



**Zielvereinbarung 2022 bis 2024
zwischen
der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit
und
dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport**

Vorbemerkungen des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport (HMdIS)

Gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 des Hessischen Hochschulgesetzes (HessHG) schließt das Hessische Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS) mit der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS) zur Verwirklichung der Ziele der Entwicklungsplanung Zielvereinbarungen über die mehrjährige Entwicklung ab. In den Zielvereinbarungen werden in der Regel insbesondere vereinbart

1. strategische Entwicklungsziele,
2. konkrete Leistungsziele oder konkret finanziell dotierte Leistungen; geregelt werden können auch das Verfahren zur Feststellung des Stands der Umsetzung der Zielvereinbarung sowie die Folgen bei Nichterreichung von vereinbarten Zielen.

Mit dieser ersten Zielvereinbarung für die HöMS werden die Ergebnisse des Dialogs zwischen der HöMS und dem HMdIS zu dem Status Quo, den Konsolidierungen aus dem Zusammenführungsprozess und den Schwerpunktsetzungen seit Gründung der HöMS zum 01.01.2022 bis 31.12.2024 festgehalten.

Das HMdIS hat hierzu eine thematische Gliederung, orientiert an der Gliederung der Zielvereinbarungen der anderen Hochschulen des Landes Hessen unter der Aufsicht des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK), erstellt und mit der HöMS erörtert. Diese wurde in Gesprächsrunden zwischen dem HMdIS und dem Präsidium der HöMS erörtert und schließlich in der vorliegenden Fassung festgehalten.

Die HöMS trägt als Hochschule des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen der wachsenden Zahl von Studierenden der öffentlichen Verwaltungen in Hessen und der hessischen Polizei Rechnung, denen ein qualitativ hochwertiges Studienangebot gesichert wird. Bei der Bewältigung dieser Herausforderung übernimmt die HöMS als Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) eine größere Verantwortung als bisher.

Vorbemerkung der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit

Die HöMS ist die Hochschule des Landes Hessen für Polizei und Verwaltung und bündelt das Studium, die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie das Nachwuchsmanagement und polizeipsychologische Dienstleistungen und polizeiliche Einsatz- und Serviceleistungen unter einem Dach.

Die HöMS wurde mit Wirkung zum 01.01.2022 gegründet. In der HöMS sind die Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV), die Polizeiakademie Hessen (HPA) sowie die Zentrale Fortbildung Hessen (ZFH) aufgegangen. Ziel ist es, alle Leistungsdimensionen der ehemaligen Organisationen zu erhalten, in einer einheitlichen Bildungslinie zu bündeln und für die Zukunft weiterzuentwickeln.

Die Vorbereitung der Gründung der HöMS hat bereits 2020 begonnen, sodass frühzeitig eine Vielzahl von Problemstellungen der Integration dreier unterschiedlicher Organisationen zu einer gemeinsamen Hochschule identifiziert und jeweils einer Lösung zugeführt werden konnten. Die Komplexität und Diversität der zugewiesenen Aufgabenfelder bedingt allerdings, dass die HöMS in den nächsten Jahren vor allem mit weiteren Konsolidierungsmaßnahmen befasst sein wird.

Dennoch ist es unser Anspruch, uns in allen Leistungsbereichen mit den fortschreitenden gesellschaftlichen, strukturellen und technologischen Entwicklungen auseinanderzusetzen und die Lehrenden sowie die Studierenden, die Forschenden, die Teilnehmenden an der Fortbildung, die hessische Polizei, die Bedarfsträger der Verwaltung sowie die Kunden der Dienstleistungen der HöMS bestmöglich zu unterstützen.

Wir möchten uns als neue Hochschule in die Systematik des Abschlusses von Zielvereinbarungen der hessischen Landesregierung mit den Hochschulen bis 2025 einbringen.

Die Besonderheiten der polizeibehördlichen Aspekte bedürfen einer spezifischen und angemessenen Berücksichtigung. Diese werden gesondert zu betrachten und spezifisch an den Bedarfen der Polizei orientiert zu berücksichtigen sein.

Für den Vereinbarungszeitraum haben wir den Anspruch, uns weiterzuentwickeln, sind uns aber bewusst, dass wir zunächst mit hoher Priorität die im Gründungsprozess angestoßenen Konsolidierungen fortsetzen und finalisieren.

Einführung

Die HöMS unterscheidet sich von den klassischen Hochschulen durch ihren besonderen Aufbau als Hochschule für den öffentlichen Dienst und damit verbunden der jeweils laufbahnrechtlichen Ausrichtung der Studiengänge als Vorbereitungsdienst. Einerseits wurden das Studium, die Lehre sowie die Forschung bereits seit vielen Jahren in der ehemaligen HfPV am Rahmen einer Hochschule für angewandte Wissenschaften orientiert und weiterentwickelt. Unser Anspruch ist es, diesen Stand in Zusammenarbeit mit den Bedarfsträgern weiterzuentwickeln bzw. den neuen Gegebenheiten nach dem HessHG anzupassen und weiter auszubauen.

Andererseits wurden sowohl die Fachfortbildung der Polizei als auch die ressortübergreifende ZFH erstmals in eine Hochschule integriert. Beide Bereiche sind ebenfalls seit Jahrzehnten etabliert und werden kontinuierlich an den dynamischen fachlichen Bedarfen der unterschiedlichen Kunden ausgerichtet und weiterentwickelt.

Es ist unser Anspruch, die Synergien durch die Zusammenführung der drei Organisationen zu heben und die Hochschule darauf basierend zukunftsorientiert zu einem leistungsfähigen Bildungsträger in Form einer Hochschule auszubauen.

Eine weitere Besonderheit der HöMS ist die Integration des Nachwuchsmanagements für den gehobenen Polizeivollzugsdienst der hessischen Polizei sowie des Zentralen Polizeipsychologischen Dienstes der hessischen Polizei aus der ehemaligen HPA in die HöMS. Während die Kommunen und die Landesverwaltung ihr Nachwuchsmanagement jeweils eigenverantwortlich steuern und ihre Anwärterinnen und Anwärter zum Studium an der HöMS anmelden, setzt die HöMS die Nachwuchsgewinnung sowie das Bewerbungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren der polizeilichen Bewerberinnen und Bewerber für die gesamte hessische Polizei um.

Darüber hinaus ist die HöMS die personalbewirtschaftende Stelle für die Anwärterinnen und Anwärter der Polizei Hessen¹ für die Dauer ihres Studiums.

¹ Ausgenommen sind die Anwärterinnen und Anwärter der Sportfördergruppen der Polizei, die dem Hessischen Polizeipräsidium Einsatz (HPE) angehören.

Das Zentrum für polizeipsychologische Dienste und Services, bietet mit den Hauptsachgebieten Einsatzunterstützung und Organisationsunterstützung auch weiterhin ein breites Unterstützungs- und Beratungsangebot für die hessische Polizei an.

Als Alleinstellungsmerkmal der HöMS ist die Integration von polizeilichen Aufgaben zu sehen. Dieser Anteil ist im Hessischen Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (HSOG) festgeschrieben.

Ausgehend von den Besonderheiten der HöMS gegenüber klassischen Hochschulen weicht die Struktur dieses Dokuments teilweise von der Gliederung anderer Hochschulen ab. Zunächst erläutern wir kurz den Ansatz „Einheitliche Bildungslinie“. Danach stellen wir das Nachwuchsmanagement und anschließend das Studium, die Lehre und die Forschung dar. Es folgen die Leistungsbereiche Fortbildung und polizeipsychologische Dienste / Services sowie Ansätze weiterer Kompetenzfelder und der allgemeine Teil der Hochschule. Den Abschluss bilden die baulichen und technischen Entwicklungen sowie Aspekte zur Finanzierung.

Die Betrachtung polizeilich-operativer Aufgabenstellungen der HöMS ist nicht Teil dieser Zielvereinbarung.

Die HöMS wird bis Ende 2024 erste Daten zur Verwendung als Kennzahlen entwickeln. Unmittelbare bzw. interne Vergleichsmöglichkeiten werden sich im Vereinbarungszeitraum noch nicht ergeben können. Ziel ist es, die erarbeiteten Daten als Kennzahlen in der Zielvereinbarung ab 2025 ansetzen zu können. Dazu soll das Qualitätsmanagement der HöMS auf- und ausgebaut werden. Für dieses Dokument wird zunächst der Status Quo aus den Vorgängerorganisationen angesetzt, soweit Kennzahlen verfügbar sind.

