

## **Problemstellungen im Bereich Polizeiausbildung; Antrag auf Verbesserungen**

### **Antrag**

Der Zentralausschuss möge beschließen, dass im Bereich der SIAK folgende Verbesserungen sowohl für das Lehrpersonal als auch für die gesamte Polizeiausbildung geschaffen werden:

#### **1. Aufwertung der SIAK**

Anerkennung der SIAK als öffentlich-rechtliche Bildungseinrichtung oder Ermöglichung der Kooperation mit einer solchen, um die bestehende Polizeiausbildung auch demensprechend anerkennen zu können und dem Polizeiberuf im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen innerhalb und außerhalb des Bundesdienstes eine entsprechende Wertigkeit zu verleihen.

#### **2. Erneuerung der E2a-Ausbildung**

Es ist insbesondere im Bereich der E2a-Ausbildung notwendig, neue Wege zu gehen, damit ein Dienststellenleiter den ständig wachsenden Anforderungen gerecht werden kann. Eine damit zusammenhängende Verbesserung des Berufsbildes für das mittlere Management der Bundespolizei wird als unabdingbar angesehen.

#### **3. E1-Ausbildung**

Die akademische Ausbildung der Spitzenführungskräfte der Bundespolizei wird im Hinblick auf die Wertigkeit des Berufsbildes und die internationalen Erfordernisse grundsätzlich als richtig anerkannt. Hinsichtlich der Ausrichtung der Studieninhalte sind aber klarere Schwerpunkte im Führungsmanagement sowie für den Einsatzbereich zu definieren, damit die Führungskräfte der Polizei besser auf ihre Aufgaben im operativen Einsatz vorbereitet werden.

#### **4. Einkommenssituation ha. Lehrer**

Schaffung einer Möglichkeit, dem Lehrpersonal auch im Bereich der SIAK eine einigermaßen vergleichbare Einkommenssituation zum übrigen Polizeidienst zu schaffen, damit ein entsprechender Anreiz für diese verantwortungsvolle Aufgabe besteht;

#### **5. Ausbildung der ha. Lehrer**

Schaffung eines durchgängigen Karrieresystems für Lehrende des Exekutivdienstes unter Berücksichtigung der hohen Anforderungen des Arbeitsplatzes d.h. E2a-Ausbildung und akademischer Lehrgang auf Basis einer entsprechenden Dienstertfahrung.

#### **6. Externe Lehrkräfte**

Beschränkung nebenamtlicher und externer Lehrkräfte auf absolutes Spezialwissen samt der erforderlichen Qualitätssicherungsmaßnahmen.

#### **7. Wertigkeit der PGA und E2a-Ausbildung, einheitliche Standards, Ausstattung und ausreichende Kapazitäten in den BZS**

Sicherstellung der erforderlichen Ressourcen, um die hohe Wertigkeit der PGA und E2a-Ausbildung samt einheitlicher, für alle BZS definierter Standards jedenfalls zu erhalten, bzw. zu steigern. Dies betrifft die Personalressourcen genauso wie die Ausstattung und die erforderliche Kapazitäten in den BZS.

**8. Artfremde Tätigkeiten in der PGA**

Die Verwendung von Absolventen der PGA zu diversen Tätigkeiten, wie Fragebögenverteilung usw. ist zu vermeiden.

**9. Verschiebungen der Praxisphasen**

Die beliebige Verschiebung der 2. Praxisphasen hat zu unterbleiben, weil dadurch die einzelnen Ausbildungsphasen bzw. Ausbildungsinhalte untergraben werden. Außerdem muss für die SIAK zur Bewältigung des bevorstehenden hohen Ausbildungsbedarfs eine entsprechende Planungssicherheit ohne laufende Verschiebungen gegeben sein.

