schwerpunktsetzung

- Digitalisierung in der Polizei Niedersachsen, inkl. Social Media
- Aus- und Fortbildungskonzept zur Bekämpfung von Cybercrime
- Staatsschutzkriminalität
- Polizeitrainerkonzept im Hinblick auf „Lebensbedrohliche Einsatzlagen“



Aufwachsende Studierendenzahlen

Grundsätzliches



- Bis zu 3.000 zusätzliche Einstellungen, davon im 1. Schritt 1.500 PVB, mit NachtragsHH 2018 mind. 500 PVB (Koalitionsvereinbarung)

- Bisherige und neue Einstellungsgrößen 2018:

- 01.04.2018	175	412	(+ 237)
- <u>01.10.2018</u>	<u>950</u>	<u>1.225</u>	<u>(+ 275)</u>
- Gesamt	1.125	1.637	(+ 512)

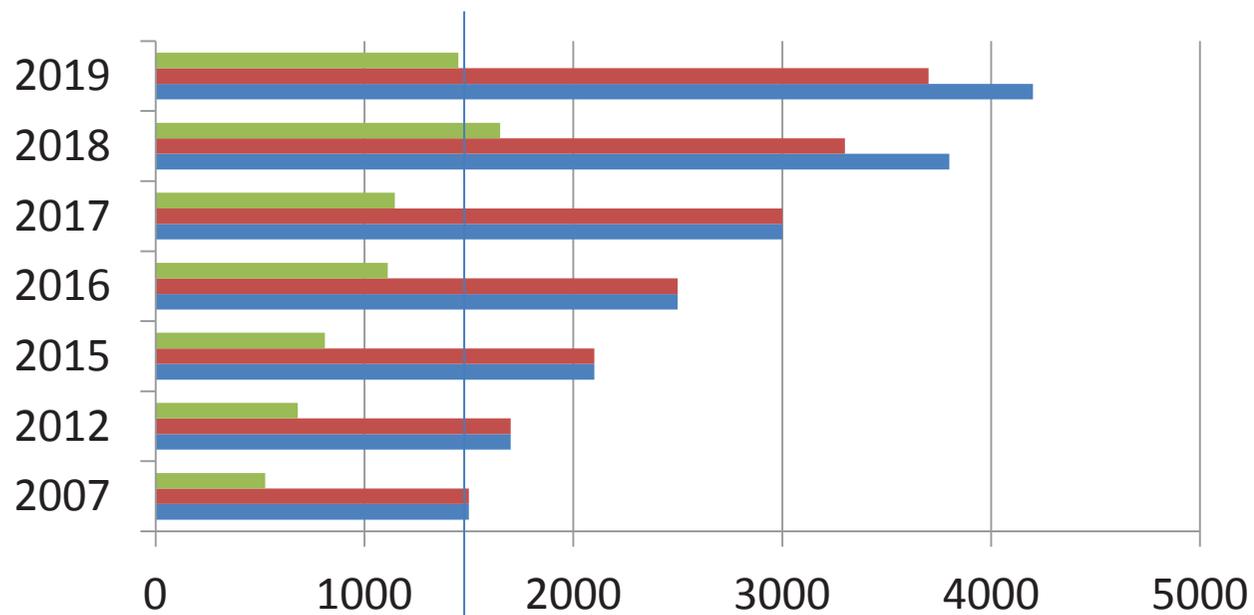
- Zum Vergleich:

- Einstellungen p.a. gemäß Grundstruktur PA	= 500
- bisheriger Höchststand an Einstellungen p.a. (2017)	= 1.145
- Einstellungsplanung 2018	= 1.637 (+ 45 %)

Die PA steht vor einer gewaltigen Herausforderung!

Grundsätzliches

- Daraus resultierende Studierendenzahlen:
 - 2012→ 1.700 Studierende
 - 2017→ 3.000 Studierende
 - 2018→ 3.800 Studierende (Prognose)
 - 2019→ 4.200 Studierende (Prognose)