1. Studium, Lehre und Fortbildung: „Einheitliche Bildungslinie“

Unser Anspruch ist die Ausrichtung der HöMS auf eine einheitliche Bildungslinie mit dem Ziel der Aus- und Fortbildung exzellenter Fach- und Führungskräfte für den öffentlichen Dienst in Hessen. Diese Prämisse erfordert neben einer kontinuierlichen Abstimmung innerhalb der Fachbereiche der HöMS auch eine regelmäßige Rückkopplung mit den Bedarfsträgern und die stetige Evaluierung bzw. Anpassung der Lerninhalte an den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, Studienordnungen und Modulbüchern und Fortbildungsformaten. Der Schwerpunkt unserer Leistungsdimensionen fokussiert sich auf das Land Hessen.

Daneben stehen wir in Kooperation mit Organisationen in anderen Bundesländern und bereiten uns auf den Auf- und Ausbau internationaler Verbindungen als Hochschule vor. Die Hochschule möchte sich dabei zu deren attraktiven Partner entwickeln.

2. Nachwuchsmanagement im gehobenen Polizeivollzugsdienst (g.D.) Hessen - Zentrum für Nachwuchsmanagement und die Einstellung der Polizeianwärterinnen und -anwärter (ZfN)

Das Land Hessen und die hessische Polizei befinden sich mit anderen Organisationen des öffentlichen Dienstes und den Unternehmen der Privatwirtschaft im steten Wettbewerb um den am besten geeigneten Nachwuchs. Der stetig und zunehmend konkurrierende Markt an potentiellen Bewerbenden bedingt daher eine besonders professionelle, kreative und imagefokussierte Werbung für die Polizei Hessen, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Ziel des Zentrums für Nachwuchsmanagement ist es somit, die Nachwuchsgewinnung, das Bewerbungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren optimal auszurichten, um damit die besten Nachwuchskräfte für die hessische Polizei zu gewinnen.

2.1. Ist-Stand Nachwuchsgewinnung (HSG NWG)

Das zentrale Ziel der Nachwuchsgewinnung der Polizei Hessen (NWG) ist es, mittels an die Zielgruppe angepasster Werbemaßnahmen auf die Polizei Hessen als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Durch breit aufgestellte, crossmediale Werbung sollen geeignete Bewerbende in ausreichender Anzahl generiert und die zur Verfügung stehenden Stellen besetzt werden. Dies ist aufgrund

des demographischen Wandels und den damit einhergehenden außergewöhnlich hohen Ruhestandsversetzungen bei gleichzeitig rückläufigen Schülerzahlen eine zunehmend größere Herausforderung. Die NWG nutzt hierbei alle zur Verfügung stehenden Werbemedien wie z.B. Großflächen-, Kino-, Radio- und Straßenverkehrswerbung, Kooperationen mit (Sport-) Vereinen und Fitnessstudios, Stellenanzeigen in Online-Jobbörsen, zielgruppenpassende Printmedien sowie Online-Werbung. Mehrmals pro Woche erfolgen Beiträge auf den Social-Media-Kanälen „PolizeiHessenKarriere“. Ein Podcast mit Themen rund um den Polizeiberuf sowie Videos auf YouTube vermitteln realistische Einblicke in den Polizeiberuf.

Zusätzlich gehören zu den Aufgaben der NWG das Planen und Durchführen von Veranstaltungen wie u.a. das „BlaulichtCamp“ sowie die fachliche Aufgabenkoordination und Abstimmung mit den Einstellungsberatungen der Polizeipräsidien.

Ziel

Unser nächstes, zeitnah zu erreichendes Ziel ist eine weitere Optimierung der Verfahrensprozesse zur nachhaltigen Bindung von Bewerberinnen und Bewerbern nach bestandem Eignungsauswahlverfahren im aktiven Zusammenwirken mit den Einstellungsberatungen der Polizeipräsidien.

2.2. Ist-Stand Eignungsauswahlzentrum (HSG EAZ)

Der Einstieg für Bewerbende in die Polizei Hessen erfolgt über das Eignungsauswahlzentrum (EAZ) der HöMS. Ziel des EAZ ist es zunächst, diejenigen Bewerbenden zu detektieren, die die formalen Voraussetzungen für die Teilnahme am Eignungsauswahlverfahren erfüllen und diese Personen dann zeitnah einer individuellen Testung zu unterziehen. Den hierbei auftretenden Herausforderungen begegnen die Mitarbeitenden mit hoher Motivation sowie Professionalität und gewährleisten zugleich ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren, welches objektive, reliable und valide Ergebnisse liefert. Dieser Leitgedanke und der positive Kontakt zu den Bewerberinnen und Bewerbern wird während des gesamten Bewerbungs- und Einstellungsprozesses fortgeführt und trägt damit auch zu einer stärkeren Bewerberbindung bei.

Hierdurch ist es in der Vergangenheit fast ausnahmslos gelungen, die ausschließlich mittels Erlassvorgabe festgelegten Einstellungskennzahlen zu erfüllen und dadurch einen wichtigen Beitrag für die Besetzung der Stellen der hessischen Polizei zu leisten.

Als Dienstleistung für andere Behörden gewährleistet das EAZ u.a. zusätzlich die Durchführung von Testungen anlässlich der Einstellung von Wachpolizistinnen und Wachpolizisten, unterstützende Dienstleistungen im Rahmen des Auswahlverfahrens für das Traineeprogramm sowie die Sportfördergruppe Verwaltung des HMdIS. Das EAZ steht im ständigen Austausch und Kontakt sowohl zu internen als auch externen Stakeholdern, Bedarfsträgern und Prozessbeteiligten, um die weitere Optimierung des aktuellen Einstellungsverfahrens und auch die zukünftige Entwicklung der Digitalisierung im Bewerbungsverfahren voranzubringen. Ebenso ist die statistische Erhebung und Auswertung der Bewerberkennzahlen eine zentrale Aufgabe des EAZ, mit deren Hilfe verschiedenste Leitungsebenen in die Lage versetzt werden, strategische Entscheidungen im Hinblick auf die zukünftige Personalsituation der hessischen Polizei zu treffen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Gesamtzahl eingegangener Bewerbungen für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes der Jahre 2019 bis 2022 und die jeweils zugehörigen Gesamteinstellungszahlen.

	2019	2020	2021	2022
Bewerbungen	8.275	8.584	7.976	6.857
Einstellungen (gesamt)	948	1.095	933	886

Ziel

Für das Eignungsauswahlzentrum setzen wir uns das Ziel, das Bewerberverfahren zu verkürzen und damit einhergehend den Auswahlprozess zu optimieren, um auch hierdurch geeignete Bewerberinnen und Bewerber schnellstmöglich an die hessische Polizei zu binden.

2.3. Ist-Stand-Prüfstelle (HSG PrSt)

Die Kernaufgabe der Ende 2017 eingerichteten Prüfstelle (PrSt) ist die rechtliche Bewertung von Bewerbenden für den gehobenen Polizeivollzugsdienst des Landes Hessen mit Vorerkenntnissen, die Zweifel an der charakterlichen Eignung erkennen lassen können sowie die Fertigung entsprechender positiver Voten bzw. Ablehnungsbescheide.

Die Vorerkenntnisse beziehen sich zum einen im Wesentlichen auf polizeiliche und strafrechtliche Erkenntnisse sowie auf weitere Erkenntnisse mit Bezug zur charakterlichen Eignung, z.B. Verschuldungsangelegenheiten. Gleichfalls können Tätowierungen Erkenntnisse mit Bezug zur charakterlichen Eignung beinhalten, weshalb auch diese einer Prüfung unterliegen.

Die Prüfung der charakterlichen Eignung, als Unterfall der persönlichen Eignung, stellt einen Teilprozess des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens dar. Die Prüfstelle erhält vom Eignungsauswahlzentrum die notwendigen Bewerbungsunterlagen, wenn die Zuverlässigkeitsüberprüfung gemäß § 13 a HSOG Vorerkenntnisse zu den Bewerbenden aufweist.

Ziel ist somit die Feststellung, ob die Bewerbenden trotz Vorerkenntnissen die charakterliche Eignung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst besitzen und somit die hohen Anforderungen, die an Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte gestellt werden, erfüllen.

