



AKADEMIE
POLIZEI Hamburg

FEDS

Forschungsstelle Europäisches
und Deutsches Sicherheitsrecht

Schriftenreihe der Forschungsstelle Europäisches
und Deutsches Sicherheitsrecht (FEDS)

Band **2**

Herausgegeben von Prof. Dr. Sven Eisenmenger und Prof. Dr. Kristin Pfeffer

Sven Eisenmenger / Kristin Pfeffer (Hrsg.)

Nachwuchsgewinnung im Sicherheitssektor – Strategische Perspektiven für Polizei und Sicherheitsgewerbe?

2. Hamburger Sicherheitsrechtstag

Cuvillier Verlag Göttingen
Internationaler wissenschaftlicher Fachverlag





Schriftenreihe der Forschungsstelle Europäisches
und Deutsches Sicherheitsrecht (FEDS)

Herausgegeben von

Prof. Dr. Sven Eisenmenger und Prof. Dr. Kristin Pfeffer





Sven Eisenmenger / Kristin Pfeffer (Hrsg.)

Nachwuchsgewinnung im Sicherheitssektor – Strategische Perspektiven für Polizei und Sicherheitsgewerbe?

2. Hamburger Sicherheitsrechtstag

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Aufl. - Göttingen: Cuvillier, 2020

© CUVILLIER VERLAG, Göttingen 2020

Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen

Telefon: 0551-54724-0

Telefax: 0551-54724-21

www.cuvillier.de

Alle Rechte vorbehalten. Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, das Buch oder Teile daraus auf fotomechanischem Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen.

1. Auflage, 2020

Gedruckt auf umweltfreundlichem, säurefreiem Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft.

ISBN 978-3-7369-7196-7

eISBN 978-3-7369-6196-8

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
----------------------	---

1. Teil: Begrüßung

Begrüßung anlässlich des 2. Hamburger Sicherheitsrechtstages an der Akademie der Polizei Hamburg	9
---	---

Ralf Martin Meyer

Grußwort	15
-----------------------	----

Dr. Harald Olschok

2. Teil: Die Ausgangslage für Polizei und Sicherheitsgewerbe

Herausforderungen durch den demografischen Wandel –

Wie viele Nachwuchskräfte stehen im Sicherheitssektor bis 2030 zur Verfügung? ..	21
---	----

Markus Hoch

Verfassungs- und europarechtliche Analyse – Rahmenbedingungen für die Nachwuchsgewinnung bei Polizei und Sicherheitsgewerbe	29
--	----

Prof. Dr. Sven Eisenmenger

Das Beamtenrecht auf dem Prüfstand – Regelungsbedarfe/-optionen bei den Zugangsbeschränkungen zum Polizeivollzugsdienst für Tätowierungen?	43
---	----

Prof. Dr. Kristin Pfeffer

Zum Stand der Neuregelung des Sicherheitsgewerberechts – Ein Update	55
--	----

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Rolf Stober

3. Teil: Strategische Perspektiven der Polizei

Polizeiliche Anforderungsprofile, Personalauswahl und Nachwuchsgewinnung: Eine Forschungs Kooperation zwischen der Akademie der Polizei Hamburg und der HWR Berlin	65
---	----

Prof. Dr. Wim Nettelstroth, André Martens & Henriette Binder



4. Teil: Strategische Perspektiven des Sicherheitsgewerbes

Strategische Perspektiven für die Nachwuchsgewinnung –

Die Sicht eines Sicherheitsunternehmens87

Jens Müller

Chancen der Digitalisierung bei Nachwuchsgewinnung und Ausbildung im

Sicherheitsgewerbe – Heutige Herausforderungen für die Unternehmen:

Das „neue Sicherheitsunternehmen“95

Dr. Harald Olschok

Strategische Perspektiven für die Nachwuchsgewinnung –

Was können Industrie- und Handelskammern leisten? 107

Angela Hellberg

Vorwort

Die Nachwuchsgewinnung ist die zentrale Herausforderung für den gesamten Sicherheitssektor. Dieses Thema nahm sich der 2. Hamburger Sicherheitsrechtstag am 23. September 2019 unter dem Titel „Nachwuchsgewinnung im Sicherheitssektor – Strategische Perspektiven für Polizei und Sicherheitsgewerbe“ an. Die Tagung wurde von der Forschungsstelle Europäisches und Deutsches Sicherheitsrecht (FEDS) der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg mit dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) veranstaltet.

Wie viele Nachwuchskräfte stehen im Sicherheitssektor bis 2030 prognostisch zur Verfügung? Wie viel Spielraum bietet der Rechtsrahmen, um mehr Nachwuchs zu gewinnen? Wie viel Flexibilität lässt zum Beispiel das Verfassungsrecht? Ist das Beamtenrecht von Bund und Land reformbedürftig und wie steht es um die Neuregelung des Sicherheitsgewerberechts? Wie können strategische Perspektiven für die Polizei einerseits und das Sicherheitsgewerbe andererseits aussehen, um mehr Nachwuchs zu aktivieren? Welche Impulse kann dabei die Wissenschaft z.B. zu Anforderungsprofilen geben und welche Rolle kann die Digitalisierung spielen? Welche Praxiserfahrungen haben Polizei und Sicherheitsgewerbe gemacht und was kann man voneinander lernen?

Namhafte Vertreter aus allen betroffenen Bereichen beleuchteten diese Fragen wissenschaftlich und aus Sicht der Praxis. Wir freuen uns sehr, die Beiträge der Referenten in diesem Tagungsband veröffentlichen zu können. Die Beiträge sollen Ratgeber und Impulsgeber sein.

Danken möchten wir der Wissenschaftlichen Mitarbeiterin, Luise von Rodbertus, die uns auch bei diesem 2. Hamburger Sicherheitsrechtstag sowohl im Hinblick auf die Organisation als auch bei der Erstellung dieses Tagungsbandes sehr unterstützt hat.

Hamburg, im Februar 2020

Sven Eisenmenger / Kristin Pfeffer



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 Anwärterinnen 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?