**10. Verwendung der Insp GFP**

Ähnlich verhält es sich mit den Absolventen des GAL FGB, die mitunter nach der 6-monatigen Basisausbildung ohne die Ergänzungsausbildung in Bereichen eingesetzt werden sollen, die ohne diese Ergänzungsausbildung keinesfalls durchzuführen sind. Diesbezüglich ergeht im Sinne der betroffenen Bediensteten neuerlich die Forderung nach einer ehestbaldigen Ergänzungsausbildung bzw. einer zwischenzeitlichen klaren Definition der genauen Verwendungsbereiche der Insp GFP.

**11. Lehrplanevaluierung**

Der Lehrplan ist auf seine gesamte Sinnhaftigkeit zu überprüfen und zu evaluieren. Man sollte jedenfalls auch das neu eingeführte Kompetenztraining anhand der nun vorliegenden Erfahrungswerte betrachten.

**12. Neue Unterrichtsinhalte**

Bei der Einführung von neuen Unterrichtsinhalten – die natürlich durchaus begründet sein mögen, sind diese mit Rücksicht auf die Ausbildungsziele und das schulische Zeitmanagement auf die Erfordernisse in der Polizeigrundausbildung zu beurteilen bzw. herabzubrechen.

**13. Entlohnung der PGA-Teilnehmer**

Es sollte sowohl als Zeichen der Wertigkeit und Verantwortung des Berufs als auch aufgrund des hohen Aufnahmebedarfs und Anforderungsanspruchs dringend eine Rückkehr der Entlohnung der Polizeischüler ab dem ersten Tag in das E2c-Schema oder ein dem gleich zu haltendes Vertragsbedienstetenschema erfolgen.

**Begründung:**

Mit großer Sorge ist festzustellen, dass im Bereich der Polizei ständig neue Strukturen geschaffen werden müssen, um den täglichen Dienstbetrieb abwickeln zu können – man denke an die jüngsten Ideen des BM.I wie den „Außendienstleiter“ oder neu „Kommandant vor Ort“, oder den „hauptberuflichen“ Sicherheitskoordinator im Projekt GEMEINSAM.SICHER in Österreich usw. Viele dieser Sonderverwendungen könnte sich die Organisation mit einer schlanken Struktur, einer klaren Definition der Anforderungen für die jeweiligen Aufgabenbereiche bzw. Arbeitsplätze samt einer darauf aufbauenden zielorientierten Aus- und Fortbildung ersparen.

Leider muss eine Fehlentwicklung der Polizei vom täglichen Polizeihandwerk hin zu abgehobenen, philosophischen Denkweisen beobachtet werden, die derartige Kunstgriffe und künstliche Hierarchieebenen fördert.

Ansatzpunkt muss neben einer stringenten, schlanken Organisationsstruktur auch die Aus- und Fortbildung sein, weshalb die FCG-KdEÖ den nachstehenden Forderungskatalog aufgestellt hat:

Zu 1.

Schon seit Jahrzehnten fordert die Personalvertretung und Gewerkschaft, die Polizeiausbildung auf eine öffentlich-rechtlich anerkannte Basis zu stellen, damit die bereits bestehende Ausbildung einfach auch in ihrer Länge, Tiefe und Vielfalt die ihr zustehende Anerkennung finden kann. Bereits die Polizeigrundausbildung kann durchaus mit AHS-Ausbildungen verglichen werden, bedauerlicherweise fehlt dazu aber einfach die rechtliche Basis.

Zu 2.

Viele Berufsgruppen haben in den letzten Jahren und Jahrzehnten ihre Ausbildung intensiviert und auch dementsprechend ihre Wertigkeiten gesteigert. In der polizeilichen E2a-Ausbildung blieb man am Stand stehen, bzw. verkürzte diese sogar und blieb auch in der Wertigkeit stehen. Umgekehrt hat sich jedoch das Anforderungsprofil von E2a-Führungskräften massiv verändert und erweitert, was natürlich auch in der Ausbildung zu berücksichtigen wäre.

Das von der PV jahrelang geforderte Berufsbild des Polizisten wurde vom BM.I bedauerlicherweise immer noch nicht umgesetzt und würde eine vernünftige Basis für eine Erneuerung der Ausbildung bieten können. Dazu wird es notwendig sein, eine Anerkennung der SIAK als öffentlich-rechtliche Einrichtung oder zumindest eine Kooperation der SIAK mit derartigen Instituten zu ermöglichen.