Ziel

Für den Bereich der Prüfstelle setzen wir uns zum unmittelbaren Ziel, eine Prozessoptimierung zu prüfen, um das Bewerberverfahren zu verkürzen und so geeignete Bewerber und Bewerberinnen zeitnah zu binden.

2.4. Ist-Stand-Anwärtermanagement (HSG AM)

Das Anwärtermanagement (AM) ist die personalführende Dienststelle der Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter.

Der Sitz des AM befindet sich in Wiesbaden – Außenstellen mit den dezentralen Ansprechpersonen des HSG AM sind auch an den Campus Gießen, Mühlheim am Main und Kassel verortet.

	2020	2021	2022	2023
durchschnittliche Anzahl der zu betreuenden Anwärtinnen und Anwärter	2.776	2.765	2.691	2.468

Ziel

Es ist unser gemeinsames Ziel, geeignete Polizeianwärtinnen und Polizeianwärter durch eine störungsfreie und erfolgreiche Studienzeit zu begleiten.

Hierbei wird der Fokus auf die Einhaltung der Regelstudienzeit gelegt, so dass die Studierenden nach der Graduierung den Polizeibehörden gemäß der Personalplanung in vollem Umfang zur Verfügung stehen.

Nichtgraduierte Studierende werden wir unverzüglich ihrer Graduierung zuführen. Über die zeitliche Limitation des Vorbereitungsdienstes und das damit verbundene Entlassungsverfahren gemäß § 13 Abs. 4 Satz 4 der Hessischen Polizeiaufbahnverordnung (HPoLV) werden die betroffenen Studierenden frühzeitig in Kenntnis gesetzt.

3. Studium und Lehre

3.1. Studium ausbauen: Dekanate

3.1.1. Ist-Zustand (Anzahl Studienplätze)

Die HöMS bietet fünf grundständige Studiengänge an den Campus Gießen, Kassel, Mühlheim am Main und Wiesbaden an.

Im Fachbereich Polizei sind dies die Studiengänge des gehobenen Polizeivollzugsdienstes Bachelor of Arts Schutzpolizei und Kriminalpolizei mit den Vertiefungsrichtungen Allgemeine Kriminalistik (Gießen, Kassel und Wiesbaden) und Cyberkriminalistik (nur Mühlheim am Main).

Weiterhin wird im Fachbereich Polizei das 1. Studienjahr des Masterstudiengangs Polizeimanagement durchgeführt.

Im Fachbereich Verwaltung werden die Studiengänge Bachelor of Arts – Public Administration, Bachelor of Arts – Digitale Verwaltung (Kassel und Mühlheim am Main) und Bachelor of Laws „Sozialverwaltung-Rentenversicherung“ (nur Mühlheim am Main) angeboten.

Weiterhin kann am Fachbereich Verwaltung am Campus Wiesbaden der berufsbegleitende Masterstudiengang Public Management absolviert und der Abschluss Master of Public Management (MPM) erworben werden.

	2021 (Stand 31.12.2021)	2022 (Stand 31.12.2022)
Studierendenanzahl Bachelor of Arts „Schutzpolizei“	2.333	2.004
Studierendenanzahl Bachelor of Arts „Kriminalpolizei“ mit den Vertiefungsrichtungen Allgemeine Kriminalistik und Cyberkriminalistik	470	464
Studierendenanzahl Bachelor of Arts „Public Administration“	969	962
Studierendenanzahl Bachelor of Arts „Digitale Verwaltung“	51	99
Studierendenanzahl Bachelor of Laws „Sozialverwaltung-Rentenversicherung“	76	77
Studierendenanzahl Master of „Public Management“	17	25

3.1.2. Ziel

Ziel ist es, die Anzahl der hauptamtlichen Stellen der beiden Fachbereiche zu erhöhen und damit das Betreuungsverhältnis Lehrende-Studierende weiter zu verbessern.

Um den Bedürfnissen der Studierenden gerecht zu werden, werden bei allen Maßnahmen zur Verbesserung des Studienerfolgs solche bevorzugt, die eine höhere räumliche und zeitliche Flexibilität des Studienangebots sowie verbessertes individuelles Lernen ermöglichen. Die Konsolidierung des Einsatzes von Blended Learning und Online-Modellen soll fortgesetzt werden.

Die Bedürfnisse der Bedarfsträger und ihrem Bedarf an einer praxisorientierten Ausbildung innerhalb der fachtheoretischen Studienabschnitte werden gleichauf berücksichtigt.

3.2. Studienangebot weiterentwickeln und Studienerfolg optimieren

3.2.1. Ist-Zustand (Studiengänge)

Anspruch der HöMS ist es, das Studienangebot auch in der fachlichen Breite weiterzuentwickeln. Dazu erfolgt ein steter Abgleich mit den Bedarfsträgern.

3.2.2. Ziel

Bis 2024 soll ein Konzept zur Erweiterung des Studienangebots erstellt werden. Denkbar sind, beispielsweise, ein Bachelorstudiengang Angewandte Informatik, ein Bachelorstudiengang Verfassungsschutz/Nachrichtendienst oder ein Masterstudiengang Digitale Verwaltung. Neben den fachlichen Aspekten ist auch die finanzielle Ausstattung der HöMS (Personal, Infrastruktur etc.) durch das HMdIS Bestandteil der Konzeptionierung.

3.3. Übergang in den Beruf / in die weitere Bildung unterstützen

Aufgabe der HöMS ist es, die breiten Spektren der polizeilichen Tätigkeitsfelder bzw. die umfangreichen Aufgabenfelder der allgemeinen Verwaltung durch die Vermittlung der hierzu notwendigen interdisziplinären Kompetenzen in allen hier gelehrt Disziplinen greifbar zu machen und die Studierenden zu befähigen, diese Erkenntnisse auf den Einzelfall zu transferieren.

3.3.1. Ist-Zustand – Polizei

Die HöMS strebt danach, das gegenseitige Verständnis von hochschulischer Lehre und polizeilicher Praxis durch verschiedene Formate des Austauschs innerhalb der

HöMS sowie mit den Polizeibehörden und dem Landespolizeipräsidium (LPP), auch zur Erleichterung eines Perspektivwechsels, zu fördern.

3.3.2. Ziel – Polizei

Zu den Zielen der HöMS gehören u.a. die Schaffung von Gesprächs- und Diskussionsformaten zum Austausch und zur Vernetzung zwischen der HöMS und den Polizeibehörden und dem LPP sowie die Intensivierung des wechselseitigen Austauschs nach aktuellen Geschehnissen und Einsatzlagen durch interdisziplinäre und interaktive Bildungsformate.

Wir stellen sicher, dass die tatsächliche Ausbildung in den Studiengängen (Vorbereitungsdienst) nach den Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsordnung, Studienordnung und Modulbücher erfolgt und Inhalte an geänderte Ausbildungserfordernisse in angemessener Zeit angepasst werden.

3.3.3. Ist-Stand – Verwaltung

Der Fachbereich Verwaltung bietet aktuell drei praxisorientierte Bachelorstudiengänge und einen berufsbegleitenden Masterstudiengang an, die im Austausch mit den beschickenden Behörden entwickelt wurden. Es gibt über die Praxisbeauftragten einen regelmäßigen Austausch mit den Behörden. Zusätzlich etabliert der Fachbereich weitere Austauschformate.

3.3.4. Ziel – Verwaltung

Zu den Zielen des Fachbereichs Verwaltung gehört es, die verschiedenen Studiengänge auf Grundlage der Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie der Studienordnungen durchzuführen und die Studierbarkeit der angebotenen Studiengänge zu monitoren. Die bestehenden Studiengänge sollen weiterentwickelt und in enger Abstimmung mit den Bedarfen der Praxisbehörden sollen neue Angebote geschaffen werden, z.B. modulare Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

4. Forschung und Transfer: „Anwendungsorientierte Forschung“

Die anwendungsorientierte Forschung und der Transfer von Innovationen in die Lehre und insbesondere in die Praxis von Polizei und Verwaltung sind Aufgaben der HöMS. Durch die Beteiligung an Forschungsinitiativen wird die Vernetzung mit internen und externen Kooperationspartnern aus Wissenschaft, Industrie und öffentlichen Einrichtungen aktiv gestärkt.

