

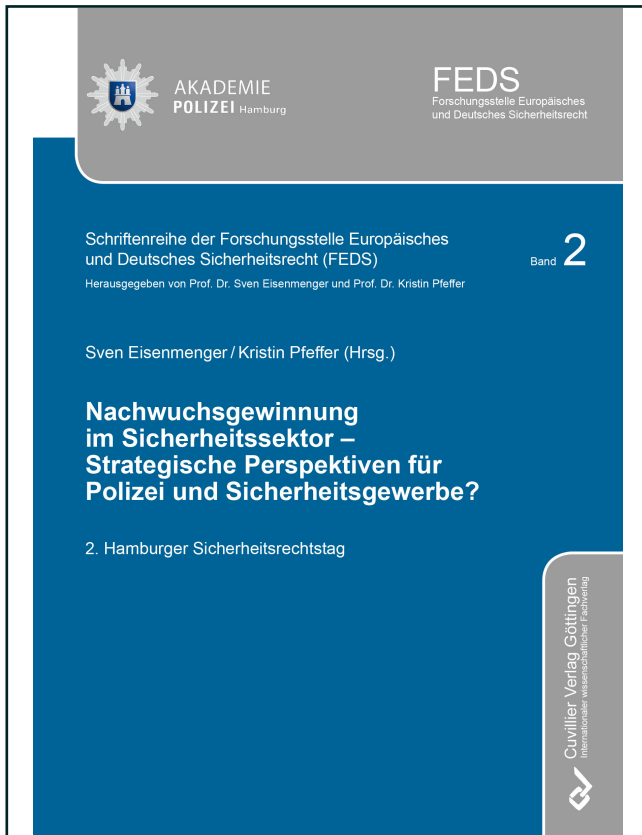


Sven Eisenmenger (Herausgeber)

Kristin Pfeffer (Herausgeber)

Nachwuchsgewinnung im Sicherheitssektor - Strategische Perspektiven für Polizei und Sicherheitsgewerbe?

2. Hamburger Sicherheitsrechtstag



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/8221>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>



Begrüßung anlässlich des 2. Hamburger Sicherheitsrechtstages an der Akademie der Polizei Hamburg

Ralf Martin Meyer¹

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie hier bei uns im Polizeipräsidium zum „2. Hamburger Sicherheitsrechtstag“ begrüßen zu dürfen, um die Veranstaltungsreihe nach dem erfolgreichen Auftakt im letzten Jahr gemeinsam mit Ihnen fortzuführen.

Durch Sicherheitspartnerschaften und regelmäßige Treffen wie das „Netzwerk Standort-sicherheit“ sind Polizei und Sicherheitsgewerbe in Hamburg eng vernetzt. Da ist es nur folgerichtig, sich im Rahmen von Veranstaltungen wie dem heutigen Sicherheitsrechtstag weiter auszutauschen, Lösungsansätze aufzuzeigen und zu diskutieren, vor allem wenn es um ein Thema geht, das uns alle betrifft: Die Nachwuchsgewinnung.

Geht man in Kindergärten und Grundschulen und fragt alle Kinder dort, was sie später einmal werden möchten, dürfte man sich im Anbetracht des Ergebnisses dieser Umfrage eigentlich keine Sorgen um die Gewinnung des polizeilichen Nachwuchses machen.

Viele dieser Kinder haben einen Traumberuf: Sie wollen später einmal Polizistin oder Polizist werden.

Wie kommt es jedoch, dass sich diese Kinder ihren Traum nicht erfüllen?

Dass viele von ihnen uns auf dem Weg ins Berufsleben „verlorengehen“ und am Ende einen anderen Berufsweg einschlagen?

Liegt es an den „jungen Leuten“, an den Generationen Y und Z?

Setzen wir als Arbeitgeber die Ursachen? Sind unsere diversifizierten Ansprüche an die Bewerberinnen und Bewerber wie Charakter, Teamgeist, Intelligenz, Sprache, Sport und Fitnesswerte zu vielfältig und zu hoch?

Bringen unsere Auswahlverfahren die Nachwuchskräfte hervor, die wir haben wollen oder müssen wir die Verfahren anpassen?

¹ Polizeipräsident der Polizei Hamburg.