Zu 3.

Vor Jahren wurde die E1-Ausbildung in die FH Wiener Neustadt ausgelagert. Was die Vermittlung von Führungskompetenzen, Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungsfähigkeit und -freudigkeit der obersten Führungskräfte anlangt dürfte es durchaus Verbesserungsmöglichkeiten geben. Es ist also in diesem Ausbildungsbereich ein neuer Weg zu suchen, um schlussendlich eine funktionierende Polizei sicherzustellen.

Zu 4.

Mit den derzeit bestehenden (gesetzlichen) Rahmenbedingungen ist es regional schwer möglich, bestens geeignete E2a-Beamte als Lehrer zu finden. Dies ist mitunter darauf zurückzuführen, dass in einigen Bereichen aufgrund verschiedener Umstände die Rekrutierung von neuem Lehrpersonal vernachlässigt wurde, so dass es zu sehr starken Überlastungen kam, andererseits ist aber sicher das mindere Einkommen eines ha. Lehrers der Hauptgrund dafür, dass sich für diese Tätigkeit niemand mehr meldet. Nachdem jedoch die Polizeigrundausbildung den ersten Karriereschritt für alle Polizisten darstellt, der ihn maßgeblich für seine weitere berufliche Entwicklung prägt, stellt eine professionelle Ausbildung das wichtigste Element einer guten Polizei dar. Deshalb ist es dringend an der Zeit, hier Maßnahmen zu setzen, die den Beruf des Polizeilehrers wieder attraktiv machen.

Zu 5.

Die nunmehr geübte Praxis zur Einteilung von E2b-Beamten als ha. Lehrer ist dieser unter Punkt 4. beschriebenen Rekrutierungssituation geschuldet, erscheint sehr kritisch und es wird jedenfalls verlangt, dass diese über eine sonstige Ausbildung verfügen, die einer E2a- und der vorgesehenen akademischen Lehrenden-Ausbildung gleichzuhalten ist! Es wäre absurd zu verlangen, die Wertigkeit der Ausbildung zu steigern, aber umgekehrt bei der Ausbildung der unterrichtenden Lehrer einen Schritt zurück zu gehen. Es mag durchaus Bereiche und außerpolizeiliche Ausbildungen geben, für die die Einteilung von E2b-Beamten Sinn ergibt, es könnte aber auch angedacht werden, solchen Kolleginnen eine Frist für die Absolvierung der E2a-Ausbildung zu geben. Schlussendlich ist auch ein gutes Maß an Erfahrung im Exekutivdienst für einen „guten Lehrer“ unverzichtbar.

Zu 6.

In Spezialbereichen des GAL E2a sieht die SIAK (ZGA) den Einsatz von externen Vortragenden vor. Dabei gibt es natürlich hochqualifizierte Beamte, die in der PGA und auch in

GAL E2a unterrichten. Es gibt aber auch Vortragende ohne entsprechende pädagogische Kenntnisse, die den Lehrstoff nicht authentisch und nehmbar für die Teilnehmer vermitteln können. Hier lautet die Botschaft ganz klar, dass alle Ausbildungsinhalte so weit als möglich von hauptamtlichen Lehrenden vermittelt werden müssen. Bei den unabdingbar von Spezialisten zu vermittelten Ausbildungsinhalten ist eine entsprechende Qualitätssicherung einzuführen.

Zu 7.

Ebenfalls in den letzten Jahren wurde die Ausbildung in der PGA und im GAL E2a beachtlich verkürzt, weshalb es umso wichtiger ist, die vorgesehenen Ausbildungsinhalte mit bundesweit einheitlichen Standards sowie in einer bundesweit einheitlichen Qualität zu vermitteln. Dazu gehören aber nicht nur inhaltliche Qualitätsstandards, sondern auch eine vorausschauende Aufnahmeplanung sowie die bestmöglichen Rahmenbedingungen zur Abwicklung der Grundausbildungen personeller, infrastruktureller und budgetärer Hinsicht. Die regionalen Bedürfnisse der LPD sind ebenfalls in die strategischen Überlegungen miteinzubeziehen und weitestgehend in den BZS in den betreffenden Ländern auszubilden.