Als neue Hochschule unter dem HessHG gilt es die Sichtbarkeit der HöMS nach innen und nach außen zu erhöhen und die HöMS fest in der hessischen Hochschullandschaft zu verankern. Daher soll von der HöMS ein Konzept erarbeitet werden, wie die Forschenden bei der Kommunikation und bei dem Transfer von Forschungsergebnissen unterstützt werden können.

Die HöMS und das LPP stimmen in 2024 eine gemeinsame Vereinbarung im Zusammenhang mit Forschung ab, um den beiderseitigen Belangen gerecht zu werden.

4.1. Forschungsprofil

Als Hochschule unter dem HessHG ist es unser Ziel, die HöMS fest in der Landschaft der Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu verankern und mit diesen auf Augenhöhe zu agieren. Dies gilt explizit für den Bereich der Forschung. Durch ihre besondere Rolle unterscheiden sich die Stärken der HöMS und die damit verbundenen Forschungsfelder von denen anderer Hochschulen. Diesem Umstand soll durch ein Forschungsprofil Rechnung getragen werden, dessen Entwicklung bis 2024 vorgesehen ist. Dazu werden die Potenziale und Kompetenzen der HöMS in den Fachbereichen sowie in den Zentren identifiziert und hochschulweit gebündelt. Gleichwohl sollen keine Forschungsthemen ausgeschlossen werden. Das Forschungsprofil soll jedoch transparent vermitteln, auf welche strategische Ausrichtung die HöMS abzielt.

4.2. Forschung ausbauen

Das Forschungskonzept der HöMS fußt auf drei Säulen: interne Forschungsförderung, Drittmittelprojekte und Auftragsforschung. Alle drei Bereiche sollen,

unter Berücksichtigung des zu entwickelnden Forschungsprofils, sukzessive ausgebaut werden.

4.2.1. Interne Forschungsförderung

Zur Durchführung thematisch und zeitlich begrenzter Forschungsvorhaben können sich Mitglieder der HöMS um hochschulinterne Forschungsmittel bewerben.

Gefördert werden insbesondere Forschungsvorhaben, die den Aus-, Fort- und Weiterbildungsauftrag der HöMS betreffen und die Fragestellungen aus der öffentlichen Verwaltung tangieren. An der HöMS – sowie auch an der vormaligen HfPV – steht eine jährliche Summe von 90.000 € zur Verfügung.

Mit Neugründung der HöMS sind auch die Mitarbeitenden der ehemaligen HPA und der ZFH antragsberechtigt. Daher soll ab dem Haushaltsjahr 2025 die Möglichkeit der Erhöhung der internen Forschungsmittel geprüft werden. Parallel werden für die HöMS neue Richtlinien für die Vergabe der internen Forschungsmittel erarbeitet, die sich an dem Forschungsprofil der HöMS orientieren.

4.2.2. Drittmittelprojekte

Die Drittmittelforschung an der ehemaligen HfPV konnte in den letzten Jahren bereits deutlich gesteigert werden. Projekte, wie das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Forschungsprojekt „POLIZEI, POLITIK, POLIS“ oder das BMBF-geförderte Projekt „MISRIK“ (Meme, Ideen, Strategien rechtsextremistischer Internetkommunikation) haben bereits große und positive Resonanz in der Öffentlichkeit erzeugt.

Um die Sichtbarkeit der HöMS in der Hochschul- und Forschungslandschaft weiter zu erhöhen, soll die Drittmittelforschung verstärkt werden. Dazu gilt es mehr Mitglieder der HöMS an die Thematik der Drittmittelakquise heranzuführen. Dafür soll ein entsprechender Maßnahmenkatalog erarbeitet werden. Denkbar ist beispielsweise die jährliche Durchführung von entsprechenden Seminaren/Veranstaltungen, um den Einstieg in die Drittmittelforschung zu erleichtern.

4.2.3. Auftragsforschung

Durch Projektinitiativen wie „AmboSafe“ ist sichtbar geworden, dass es insbesondere bei den Bedarfsträgern der HöMS erheblichen Forschungsbedarf gibt, der zunehmend an die HöMS herangetragen wird.

Die HöMS widmet sich bereits verstärkt den entsprechenden Forschungsfragen, unter anderem durch die Einrichtung der Forschungsprofessur Extremismusresilienz, die am Institut für Forschung und Transfer (IFT) angesiedelt ist.

Dazu kommt, dass der HöMS die zentrale Koordination und Bündelung wissenschaftlicher Fragestellungen in den Bereichen

- Förderung einer kollektiven Kultur des Hinsehens,
 - Entstehung, Entwicklung von und Ausstieg aus chatbasierten Kommunikationsstrukturen extremistischer und menschenfeindlicher Inhalte und
 - Racial profiling
- übertragen ist.

Deshalb ist der Ausbau der Auftragsforschung besonders erstrebenswert.

4.3. Infrastruktur

Die in 4.2 skizzierten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Forschung gilt es effizient und zielgerichtet umzusetzen. Dazu ist die Ausweitung der vorhandenen Forschungsinfrastruktur notwendig.

In Bezug auf das wissenschaftliche Personal sollen am IFT Planstellen für wissenschaftlich Mitarbeitende geschaffen werden, um die vorgehend genannten Aufgaben bestmöglich erfüllen zu können. Darüber hinaus soll geprüft werden, ob im IFT in den nächsten Jahren wissenschaftliche Hilfskräfte eingesetzt werden können.

Des Weiteren soll die bereits vorhandene Forschungsinfrastruktur (Zugang zu wissenschaftlichen Zeitschriften, technische Ausstattung etc.) erfasst und den forschenden Mitgliedern der HöMS zur Verfügung gestellt werden. Parallel wird eine

Evaluierung angestrebt, die wiederum abgestimmt auf das Forschungsprofil, eine Priorisierung der zukünftigen Infrastrukturmaßnahmen im Bereich Forschung erlaubt.

4.4. Innovation fördern

Wie einleitend ausgeführt, ist neben der Forschung an sich der Transfer von Innovationen in die Lehre eine Aufgabe der HöMS. Folgend aus dem Selbstverständnis einer modernen Hochschule sollen besondere Anreize für innovative Lehr- und Lernkonzepte gesetzt werden.

Neben dem, von der ehemaligen HfPV bereits angedachten Lehrpreis, ist die Entwicklung eines Konzepts vorgesehen, wie Innovationen in der Lehre besonders gefördert werden sollen. Dies beinhaltet auch die Prüfung, inwiefern Mittel aus der internen Forschungsförderung zur Umsetzung und Evaluierung von besonderen Innovationen in Aus- und Fortbildung genutzt werden können.

5. Fortbildung und Lebenslanges Lernen

Die ZFH und die polizeiliche Fortbildung verfügen seit Jahren über bewährte Geschäftsprozesse (Bedarfsfeststellung, Bildungskonzeption, Evaluation) und etablierte Fortbildungskataloge, die stetig anhand der Anforderungen der Bedarfsträger weiterentwickelt werden.

5.1. Fortbildung ausbauen: Zentrum für Fort- und Weiterbildung (ZFW)

Das Fortbildungsangebot der ressortübergreifenden Zentralen Fortbildung Hessen (ZFH) des ZFW steht allen Beschäftigten der hessischen Landesverwaltung zur Verfügung. Es setzt mit den Veranstaltungsangeboten und den Lehrgängen zur Führungskräfteentwicklung (FKE) das jeweils geltende Fortbildungskonzept der hessischen Landesverwaltung um und soll alle Beschäftigten, mit und ohne Führungsaufgaben, befähigen, für aktuelle und künftige Anforderungen gut und nachhaltig qualifiziert zu sein.

Die polizeiliche Fachfortbildung richtet sich im Schwerpunkt an Beschäftigte der Polizei Hessen in der Nachfolge der Aufgabe der HPA als zentrale polizeiliche Bildungsorganisation der Polizei Hessen. Zusätzlich nehmen an spezifischen

Veranstaltungen Beschäftigte anderer Polizeien, Behörden und Institutionen sowie hessischer Kommunen teil.