Solche oder ähnliche Fragen spielen bei der Nachwuchsgewinnung im Sicherheitsgewerbe auch eine Rolle.

Vielen dieser Fragen werden Sie heute auf den Grund gehen, werden analysieren und nach Antworten suchen.

Dabei wird es auch um die Frage gehen, welche Anstrengungen Unternehmen und Behörden heutzutage unternehmen müssen, um die jungen Menschen für den entsprechenden Beruf zu begeistern.

Der Arbeitsmarkt ist angespannt:

- Einer großen Zahl an Altersabgängen steht eine immer kleiner werdende Anzahl möglicher Bewerberinnen und Bewerber gegenüber.
- Sicherheitspolitische Entwicklungen lassen den Einstellungsbedarf bei Polizei und Sicherheitsgewerbe ansteigen.
- Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt.
- Vielerorts ist vom Fachkräftemangel in Deutschland zu lesen.

Die Arbeitgeber, darunter die Polizeien der Länder und des Bundes, kämpfen untereinander um die besten Köpfe. Das Ziel dieser Bemühungen ist klar:

Es sollen alle Ausbildungs- und Studienplätze mit qualifizierten, engagierten jungen Nachwuchskräften besetzt werden.

Für den Polizeiberuf genügt es dabei nicht, sich für den Beruf zu interessieren und sich engagiert zu zeigen. Es müssen neben dem Interesse an dem Beruf auch die verschiedensten Einstellungsvoraussetzungen erfüllt und das Auswahlverfahren bestanden werden. Gerade bei der Polizei dürfen wir in puncto Qualität hier keine Abstriche machen:

Die Bürgerinnen und Bürger dürfen zu Recht eine leistungsstarke und professionell agierende Polizei erwarten.

Damit ist die Messlatte an Anforderungen für die zukünftigen Anwärtinnen und Anwärter nach wie vor sehr hoch gesetzt.

Wie jedoch findet und gewinnt man die für das Berufsbild „passenden“ Bewerberinnen und Bewerber?

Wie kann der Einstellungsprozess optimiert werden?

Und wie sorgen wir dafür, dass die jungen Nachwuchskräfte Ausbildung und Studium nicht abbrechen?



Die Polizei Hamburg setzt sich seit einigen Jahren auf verschiedenen Ebenen sehr intensiv mit dem Thema „Nachwuchsgewinnung“ auseinander. Neben der demographischen Entwicklung hatte die Erhöhung der Einstellung von Nachwuchskräften, um die absehbar steigenden regulären und sonstigen Abgänge, sowie die üblichen Ausbildungsverluste zu kompensieren, dies erforderlich gemacht. Steigende polizeiliche Anforderungen durch eine stetig wachsende Stadt veranlassten zudem die Politik, die Leistungsfähigkeit der Polizei durch die Schaffung von 300 zusätzlichen Stellen im Polizeivollzug zu gewährleisten. Zur Realisierung dieses Mehrbedarfes wurde im Jahr 2016 das Projekt „Einstellungsoffensive“ eingesetzt. In der dazugehörigen Arbeitsgruppe werden seitdem die strategischen Entscheidungen getroffen, die zum Erreichen des Zieles 300+ erforderlich sind, wie zum Beispiel:

- Kurzfristige Erhöhung der Anzahl der Klassen aufgrund aktuell guter Bewerberlage.
- Die Einführung von Personalentwicklungs-Klassen, durch die leistungsstarke Nachwuchskräfte ihre Ausbildung um ein halbes Jahr verkürzen können.
- Einrichtung von Entzerrungsklassen zur Verminderung von Ausbildungsverlusten: durch die Verkleinerung der Klassen sollen leistungsschwächere Nachwuchskräfte gezielter gefördert und persönlicher betreut werden.

Wir sind mittendrin in dieser Einstellungsoffensive, die in diesem Jahr ab 1. Oktober ihren Höhepunkt erreichen wird: Über 1600 Anwärterinnen und Anwärter werden sich zu diesem Zeitpunkt an der Akademie der Polizei oder im Praktikum befinden, so viele wie nie zuvor.