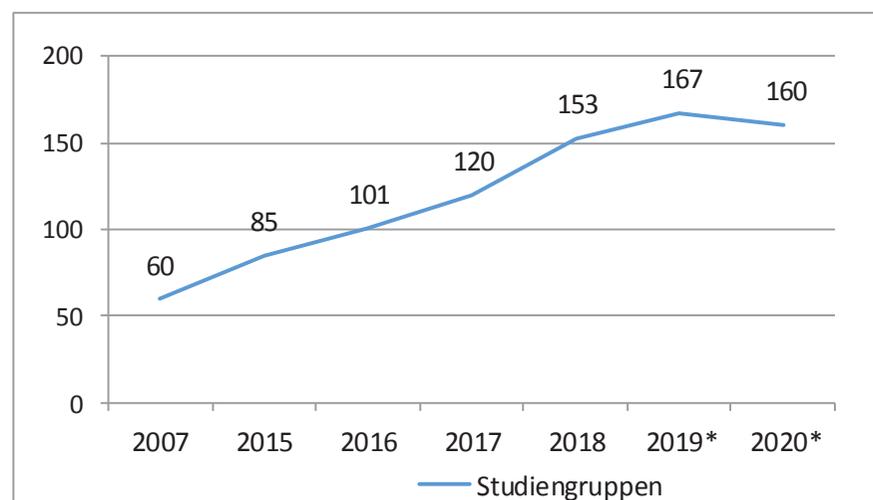
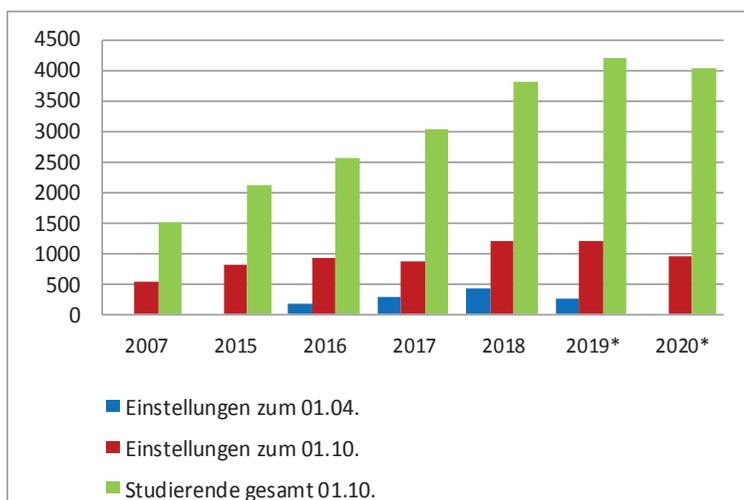