5.1.1. Ist-Zustand (Anzahl Fortbildungsangebote und -plätze)

	2021	2022 (bis 06.12.22)
Fortbildungsangebote ZFH	409	314 ²
Fortbildungsangebote ZFH/Fachfortbildung Polizei	23	30
Fortbildungsangebote Polizei	763 (+ 9 Sportinstitut)	886 (+ 15 Sportinstitut)

	2021	2022 (bis 06.12.22)
Fortbildungsteilnehmende ZFH	6306	5043
Fortbildungsteilnehmende ZFH/Fachfortbildung Polizei	267	355
Fortbildungsteilnehmende Polizei	7.576 (+ 114 Sportinstitut)	8.991 (+ 172 Sportinstitut)

5.1.2. Ziel

Wir wollen eine einheitliche Bildungslinie von der Ausbildung bis zum Eintritt in den Ruhestand anbieten. Die kontinuierliche und wirkungsorientierte Fortbildung der hessischen Beschäftigten (Verwaltung und Polizei) spielt eine bedeutende Rolle: Sie trägt zum Ausbau der erforderlichen Kompetenzen bei, die auch im Rahmenkonzept Fort- und Weiterbildung in der Hessischen Landesverwaltung definiert sind. Es sollen gemeinsam mit den Bedarfsträgern weitere Formate entwickelt werden, durch die strategische und zielgerichtete Lernprozesse herbeigeführt werden. Das Schaffen moderner Lernumgebungen wird ebenfalls angestrebt. In den Folgejahren soll das

² In Abstimmung mit den Fortbildungsbeauftragten wurde ein reduziertes Angebot beschlossen, um finanziellen Spielraum für unterjährig zusätzlich auftretende Bedarfe sowie die Beschaffung von Selbstlernprogrammen zu schaffen. Zudem wurden 2021 temporär aufgenommene Seminarformate 2022 nach Zielerreichung nicht mehr angeboten.

Angebot weiterentwickelt und ausgebaut werden. Neben der Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots soll besonderes Augenmerk auf die Optimierung des Fortbildungserfolgs der Teilnehmenden gelegt werden.

5.2. Fortbildungsangebot weiterentwickeln und Fortbildungserfolg optimieren

5.2.1. Ist-Zustand (Fortbildungsseminare)

Zielgruppen für das nicht-polizeiliche Angebot des ZFW sind Führungskräfte mit strategischen Steuerungsaufgaben sowie Führungskräfte mit unmittelbarer Personalsteuerung, die mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Vorgesetzte führen oder die Projektgruppen oder Teams leiten.

Die Fortbildungen richten sich weiterhin an Nachwuchskräfte, die in Vertretung bereits Führungsaufgaben wahrnehmen. Zudem gehören zur Zielgruppe alle Beschäftigten der hessischen Landesverwaltung. Folgerichtig beinhaltet das Angebot des Jahresprogramms der ZFH Seminare für alle Beschäftigten. Zusätzlich bietet die ZFH in Kooperation mit dem Hessischen Verwaltungsschulverband (HVSV) für Beschäftigte des Landes Hessen ohne Führungsaufgaben (gehobener oder mittlerer Dienst oder Angestellte in vergleichbaren Funktionen) spezifische Seminare und Workshops an.

Das polizeiliche Fortbildungsangebot wird den Beschäftigten der hessischen Polizei zur Verfügung gestellt. Es wird permanent den dynamischen und sich fortlaufend verändernden Bedarfen angepasst.

Die Fortbildungsangebote umfassen grundsätzlich die Themenfelder Einsatz- und Führungsqualifizierung, Kriminalitätsbekämpfung, Verkehrssicherheit und Mobilität, Operative Einsatztechnik, Einsatztraining und Fahrqualifizierung. Die derzeit noch von der HöMS angebotenen Aus- und Fortbildungsseminare/-lehrgänge für die Spezialeinheiten und die operativen Einheiten sollen nach Gründung des HPE dorthin verlagert werden. Wo es notwendig erscheint, werden standardisierte Multiplikatoren-Konzepte („Train-the-Trainer“) mit zentraler Steuerung durch die HöMS entwickelt.

5.2.2. Ziel – allgemein

Ziel aller Fortbildungsangebote ist es, die Kompetenzen der Teilnehmenden und deren Wissen und Fähigkeit zu lernen kontinuierlich auszuweiten sowie systematisch strategische und zielgerichtete Lernprozesse anzustoßen. Die Teilnehmenden sind für ihre spezifische Aufgabe zu qualifizieren. Damit sie ihre Aufgaben praxisorientiert effektiv und effizient erfüllen können, erfolgt ein steter Erfahrungsaustausch mit den Bedarfsträgern in den entsendenden Organisationen. Bis 2024 sollen die Angebote der ZFH auf Basis der gemeinsamen Bedarfserhebung mit den Ressorts weiterentwickelt werden.

5.2.3. Ziel – Polizei

Für die polizeilichen Angebote soll bis 2025 eine hessenweite Bildungsarchitektur entstehen, in der die polizeiliche Fachfortbildung konzeptionell auf Grundlage eines nachhaltigen Fortbildungskonzeptes gesteuert wird. Dabei soll es eine engere Verzahnung zwischen der HöMS, dem LPP und den Polizeibehörden als Bedarfsträgern geben. Bedarfe sollen nach einheitlichen Vorgaben qualitativ, quantitativ und zukunftsorientiert prognostisch erhoben, von einem entsprechenden Gremium strategisch priorisiert und operativ umgesetzt werden.

5.2.4. Ziel – Polizei und allgemeine Verwaltung

Grundsätzliche Inhalte sollen im Austausch mit der Lehre Eingang in das Studium finden und der Übergang zwischen Aus- und Fortbildung soll abgestimmt sein. Bildungslinien für verschiedene Karrieren / Spezialisten sollen beschrieben werden und mit verpflichtenden und optionalen Seminaren als Standard für die Fortbildung dienen.

Behördenübergreifende Inhalte sollen grundsätzlich in zentralen Seminaren, behördenübergreifende Inhalte mit Behördenspezifika in dezentralen Seminaren, abgedeckt werden.

Rein behördenspezifische Inhalte sollen in den Behörden durch interne Formate abgedeckt werden, dabei jedoch zentral durch die HöMS administrativ und methodisch-didaktisch unterstützt werden.

Fachliche Qualifizierungen sollen, soweit es möglich und sinnvoll erscheint, in den Bereich E-Learning verlegt werden, ebenso soll permanent verfügbares Wissen über ein Content-Management-System elektronisch aufbereitet und entsprechend abrufbar sein.

Wo es nötig erscheint, sollen standardisierte Train-the-Trainer und Multiplikatorenkonzepte mit zentraler Steuerung entwickelt werden.

Die Fortbildungsbedarfe der polizeilichen Bedarfsträger werden auch in Bezug auf anstehende (Groß)Einsatzlagen, wie z.B. Fußball-Europameisterschaften oder neue Kriminalitätsphänomene ausgerichtet, um entsprechende Fortbildungsformate zielgruppenspezifisch und zeitgerecht anbieten zu können.

5.3. Fortbildung sichtbar machen

5.3.1. Ist-Zustand

Die Angebote der ZFH sind im Mitarbeiterportal und die Angebote der polizeilichen Fortbildung in den Systemen der Polizei nachlesbar. Sie sind das Ergebnis der Abstimmung mit den Bedarfsträgern.

5.3.2. Ziel

Bis 2025 wird die Konsolidierung unter Weiterentwicklung der Angebote angestrebt.

6. Zentrum für polizeipsychologische Dienste und Services (ZPD)

6.1. Ist-Zustand

Die fachpsychologische wie fachkoordinierende Unterstützung ist seit Jahrzehnten fester Bestandteil der Polizeiarbeit in Hessen. Durch die enge Verzahnung der verschiedenen Arbeitsbereiche untereinander sowie die enge Zusammenarbeit mit den psychologischen Diensten anderer Bundesländer wird ein ständiger Wissensaustausch ermöglicht, der qualitativ hochwertige Serviceleistungen gewährleistet.

6.2. Ziel

In 2023 sollen in Abstimmung mit den Bedarfsträgern der hessischen Polizei die Serviceangebote für die Polizeibehörden unter Berücksichtigung der strategischen

Ausrichtung des LPP ergebnisoffen geprüft und die inhaltliche wie strukturelle Ausrichtung des ZPD entsprechend angepasst werden. In diesem Zuge wird ebenfalls die strategische Anbindung des ZPD ergebnisoffen geprüft.

Ziel ist, möglichst im Jahr 2023 einen Rahmenvertrag zum Abruf psychosozialer Unterstützungsleistungen abzuschließen, der es den Polizeibehörden ermöglicht, u.a. Supervisions- und Coachingmaßnahmen abzurufen. Darüber hinaus soll das Angebot der „AktivZeit Gesundheit“ durch den Abschluss eines Rahmenvertrages ab dem Jahr 2024 dauerhaft fortgeführt werden.