Die Nachwuchsgewinnung ist ein Kraftakt für die gesamte Polizei, denn jede einzelne Polizeibeamtin, jeder Polizeibeamte trägt einen Teil dazu bei, dass Ausbildung und Studium dieser Nachwuchskräfte gelingen:

- Der sich aus dem Ausbildungsplus ergebende Personalmehrbedarf der Akademie musste durch Personal aus anderen Bereichen der Polizei gedeckt werden.
- Die Dienststellen sehen sich einer immer größer werdenden Anzahl von Praktikantinnen und Praktikanten gegenüber.

Alle helfen mit, diese Mammutaufgabe zu stemmen, denn am Ende werden diese Nachwuchskräfte, in die wir unser Engagement und unsere Energie stecken, eine große Unterstützung für die gesamte Polizei Hamburg sein.



Wenn am Ende des Projektes Einstellungsoffensive der Zielwert erreicht wird, können wir als Polizei Hamburg zufrieden sein, auf das, was wir gemeinsam geschafft haben, werden uns dann jedoch nicht auf diesem positiven Ergebnis ausruhen, sondern die Erfahrungen aus dem Projekt mitnehmen, um auch zukünftig personell gut aufgestellt zu sein.

Denn: Die Nachwuchsgewinnung ist und bleibt ein Thema, mit dem wir als Arbeitgeber – ob Polizei oder Sicherheitsgewerbe – uns in den kommenden Jahren intensiv beschäftigen müssen. Das Potential der für die Nachwuchsgewinnung relevanten jungen Menschen wird in den nächsten zehn Jahren noch weiter sinken. Um erfolgreich Nachwuchskräfte zu rekrutieren, müssen sich Unternehmen und Behörden bei der Personalsuche, Personalarbeit und den Wertefragen in Zusammenhang mit dem Führungsstil auf die Bedürfnisse der einzelnen Generationen einstellen.

Hatten wir es in den letzten Jahren zunächst mit der technikaffinen Generation Y zu tun, die wir als Nachwuchskräfte gewinnen wollten, sehen wir uns inzwischen vermehrt einer hypervernetzten Generation Z gegenüber.

Nun gilt es, die Bedürfnisse dieser Generation zu erkennen und sich als moderner und innovativer Arbeitgeber zu präsentieren, der diesen Bedürfnissen gerecht wird. Diese Generation Z ist mit den Möglichkeiten einer digital vernetzten Welt groß geworden und erwartet eine entsprechende Digitalisierung auch am Arbeitsplatz.

Wir werden es auch zukünftig nicht verhindern können, dass Nachwuchskräfte kündigen, weil sie Heimweh haben, sich zu jung für eine Ausbildung fühlen oder lieber doch noch um die Welt reisen möchten, bevor sie sich an einen Arbeitgeber binden, aber wir können unser Auswahlverfahren auf den Prüfstand stellen und auf unsere Erfordernisse ausrichten.

Dies tun wir in einer Forschungskooperation zwischen der Akademie der Polizei und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Dazu wird Herr Professor Dr. Nettelstroth Ihnen zu einem späteren Zeitpunkt am heutigen Tage von ersten Ergebnissen berichten können.

Die Unternehmen müssen sich auch auf Anforderungen der Generation Z und den ihr nachfolgenden Generationen einstellen, um bedeutsame Erwartungen der Mitarbeiter zu managen.

Der Polizeiberuf ist ein spannender und vielfältiger Beruf. Er bietet die Sicherheit, die die Generation Z sucht. Die Erfüllung anderer Bedürfnisse dieser Generation wird ein Balanceakt sein; so manches Bedürfnis werden wir nicht erfüllen können. Flexible Arbeits-



zeitmodelle, geregelte Arbeitszeiten, Selbstverwirklichung im Beruf, diesen Vorstellungen der Generation Z von der Arbeitswelt, kommen wir als Arbeitgeber bereits heute in Teilen entgegen. Die Selbstverwirklichung und individuelle Freiheit des Einzelnen finden in der polizeilichen Arbeitswelt jedoch dann ihre Grenzen, wenn es um die Erfüllung des verfassungsmäßigen Auftrages geht:

Eine Großstadtpolizei muss 24/7 für die Menschen in dieser Stadt in ausreichender Anzahl verfügbar sein.