- Einstellungen -gesamt-
- Studierende ohne Erhöhung
- Studierende - gesamt -

Entwicklung der Studierendenzahlen

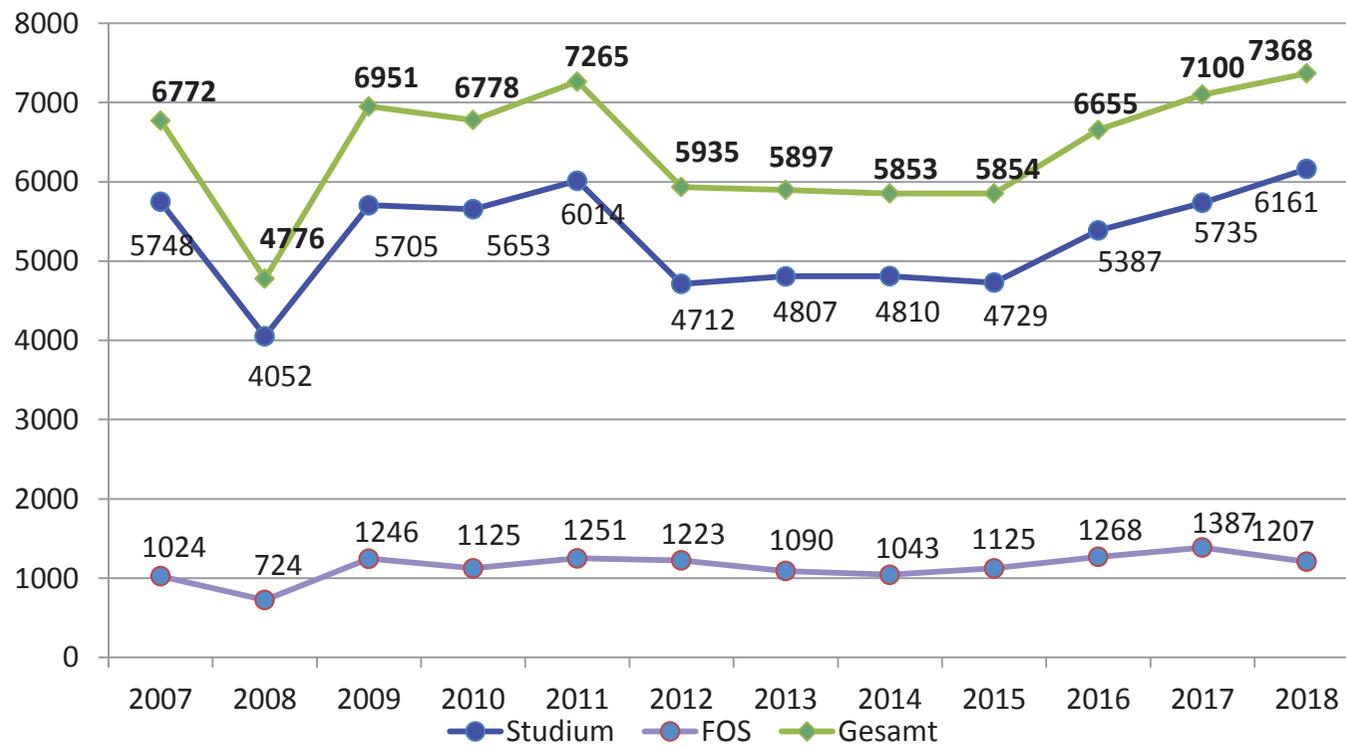
Stand: 28.05.2018

		2007	2015	2016	2017	2018	2019*	2020*)
Einstellungen	am 01.04.			182	275	412	250	
	am 01.10.	525	806	932	869	1.200	1.200	950
Studierende gesamt	am 01.04.			2.222	2.740	3.354	3.877	3.940
	am 01.10.	1.500	2.110	2.549	3.027	3.801	4.211	4.031
Studiengruppen	am 01.04.			92	112	136	156	156
	am 01.10.	60	85	101	120	153	167	160



*) Für die Studienjahre ab 2019 liegen noch keine konkreten Zahlen vor

Entwicklung der Bewerberzahlen



Aufwuchs Studierendenzahlen

Handlungsfelder



- **Werbung / Einstellung**

- Werbung intensivieren
- Bewerbungsstichtage anpassen; dauerhafte Einspeisung in das Verfahren
- beschleunigte Verfahren, friktionsfrei, verlässlich im eingespielten Rahmen
- keine Absenkung Einstellungsvoraussetzungen, jedoch Zusagewerte anpassen
- Zielgruppe Realschüler
- Onlinebewerbung für Verfahren 2019

- **Ausgestaltung Studienbetrieb**

- Aufwuchs von ursprünglich rd. 60 auf künftig rd. 170 Studiengruppen
- Herausforderungen für Studienplanung
- Ausweitung Zeitfenster Unterrichtszeiten und Studientage
- Einbeziehung Standort Lüchow für Ressourcen bindende Trainings
- Anpassung Funktionszeiten für Administration

Aufwuchs Studierendenzahlen

Handlungsfelder



- **Liegenschaften**

- Lehrbetrieb grds. an drei Standorten möglich, ausgewogene Lastverteilung
- Herausforderungen insbesondere bei Trainingsstätten (AZT, SWET und Sport), Büroflächen, Schrankräumen, z.T. auch bei Hörsaalkapazitäten
- Parkplatzsituation und Zufahrt an den drei Standorten
- Intensive Baumaßnahmen in allen Studienorten

- **Haushalt**

- Mittelbedarfe, insbesondere für NachtragsHH 2018
- Ohne Mittelzuweisung Aufstockung nicht darstellbar

Aufwuchs Studierendenzahlen Handlungsfelder



- Personal

- Grundausrüstung für 1.500 Studierende, Anpassung 2016 (rd. 80 DP/AP) für rd. 2.500
- Ausweitung 2018 um rd. 100 DP/AP (hälftig Lehre und Administration), davon 17 AP sofort (bereits eingestellt)
- weitere Bedarfe in Lehre
- Anpassung Ausschreibungsroutinen
- Zusätzliches Personal im Rahmen des „65iger-Programm“ in der Verwaltung / Tarif

Der aktuelle Personalverlauf inkl. Rückblick

	2007	2014	2017	2018
Köpfe	351	374	511	559
Vz./Vw./Bes.*)	209 / 35 / 107			321 / 47 / 191

Aufwuchs Studierendenzahlen

Handlungsfelder



- Digitalisierung

- Projekt: Digitale Hochschulentwicklung, z.B.
 - Digitale Lern- und Lehrformen (eLearning, Webinare)
 - Einsatz von Telefon- und Videokonferenztechnik
 - Onlinebewerbung zum BAV 2019

- Technik

- deutlich erhöhter Ausstattungsbedarf
- wesentliche Bedarfe für NachtragsHH angemeldet und berücksichtigt

Aufwuchs Studierendenzahlen

Handlungsfelder



- **Schlussbemerkungen**

- Chance und Herausforderung durch neues Curriculum (ab 01.04.2018)
- Reakkreditierung 2019

- **Sonstiges**

- Laufende Projekte
 - PMB 2018
 - LAG Besondere Lagen - SET Standards
 - „Neue Wege der Nachbereitung“
- Forschung

**→ gewaltige Herausforderungen,
die die PA gemeinsam
mit den Behörden und dem LPP
bewältigen wird**