Weiterhin gilt es, die durch die Stabsstelle Fehler- und Führungskultur initiierten Maßnahmen in die Regelorganisation zu überführen und im Rahmen der Beratung und Unterstützung der Behörden, insbesondere der Netzwerkarbeit, zu verfestigen. Dies betrifft hauptsächlich die Themenfelder der dezentralen, internen Führungskräftefortbildung sowie der Organisationsentwicklungsberatungen.

7. Dienste und Services

7.1. Dienstleistungen für die Polizei ausbauen

7.1.1. Ist-Zustand

Im Zuge der Zusammenführung wurden einige Dienstleistungen der HPA in die HöMS verlagert und andere in der Polizei Hessen belassen.

7.1.2. Ziel

Bis 2025 sollen die Angebote der HöMS konsolidiert und in Zusammenarbeit mit der Polizei Hessen bedarfsorientiert weiterentwickelt werden. Neue Bedarfe der Polizei Hessen sollen aufgenommen und somit das Angebot der HöMS ausgebaut werden.

7.2. Services für Behörden und Institutionen entwickeln

7.2.1. Ist-Zustand

Die HöMS verfügt über eine umfangreiche Expertise in unterschiedlichen Themen. Auf Basis dieser Expertise lassen sich Services für Behörden und Institutionen entwickeln.

7.2.2. Ziel

Die HöMS strebt bis 2025 an, Themenfelder für Services zu identifizieren und den Aufbau von Angeboten zu erheben.

8. Weitere Kompetenzfelder stärken

8.1. Hochschuldidaktik

Durch die hohe Lehrqualität und das kompetente Hochschulpersonal kann die Qualität von Studium und Lehre gewährleistet werden. Dafür werden neben fachlichen auch didaktische Kompetenzen benötigt.

8.1.1. Ist-Zustand

Durch die Hochschuldidaktik werden die Mitglieder und Angehörigen der Dekanate und die Studierenden dabei unterstützt, die Qualität von Lehren und Lernen an der HöMS zu fördern und die Lehr-Lernprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln. Weiterbildung und Beratung sind dabei die Hauptaufgaben.

8.1.2. Ziel

Es sollen gemeinsam mit internen und externen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern weitere Formate entwickelt werden, die auf die Stärkung der hochschulischen Lehr- und Lernprozesse zielen. Bis 2024 soll das Angebot weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Bei der Entwicklung der inhaltlichen Gestaltung der Lernziele wird eine Einbindung von Ausbildungsverantwortlichen der fachpraktischen Studienabschnitte (insbesondere der Kommunen und des HBPP – bzw. das HPE als „Nachfolge-Behörde“ nach Gründung – als verantwortliche Ausbildungsbehörde des zweiten Studienabschnittes, Grundlagentraining) gewährleistet. Die Fachpraktika sind wesentliche Studienabschnitte der akkreditierten Studiengänge, die annähernd 50 % des Studiums ausmachen. Neben der Vermittlung der in den entsprechenden Modulkarten festgelegten Ziele/Inhalte tragen insbesondere diese Studienabschnitte wesentlich zur Sozialisierung in die öffentliche Verwaltung und die hessische Polizei bei. Vor dem Hintergrund einer sinnvollen Verzahnung von Theorie und Praxis und mit Blick auf eine Harmonisierung der Aus- und Fortbildung ist eine Einbindung daher zielführend.

8.2. Interkulturelle Kompetenz, Diversität und Menschenrechtsbildung

8.2.1. Ist-Zustand

Für die HöMS ist ein gemeinsames Verständnis und die Unterstützung von Interkultureller Kompetenz, Diversität und Menschenrechtsbildung wegbereitend. Dazu wurden Inhalte für Studium, Lehre, Forschung, Fortbildung und das Personalmanagement erarbeitet.

8.2.2. Ziel

Aufgrund der gesellschaftlichen Bedeutung des Themenbereichs Diversität und Antidiskriminierung beteiligt sich die HöMS intensiv an den Maßnahmen des Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt (APAV).

Insgesamt sollen die Ansprechstellen der unterschiedlichen Diversitätsbereiche für Bedienstete der Verwaltung und der hessischen Polizei sichtbar gemacht werden und deren Funktionen/Aufgaben in geeigneten Aus- und Fortbildungsformaten als Inhalte zeitnah implementiert werden.

Die Angebote sollen nach Abstimmung mit den entsprechenden Fachstellen ausgebaut werden.

8.3. Digitale Hochschule

Bei der Digitalisierung sieht die HöMS die Menschen im Mittelpunkt. Digitalisierung ist dabei kein Selbstzweck, sondern ein wichtiger Treiber, um die strategischen Ziele als Präsenzhochschule zu erreichen. Dabei ist die Entwicklung des Service-Angebots, der Anwendungslandschaft, der benötigten technischen Infrastruktur, der Governance, der Betriebs- und Projektorganisation als auch des Personals besonders zu beachten.

Weiterhin zielt die Entwicklung der Digitalisierung auf die Förderung von

- Qualitätsentwicklung und Flexibilisierung,
- Internationalisierung mit einer Stärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit und
- Gewinnung und Bindung von Fachpersonal, da eine permanente physische Anwesenheit keine zwingende Voraussetzung für Erfüllung der Aufgaben sein muss.

Auch unter Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit kommt der Digitalisierung eine bedeutende Rolle zu. Nicht zuletzt deshalb, weil sich das Berufsbild und die damit verbundenen Kompetenzen der hessischen Polizei und der öffentlichen Verwaltung in den nächsten Jahren verändern werden.

Die HöMS strebt daher an, die Auswirkungen von Digitalisierungsprojekten der hessischen Landesverwaltung (z.B. Schub 11) auf die Aus- und Fortbildungsinhalte zu prüfen und ein Konzept für den Transfer der Entwicklungen zu erarbeiten.

8.3.1. Ist-Zustand

Die HöMS konsolidiert den im Zuge der Zusammenführung erreichten Stand.

8.3.2. Ziel

Die HöMS strebt an, ihre Digitalisierungsstrategie als Grundlage für die weitere Entwicklung fortzuschreiben und insbesondere bei den Kernprozessen in Studium, Lehre, Forschung, Fortbildung, Services und Verwaltung Effizienz und Zufriedenheit der Prozessbeteiligten durch eine Erhöhung des Digitalisierungsgrades zu steigern.

Ein weiteres Ziel ist der Erwerb digitaler Kompetenzen. Diese gilt es sowohl für die Studierenden als auch für das Stammpersonal auszuprägen.

8.4. Hochschulsport

Die HöMS fördert den gesamten Hochschulsport mit einem Sportinstitut im Fachbereich Polizei.

8.4.1. Ist-Zustand

Das Sportinstitut ist mit Schnittfeldern zum Gesundheitsmanagement für alle Belange des Sports an der HöMS verantwortlich. Hierzu zählen in erster Linie das Studienfach Sport im Studium in den Bachelorstudiengängen „Kriminalpolizei“ und „Schutzpolizei“ an allen Campus und die Organisation und Durchführung der Fachfortbildungen Sport der Polizei Hessen. Weiterhin werden neben der Verantwortlichkeit für den sportlichen Teil des Eignungsauswahlverfahrens für den gehobenen Polizeivollzugsdienst auch die Koordination des Spitzensports an der HöMS im Fachbereich Polizei sowie im Fachbereich Verwaltung, des hochschulweiten Dienstsports sowie des Hochschulsports unter einem Dach vereint.

8.4.2. Ziel

Neben der Weiterentwicklung der Lehre im Studium sowie in der Fachfortbildung Sport des Landes Hessen sollen themenbezogene Forschungsvorhaben forciert, Kooperationen mit anderen Hochschulen ausgebaut, weitere Sportreferate als Formen der studentischen Mitgestaltung etabliert und der sportliche Teil des Eignungsauswahlverfahrens für den gehobenen Polizeivollzugsdienst gemäß den Anforderungen des Berufes zielgerichteter abgebildet werden.

Die Teilhabe aller Bediensteten am Dienst- und Hochschulsport soll durch zielgruppenspezifische Angebote neu belebt werden.