Die Nachwuchsgewinnung ist und bleibt ein dynamischer Prozess, den es auch zukünftig nicht aus den Augen zu verlieren gilt. Neben all den strategischen Maßnahmen, die wir ergreifen müssen, um auch zukünftig unseren Bedarf an Nachwuchskräften zu sichern, möchte ich einen für mich entscheidenden Aspekt bei der Nachwuchsgewinnung herausheben. Im Sicherheitsgewerbe oder bei der Polizei gilt: Die besten Werbeträger und positiven Botschafter für den jeweiligen Beruf sind und bleiben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens. Ohne sie gelänge es uns nicht, den erforderlichen Nachwuchs für das Berufsbild zu interessieren und ihn auszubilden.

Wer sich mit der „Nachwuchsgewinnung“ erst einmal beschäftigt, merkt schnell, wie viele Facetten dieses Thema hat, wie viele Fragen es aufwirft.

Für die heutige Tagung wünsche ich Ihnen viele gemeinsame konstruktive Gespräche und hoffe, dass Sie am Ende dieses Tages mit neuen Impulsen in Ihr Unternehmen oder Ihren Arbeitsbereich zurückkehren.





Grußwort

Dr. Harald Olschok¹

Die sicherheitspolitischen Herausforderungen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass die Polizei deutlich aufgestockt wird. Nach der Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung sollen 15.000 zusätzliche Planstellen bei der Polizei in Bund und Ländern geschaffen werden. Bei der Bundespolizei ist die Zahl der Planstellen von 38.297 im Jahr 2013 auf fast 51.000 Bundespolizisten im Jahr 2020 gestiegen. Das Bundeskriminalamt hat sein Personal im genannten Zeitraum von 5.012 auf 7.562 im Jahr 2020 aufgestockt. Und auch die Mitarbeiterzahlen des Bonner Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) steigen von 575 im Jahr 2013 auf 1.405 im Jahr 2020.

Auch wenn die Zahl der beschlossenen Stellen häufig nicht zusätzlich geschaffen wird, sondern lediglich die altersbedingten Abgänge kompensiert und frühere Personaleinsparungspläne revidiert werden, so müssen die zusätzlichen Polizistinnen und Polizisten ausgesucht, eingestellt und adäquat ausgebildet werden.

Aber auch die Bundeswehr ist nach vielen Jahren des Personalrückgangs ebenfalls auf der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die aktuelle Truppenstärke liegt bei 183.000 Personen. Geplant ist eine Zielgröße von 203.000. Das heißt, auch die Bundeswehr sucht 20.000 neue Soldatinnen und Soldaten. Infolge dieser Neuausrichtung der Bundeswehr geht die Zahl der ausscheidenden Soldaten sehr deutlich zurück. Waren es im Jahr 2017 noch 10.000, so sinkt die Zahl im Jahre 2019 auf rund 5.000. Darüber hinaus sind weitere Sicherheitsakteure auf der Suche nach Personal. Hierzu gehört die Feuerwehr genauso wie der Zoll. Bei den Feuerwehren macht sich vor allem bemerkbar, dass durch den Wegfall der Wehrpflicht die Zahl der Ersatzdienstleistenden ebenfalls deutlich zurückgegangen ist.

Parallel steigt die Nachfrage nach privaten Sicherheitsdienstleistungen weiter stark an und kann nur befriedigt werden, wenn neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden.

Diese kurze Übersicht zeigt deutlich, dass die Nachwuchsgewinnung eine der zentralen Herausforderungen für die Polizei und auch für die privaten Sicherheitsunternehmen geworden ist.

¹ Hauptgeschäftsführer und Geschäftsführendes Präsidiumsmitglied des BDSW.



Vor diesem Hintergrund war es naheliegend, dass sich die Veranstalter des Hamburger Sicherheitsrechtstags gemeinsam darauf verständigt haben, die Nachwuchsgewinnung für die Sicherheitsbranche in den Mittelpunkt des 2. Hamburger Sicherheitsrechtstags zu stellen. Die rechtlichen politischen Rahmenbedingungen sind völlig verschieden. Die Herausforderungen sind dennoch vergleichbar.