Zu 8.

Immer wieder kommt es auch zu „artwidrigen“ Verwendungen von Angehörigen der PGA, wie etwa gerade wieder passiert, der Verteilung von Fragebögen an bestimmte Haushalte! Dies ist aus mehreren Überlegungen abzulehnen, immerhin tritt ein derartiger Polizeischüler in zivil unbewaffnet usw. auf und zudem macht es keinen Sinn, die Unterrichtszeiten in irgendeiner Form zu beschneiden.

Zu 9.

Die Polizeigrundausbildung besteht aus einem vernünftigen Wechselspiel zwischen schulischer und praktischer Ausbildung und sind die Absolventen der PGA einfach nach dem ersten Ausbildungsabschnitt nicht für eine Verwendung im Regeldienst geeignet. Trotzdem wird die 2. Praxisphase von verschiedenen LPDs mitunter einfach an die 1. Praxisphase angehängt. Diese jungen KollegInnen werden dann voll und ganz im Regeldienst eingesetzt, was mit den Ausbildungszielen nicht zu vereinbaren ist und überdies natürlich auch hoch problematisch anzusehen ist, falls es zu kritischen Amtshandlungen kommt. Schlussendlich ist es auch für den erfahrenen Beamten nicht angenehm, in kritischen Situationen mit einem nicht voll ausgebildeten Kollegen einschreiten zu müssen. Aber auch der restliche Unterrichtsabschnitt ist an eine 7-monatige Praxisphase anschließend eher nicht mehr erfolgreich.

Zu 10.

Eine Verwendung von VB/S – AGM zu anderen als den im Erlass vorgesehenen Tätigkeiten wird generell abgelehnt und ist festzuhalten, dass es vollen Exekutivdienst nur geben darf, wenn die Ausbildung voll abgeschlossen ist.

Zu 11. und 12.

Der Lehrplan in der PGA sollte gänzlich neu aufgesetzt werden. Es darf im Sinne einer Kontinuität und klaren Ausrichtung der Grundausbildung nicht sein, dass verschiedenste Ideen und Themenschwerpunkte einfach zusätzlich in den Lehrplan „gestopft“ werden. Jeder neue Lehrinhalt ist zuvor auf seine Bedeutung für die Grundausbildung und das heißt im Wesentlichen auf seine Bedeutung für den uniformierten Dienst bei einer Polizeiinspektion zu prüfen bzw. darauf herabzubrechen.

Zu 13.

Im Moment ist es ausgesprochen schwierig, die für die Polizei nötigen Neuaufnahmen zu rekrutieren und es muss auf Bewerber mit sehr niedrigerem Punktelevel zurückgegriffen werden. Die Ursachen dafür mögen mannigfaltig sein – einer der Hauptgründe ist und bleibt jedoch der Umstand der Bezahlung von 1.000,- Euro in den ersten 12 Ausbildungsmonaten. In einer Zeit, in der die Wirtschaft boomt, auch andere öffentliche Bereiche (Bundesheer) massiv Personal aufnimmt und der Polizeiberuf an sich nicht gerade „leichter“ wird, ist **gutes Personal** einfach auch nur mit **guter Bezahlung** zu bekommen! Daher ist es höchst an der Zeit, Polizeischüler wieder ab dem Eintritt in das E2c-Schema oder ein vergleichbares VB-System einzustufen. Schließlich spielt dieser Aspekt auch im gesamten Polizeiberufsleben eine wesentliche Rolle!

Mit kameradschaftlichen Grüßen!

**Reinhard ZIMMERMANN**

**Alfred ISER**

**Hermann WALLENSTEINER**

**Herbert PERNKOPF**

**Eduard TSCHERNKO**