8.5. Spitzensportförderung

Zur Förderung des Spitzensports, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Spitzensport und Beruf und mit dem Ziel einer Signalwirkung für den Breitensport in Polizei und Verwaltung werden Spitzensportlerinnen und Spitzensportler mit besonderen sportlichen Anforderungen eingestellt und ihnen ein Studium ermöglicht.

8.5.1. Ist-Zustand

Die Sportfördergruppen der Polizei Hessens und aus Rheinland-Pfalz studieren an der HöMS. Seit September 2020 ist es zudem möglich, an der HöMS Teil einer Sportfördergruppe im Fachbereich Verwaltung zu werden. Vor 2020 gab es hierfür nur vereinzelt Möglichkeiten für Spitzensportlerinnen und Spitzensportler im Fachbereich Verwaltung.

8.5.2. Ziel

Bis 2024 soll die Unterstützung der Spitzensportlerinnen und Spitzensportler beim Studieren unter leistungssportfördernden Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden.

8.6. Kooperationen und Internationalisierung stärken

8.6.1. Ist-Zustand

Die Vorgängerorganisationen der HöMS haben sich in unterschiedlichen Kooperationen engagiert und dabei langjährige Erfahrung in die HöMS eingebracht. Der Status Quo der Kooperationen soll zunächst beibehalten werden. Im Zuge der Zusammenführung aller Erfahrungen streben wir einen Ausbau auf weitere Kooperationsfelder an.

8.6.2. Ziel

Unser Anspruch ist es, mit der HöMS systematisch internationale Kooperationspartner zu identifizieren und Kontakte auszubauen. Eine konsequente Internationalisierung soll als wesentlicher Baustein der Gesamtstrategie der HöMS etabliert werden.

Die HöMS möchte international als attraktive Partnerin sichtbar sein. Dabei liegt der Fokus zunächst auf der Zusammenarbeit in Studium, Lehre und Forschung. Zur Stärkung der internationalen Erfahrungen und des interkulturellen Austauschs sowohl der Lehrenden als auch der Studierenden soll die Internationalisierung der Curricula gefördert werden.

Die HöMS strebt an, die Digitalisierung und Internationalisierung von Anfang an zusammenzudenken. Aus der Digitalisierung ergeben sich neue Möglichkeiten zur Kooperation und zur Internationalisierung sowie für den interdisziplinären Austausch.

8.7. Arbeitsschutz

8.7.1. Ist-Zustand

Die Zusammenführung von zwei Bildungseinrichtungen mit verschiedener Verantwortungsverteilung, Befassung und Organisation im Bereich des Arbeitsschutzes hat dazu geführt, dass zunächst der Status Quo erhoben werden

musste. Gefährdungsbeurteilungen sind weitgehend erfolgt, Vorsorgen werden geplant und mit dem Dienstleister koordiniert. Die Erhebung der Vollständigkeit und Durchführung von Gefahrenunterweisungen ist noch nicht abgeschlossen.

8.7.2. Ziel

Anspruch der Stabsstelle Arbeitsschutz ist es, den Führungskräften eine kompetente Ansprechstelle zu sein und mit Beratungen und Empfehlungen den Aufbau eines verlässlichen Arbeitsschutzes für die Angehörigen der HöMS sicherzustellen. Es ist Ziel, bei Führungskräften eine Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Themenbereich Arbeitsschutz zu generieren. Dazu können Fortbildungsmaßnahmen intern und extern ein geeignetes Werkzeug sein.

Auf die jeweiligen Bedingungen am Arbeitsplatz abgestimmte medizinische Pflicht- und Angebotsvorsorgen, die mit dem Betriebsarzt abgestimmt sind, sollen regelmäßig durchgeführt werden. Die für die Angehörigen der HöMS notwendigen Informationen zum Arbeitsschutz sollen jederzeit und für jeden verfügbar sein. Entsprechende Quellen sollen sowohl im internen Netz als auch auf der öffentlichen Plattform der HöMS abrufbar sein.

Die Zahl der Personen, die sich als Brandschutzhelfer, Sicherheitsbeauftragter oder Ersthelfer für den Arbeitsschutz einsetzen, soll weiter erhöht werden und bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein entsprechendes Bewusstsein und Verhalten im Sinne des Arbeitsschutzes geweckt werden.

9. Hochschule allgemein

Die an den individuellen Potenzialen orientierte Weiterentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir streben ein attraktives Weiterbildungsangebot und eine gezielte Beratung unseres Personals an. Die Hochschule wird anstehende Personalgewinnungsmaßnahmen als strategische Entwicklungschance nutzen, um sich als Gemeinschaft hin zu einer leistungsstarken Hochschule mit hoch motiviertem Personal zu entwickeln.

9.1. Personalbereitstellung und Personalentwicklung ausbauen

Die HöMS ist weitgehend mit dem Personalkörper der Vorgängerorganisationen in die Gründung gestartet. Erste Personalzugänge sind seitdem erfolgt. Allerdings bleibt die Personalbereitstellung ein zentrales Erfordernis für die HöMS, um sich in den unterschiedlichen Bereichen den bestehenden und neuen Anforderungen personell quantitativ und qualitativ aufstellen und diese vorantreiben zu können.

Die vorhandene systematische Personal- und Nachfolgeplanung soll vereinheitlicht und weiter ausgebaut werden. Ziel ist es, auf dem stark konkurrierenden Markt als attraktiver und zukunftsfähiger Arbeitgeber mit Alleinstellungsmerkmalen wahrgenommen zu werden.

Die Beschäftigungsgruppen der HöMS sollen in ihren Arbeitsgebieten über die notwendigen fachlichen und überfachlichen Fähigkeiten verfügen können. Dazu strebt die HöMS eine systematische Personalentwicklung an.

9.2. Prozess- und Organisationsentwicklung sowie Qualitätssicherung gestalten

Die HöMS beteiligt sich an der Einführung eines landesweiten Datamanagementsystems (DMS). Zu den Voraussetzungen der Einführung des DMS gehört die Konsolidierung der Prozesse in der HöMS. Dieses Erfordernis stellt sich für die HöMS als Chance dar. Ziel ist es, bis 2025 mit konsolidierten Prozessen die Einführung des DMS 2026 vorzubereiten.

Die HöMS evaluiert und konsolidiert die Qualitätssicherungsmaßnahmen ihrer Vorgängerorganisationen. Ziel ist es, eine Vereinheitlichung in der Qualitätssicherungssystematik und darauf aufbauend ein gesamtheitliches Qualitätssicherungssystem zu etablieren. Der für den Aufbau nötige Personalbestand soll rekrutiert werden. Die begonnene Konsolidierung soll 2023 weitergeführt werden, sodass bis 2024 ein erster Ansatz gesamtheitlich genutzt wird.

9.3. Gleichstellungs- und Familienförderung weiterentwickeln

Gleichstellung und Familienförderung waren ein stetes Thema für die Vorgängerorganisationen, die jeweils mit dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber

Land Hessen“ zertifiziert wurden. Die Sensibilisierung zum Thema Antidiskriminierung wird weiter vorangetrieben. Bis 2024 sollen die Sachstände konsolidiert und weiterentwickelt werden.

9.4. Kommunikations- und Organisationskultur aktiv gestalten

Die HöMS strebt die konsequente Fortentwicklung des im Zusammenführungsprozess begonnenen Kommunikationsprozesses an. Ziel ist es, sukzessive eine Kommunikationskultur aufzubauen, die als wesentlicher Teil eine sich entwickelnde Organisationskultur prägen kann.

Wir streben dabei sowohl die Förderung des unmittelbar persönlichen Austauschs des Stammpersonals, der Studierenden und unserer Partner und Kunden miteinander als auch die Nutzung technischer Medien und Werkzeuge zur Kommunikation an. Hierzu gehört beispielsweise der Auf- und Ausbau eines einheitlichen Intranets zur Nutzung innerhalb der HöMS. So ließen sich u.a. Anregungen für den persönlichen Austausch oder zum Beginn fachspezifischer Diskussionen finden.

Darüber hinaus wollen wir im Internet einen analogen Kommunikationsansatz verfolgen, um die HöMS sowohl bei nationalen und internationalen Hochschulen als auch bei anderen Interessenten als Kommunikationspartner mit spezifischer Expertise zu etablieren.