Der BDSW dankt der Forschungsstelle Europäisches und Deutsches Sicherheitsrecht (FEDS) und seinen Leitern, Frau Prof. Dr. Kristin Pfeffer, zum Zeitpunkt der Veranstaltung Dekanin der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg, und Herrn Prof. Dr. Sven Eisenmenger, dass sie bereit waren, dieses Thema für den 2. Hamburger Sicherheitsrechtstag aufzunehmen. Der besondere Dank gilt dem Hamburger Polizeipräsidenten, Ralf Martin Meyer, der den großen Tagungsraum seiner Behörde erneut zur Verfügung gestellt und auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer persönlich begrüßt hat.

Branchenentwicklung und Herausforderungen

Der Umsatz der Sicherheitsbranche ist im Jahr 2019 um über 5 Prozent gestiegen. Der Umsatz der Sicherheitsdienstleistungsunternehmen hat erstmals die Marke von 9 Milliarden Euro überschritten. In nur einem Jahrzehnt hat sich damit der Umsatz unserer Branche mehr als verdoppelt. Das steigende Schutzbedürfnis von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft kommt den Unternehmen zugute. Wachstumstreiber sind vor allem der Schutz von Veranstaltungen, des Einzelhandels und des ÖPV sowie die vielfältigen Sicherheitsaufgaben an den Flughäfen. Alleine dort arbeiten über 23.000 private Sicherheitskräfte. Tendenz weiter steigend. Die zunehmende Gewaltbereitschaft in der Gesellschaft führt außerdem dazu, dass immer mehr Jobcenter, Krankenhäuser und öffentliche Gebäude privat geschützt werden.

Die Herausforderung Nummer eins stellt die Gewinnung von geeigneten und zuverlässigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dar. Die Zahl der offenen Stellen in der privaten Sicherheitsbranche ist binnen eines Jahres um 7,6 Prozent gestiegen. Die von der Bundesagentur für Arbeit Ende September 2019 veröffentlichten Zahlen zeigen, dass wir über 12.600 Stellen sofort besetzen könnten. Ich gehe jedoch davon aus, dass dies nur die Spitze des Eisbergs ist. Ich kann mir nicht vorstellen, dass alle Unternehmen sämtliche offenen Stellen an die Bundesagentur melden. Aus den Rückmeldungen vieler Unternehmen weiß ich, dass die Zufriedenheit mit der Servicequalität dieser Agentur nicht besonders hoch ist. De facto wird also die Zahl der offenen Stellen deutlich höher sein. Zwölftausend offene Stellen sind gemessen an der Gesamtzahl der rund 270.000 Be-



schäftigten sicher überschaubar. Sie zeigen aber aufgrund der erwähnten Dunkelziffer die Notwendigkeit an, sich intensiv mit dem Thema zu beschäftigen.

Bewacherregister

Viele der in der Branche tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die vielen unbesetzten Stellen zwangsläufig mit steigenden Überstundenzahlen konfrontiert. Die Aufträge sind da, doch unsere Unternehmen bekommen häufig kein geeignetes Personal. Hinzukommt, dass die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Überprüfung der Zuverlässigkeit neuer Sicherheitsmitarbeiter durch die aktuellen Probleme mit dem Bewacherregister in vielen Regionen immer noch viel zu lange dauert. Das vor mehr als drei Jahren beschlossene Bewacherregister sollte Prozesse vereinfachen, für mehr Transparenz und weniger Komplikationen rund um die Beschäftigten der privaten Sicherheitsunternehmen sorgen. Mehr als ein halbes Jahr nach dem offiziellen Start des Registers – im Juni 2019 – ist es nicht voll funktionsfähig. Die Datenerfassung und Befüllung des Registers wurden mit einer viel zu kurzen Frist auf die Sicherheitsunternehmen abgewälzt. Viele Behördenvertreter in den Kommunen sind auf diese Aufgabe nicht ausreichend vorbereitet. Unsere Mitgliedsunternehmen erhalten für ihre Beschäftigten keine Freigabe oder die Beschäftigten werden aus ungeklärten Gründen „zurückgewiesen“.

Bei aller Kritik an den Verwaltungsprozessen und dem erheblichen zeitlichen Aufwand für die Unternehmen, sage ich aber ebenso klar: Der BDSW begrüßt die Einführung des Bewacherregisters als Schritt hin zu mehr Transparenz, Zuverlässigkeit und Digitalisierung der Verwaltungsprozesse in der Sicherheitswirtschaft. Mittel- und langfristig kann bei den in unserer Branche häufig anzutreffenden Mitarbeiterwechsellern viel schneller als bisher die erforderliche Zuverlässigkeit festgestellt werden. Der Mitarbeiter ist schneller beim Kunden einsetzbar. Auch die Fälschung von Qualifikationsnachweisen kann durch einen Datenabgleich minimiert werden.

Sicherheitsdienstleistungsgesetz

Die aktuellen Probleme bei der Einführung des Bewacherregisters dürfen nicht dazu führen, dass die Bundesregierung die Schaffung eines eigenständigen Gesetzes für unsere Branche erst einmal „auf Eis“ legt. In der Koalitionsvereinbarung der Großen Koalition vom 14. März 2018 steht: „Private Sicherheitsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit. Durch die Neuordnung der Regelungen für das private Sicherheitsgewerbe in einem eigenständigen Gesetz werden wir die Sicherheitsstandards in diesem Gewerbebereich verbessern und so für noch mehr Sicherheit und Verlässlichkeit sorgen.“ Damit



haben wir ein wichtiges Verbandsziel erreicht. In fast allen Mitgliedsstaaten der EU sind außerdem die Innenbehörden für unsere Branche zuständig. Die politische Grundsatzentscheidung durch Bundesinnenminister Seehofer ist nach unseren Informationen gefallen. Allerdings scheint bis heute noch keine Verwaltungsvereinbarung zum Übergang vom Bundeswirtschafts- auf das Bundesinnenministerium zustande gekommen zu sein.

Die Bedrohungslage für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft verändert sich permanent und wird immer komplexer. Die Polizei ist in einer freiheitlichen Gesellschaft nicht in der Lage, die Sicherheit jedes Einzelnen und seines Eigentums überall und flächendeckend zu gewährleisten. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wollen wir die Sicherheitsarchitektur weiterentwickeln und durch regulatorisches Handeln die Präventivfunktion der Sicherheitsarchitektur stärken. Der Koalitionsvertrag muss umgesetzt werden. Durch eine Neuordnung der Regelungen für die Sicherheitswirtschaft in einem eigenständigen Gesetz werden die Sicherheits- und Qualitätsstandards verbessert und so für noch mehr Sicherheit und Verlässlichkeit gesorgt werden. Durch höher qualifizierte Sicherheitskräfte wird es auch zu einer Entlastung der Polizei bei der Gefahrenminimierung kommen. Wir wollen Deutschland so noch sicherer machen. In einem eigenständigen Sicherheitsdienstleistungsgesetz wollen wir die bisher bewährten Regelungen der Gewerbeordnung, insbesondere die bewährten Regelungen des § 34a in der Bewachungsverordnung, implementieren. Wir erwarten, dass die Große Koalition ihre eigenen Überlegungen in Angriff nimmt und noch in dieser Legislaturperiode umsetzt. Die Herausforderungen in der Inneren Sicherheit können die Polizei und die anderen Sicherheitsbehörden alleine nicht mehr bewältigen. Die neuen Polizistinnen und Polizisten werden erst in einigen Jahren tatsächlich eingesetzt werden können. Darauf hat auch die Gewerkschaft der Polizei hingewiesen. Eine leistungsfähige und akzeptierte Sicherheitswirtschaft ist dringender denn je notwendig. Dazu bedarf es einer neuen gesetzlichen Grundlage für unsere Branche. Eckpunkte dafür hat der BDSW vorgelegt.

Entlohnung

Die Sicherheits- und Wertdienstleister können nur dann erfolgreich auf dem Markt agieren, wenn sie über geeignete und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen. Die Tarifpolitik regelt die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen. Sie ist die Kernaufgabe des BDSW. Wir haben in den letzten Jahrzehnten ein sehr differenziertes Tarifsyst^{em} entwickelt. Alleine der BDSW hat insgesamt 70 Tarifverträge abgeschlossen, die über 500 unterschiedliche Lohngruppen beinhalten. Für den immer wichtiger werdenden Bereich der Luftsicherheit hat der im September 2017 in Berlin gegründete BDLS Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen für die 23.000 Beschäftigten einen bundes-