Als weitere Maßnahme hat die Hochschulleitung einen Kommunikationsprozess „Hochschul(dis)kurs“ begonnen. Die Hochschulleitung bietet den jeweiligen Leitungen und den Bediensteten einer Organisation dazu in einem systematischen Gesprächsformat an, Ideen und Problemstellungen direkt und persönlich vorstellen zu können. Gleichfalls kann die Hochschulleitung ihrerseits auf Fragenstellungen eingehen bzw. zusätzliche Transparenz zu unterschiedlichen Themen bieten.

Ebenfalls zur Entwicklung der Organisationskultur wird die HöMS einen internen Leitbildprozess starten, um gemeinsame Sichtweisen zur Identität und den Werten der HöMS zu entwickeln. Dazu sollen die Fähigkeiten, Leistungen und Ressourcen benannt und kontinuierlich fortgeschrieben werden.

Als Baustein der Leitbildentwicklung werden in internen Prozessen als auch in Zusammenarbeit mit den Partnern und Kunden entsprechende Erfolgsparameter zu identifizieren und weiterzuentwickeln sein.

9.5. Bekanntheit der Hochschule steigern

Die Vorgängerorganisationen waren in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen mit ihren Organisationsbezeichnungen seit Jahren bekannt. Die 2022 gegründete HöMS ist dagegen noch weitgehend unbekannt. Bis 2024 soll die Bekanntheit der HöMS bei den bisherigen Partnerinnen und Partnern der Organisationen sowie die Wahrnehmung der HöMS in der Hochschullandschaft durch eine konsequente Informationsstrategie gesteigert werden. Zusätzlich strebt die HöMS einen Ausbau ihrer Internetpräsenz an.

9.6. Nachhaltigkeit weiterentwickeln

Die Ansätze der Vorgängerorganisationen zur Nachhaltigkeit sollen weiterentwickelt werden. Die HöMS strebt an, die Ansätze zu konsolidieren, sodass diese künftig in eine zu konzipierende Nachhaltigkeitsstrategie einfließen können.

10. Bauliche und technische Entwicklung

Die HöMS verfügt über Standorte in Gießen, Kassel, Mühlheim am Main und Wiesbaden sowie über Außenstellen in Lich, Kassel-Calden und Hünstetten.

10.1. Flächen bedarfsgerecht erweitern und modernisieren

Am Standort Wiesbaden besteht ein erheblicher Bedarf zur Modernisierung der Liegenschaft. In Kassel und insbesondere in Mühlheim am Main konnten moderne und an den neuesten Standards orientierte Standorte eingerichtet werden. Ansätze zur Modernisierung des Standorts Gießen werden erhoben.

Bis 2024 wird – unabhängig von der Suche nach einem neuen Standort für Wiesbaden – in Zusammenarbeit mit dem HMdIS und Abstimmung mit dem Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen (LBIH) versucht, die identifizierten und priorisierten Bedarfe sukzessive abzuarbeiten.

10.2. IT-Services konsolidieren und dienstleistungsorientiert weiterentwickeln

Die Vorgängerorganisationen waren mit unterschiedlicher Informationstechnologie ausgestattet, die zueinander nicht kompatibel sind. Die Konsolidierung befindet sich in der Umsetzung. Bis 2024 sollen auf Basis des Hessen-PC die IT-Services zur Unterstützung der Verwaltungsprozesse konsolidiert und weiterentwickelt werden. Die Besonderheiten des polizeilichen Netzes werden gleichwohl ebenso dienstleistungsorientiert für die Wahrnehmung der polizeilichen Aufgaben sowie die Studieninhalte der polizeilichen Studiengänge weiterentwickelt.

11. Finanzierung

Die Finanzierung der HöMS erfolgte bis Ende 2022 über die jeweils zugewiesenen Haushalte der Vorgängerorganisationen.

11.1. Entwicklung der Eckwerte sowie der Personalausgabenansätze (HG 4):

Zuschuss in Mio. €	ZFH (bis 2022)	HfPV (bis 2022)	HPA (bis 2022)	HöMS (ab 2023)
Zuschuss 2019 (davon HG 4)	*	23,9 (15,8)	104,8 (55,9)	-
Zuschuss 2020 (davon HG 4)	*	33,8 (19,9)	143,7 (60,0)	-
Zuschuss 2021 (davon HG 4)	*	32,9 (19,7)	151,4 (67,4)	-
Zuschuss 2022 (davon HG 4)	2,4* (0,6)*	38,6 (21,5)	139,8 (65,9)	-
Zuschuss 2023 (davon HG 4)	-	-	-	84,1 (47,4)
Zuschuss 2024 (davon HG 4)	-	-	-	86,9 (48,1)

* Anteilige Eckwertumsetzung. Vorjahreswerte lassen sich nicht darstellen, da keine Eckwerte auf Referatsebene im Ministerium gebildet werden.

11.2. Entwicklung der Stellen und Planstellen:

	ZFH (bis 2022)	HfPV (bis 2022)	HPA (bis 2022)	HPA-Anwärter (bis 2022)	HöMS (ab 2023)
Stellen 2019		158,5	287,2	3.119,0	-
Stellen 2020		227,5	293,2	3.163,0	-
Stellen 2021		225,5	293,45	3.044,0	-
Stellen 2022	7,5*	250,5	300,95	3.022,0	-
Stellen 2023	-	-	-	-	574,0
Stellen 2024	-	-	-	-	574,0

* Anteilige Stellen und Planstellen, die zur HöMS umgesetzt wurden. Die weiteren Stellen im bisherigen Bereich der ZFH verbleiben im Ministerium.

11.3. Ziel

Die HöMS wird ihre Ziele in der Zukunft nur umsetzen können, wenn sie mit entsprechenden Ressourcen (Haushaltsmittel und Stellen) ausgestattet wird.

Insbesondere

- der weitere Ausbau der Forschungsförderung,
- die weitere Digitalisierung der Hochschule in allen Bereichen (insbesondere Optimierung der Möglichkeiten zum Angebot und zur Teilnahme an Onlinevorlesungen und -seminaren sowie Optimierung der digitalen Ausstattung der Standorte),
- die Förderung der Internationalisierung von Lehre, Studium und Forschung,
- die Weiterentwicklung des bestehenden Studienangebots, insbesondere um Themen aus den Bereichen Digitalisierung und Informatik,
- die Entwicklung neuer Studiengänge im Fachbereich Verwaltung (z.B. Bachelorstudiengang Angewandte Informatik, Bachelorstudiengang Verfassungsschutz/Nachrichtendienst, Masterstudiengang Digitale Verwaltung),
- die Stärkung des polizeibehördlichen Bereichs in den Themenfeldern der polizeilichen Fachfortbildung, der polizeipsychologischen Leistungen und des Nachwuchsmanagements,
- der Einsatz von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften/Mitarbeitern, und
- die Optimierung des Serviceangebots in den Verwaltungsbereichen

erfordern zusätzliche Ressourcen.

11.4. Finanzielle Mittel nachhaltig sichern

Zum 01.01.2023 wurden die separaten Haushalte in einen gesamtheitlichen Haushalt der HöMS überführt. Bis Ende 2024 stimmen sich die HöMS und das HMdIS im Einzelfall über die Abbildung von Zuschussbedarfen ab.

11.5. Interne Mittelbewirtschaftung kontinuierlich weiterentwickeln

Bereits im Zuge der Vorbereitung zur Zusammenführung haben die Vorgängerorganisation die Mittelbewirtschaftung gemeinschaftlich betrachtet und zur Vereinheitlichung in der HöMS entwickelt. Dieser Prozess soll kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Schlussbemerkung

Diese Zielvereinbarung wird mit Blick auf die enge Zusammenarbeit der Vorgängerorganisationen mit dem HMdIS zur Schaffung einer zukunftsfähigen Hochschule rückwirkend für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024 abgeschlossen, da der Zielvereinbarungsprozess erst im Nachgang zur Gründung der HöMS begonnen werden konnte. Während ihrer Laufzeit sind einvernehmliche Anpassungen zu den sich aus aktuellen Erfordernissen ergebenden Vereinbarungsgegenständen möglich. Die HöMS und das HMdIS informieren sich gegenseitig unverzüglich über grundlegende Änderungen.

Wiesbaden, 20. Dezember 2023

gez. (Beuth)
Staatsminister
Hessischer Minister
des Innern und für Sport

gez. (Dr. Seubert)
Präsident
Hessische Hochschule für
öffentliches Management und Sicherheit