

Mitteilung

der Landesregierung

**Bericht der Landesregierung zu einem Beschluss des Landtags;
hier: Denkschrift 2011 des Rechnungshofs zur Haushalts- und
Wirtschaftsführung des Landes Baden-Württemberg
– Beitrag Nr. 10: Einsatz und Kosten der Hubschrauber-
staffel der Polizei**

Landtagsbeschluss

Der Landtag hat am 5. Februar 2015 folgenden Beschluss gefasst (Drucksache 15/6373 Abschnitt II):

Die Landesregierung zu ersuchen,

- 1. dem Landtag bis zum 30. September 2017 detailliert über die vollständige Umsetzung der Konzeption für die Neuausrichtung der Hubschrauberstaffel und*
- 2. insbesondere über die erzielten Synergieeffekte beim Personaleinsatz zu berichten und dabei auch die Personalentwicklung anhand eines Vergleichs zwischen Stellenbestand und -strukturen vor und nach der Neuausrichtung zu dokumentieren.*

Bericht

Mit Schreiben vom 19. September 2017, Az.: I-0451.1, berichtet das Staatsministerium wie folgt:

1. Umsetzung der Konzeption

Die Konzeption für die Neuausrichtung der Polizeihubschrauberstaffel umfasste folgende Eckpunkte:

1. Umstellung auf eine Ein-Muster-Flotte, bei gleichzeitiger Reduzierung der Flotte um zwei Hubschrauber auf insgesamt sechs Hubschrauber
2. Vermarktung der bestehenden Flotte
3. Feste Zuweisung von FLIR-Operatoren zur Steigerung der Qualität¹
4. Einführung eines neuen Arbeitszeit- und Dienstplanmodells für den Flugdienst
5. Erweiterung der technischen Werft auf einen Zwei-Schicht-Betrieb, um trotz Verkleinerung der Flotte einen Klarstand von vier Maschinen sicherstellen zu können

Zu Punkt 1

Umstellung auf eine Ein-Muster-Flotte, bei gleichzeitiger Reduzierung der Flotte um zwei Hubschrauber auf insgesamt sechs Hubschrauber:

Die Flottenumstellung auf das neue Muster H 145 wurde mit der Auslieferung der sechsten Maschine im November 2016 planmäßig umgesetzt und abgeschlossen.

Die damit verbundenen Fortbildungsmaßnahmen wie Mustereinweisungen für Piloten und Techniker, fliegerische und taktische Einweisungen für Piloten und Flugtechniker sowie die technischen Einweisungen für FLIR-Operatoren sind weitestgehend abgeschlossen. Aktuell finden noch Einweisungen in Spezialverfahren wie dem Einsatz der Seilwinde und Luftlandeverfahren für das Spezialeinsatzkommando statt.

Für Fortbildungen zur Einführung des neuen Hubschraubermusters mussten rund 1.600 Arbeitstage aufgebracht werden. Über längere Zeiträume waren mehr als ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizeihubschrauberstaffel zeitgleich in Fortbildungsmaßnahmen eingebunden. Es gelang für die Landespolizei, durchgängig mindestens eine Alarmmaschine sowie eine Transportmaschine für das Spezialeinsatzkommando vorzuhalten.

Die erforderliche lizenzrechtliche Umstellung des Instandhaltungsbetriebes und die Ausstattung mit Sonderwerkzeugen, Ersatzteilen und Arbeitsbühnen wurden im Dezember 2016 vollständig umgesetzt. Dabei stellte die Übergangszeit, in der teilweise drei verschiedene Hubschraubermuster gleichzeitig gewartet werden mussten, eine besondere Herausforderung dar.

In der Beschaffungs- und Einführungsphase wurde eng mit den Ländern Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt zusammengearbeitet. Im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit Technikern der Polizeifliegerstaffel NRW und der Polizeihubschrauberstaffel BW wurde das Pflichtenheft für die Hubschrauber und das neue Mission Management System erarbeitet. Diese Zusammenarbeit wird in der Umsetzungsphase fortgesetzt und wird sich auch im täglichen Betrieb etablieren. Das Land Sachsen-Anhalt wurde bei der Erstellung der Ausschreibungsunterlagen, bei der Auswertung der Angebote, bei der Maschinenabnahme, bei der Ausbildung der Piloten und Flugtechniker und aktuell bei der Ausbildung der FLIR-Operatoren durch die Polizeihubschrauberstaffel BW unterstützt.

¹ FLIR-Operator: Bediener der Video-/Wärmebildanlage des Polizeihubschraubers

Bewertung

Die Flottenumstellung konnte im Zeit- und Finanzplan umgesetzt werden.

Der erforderliche „Klarstand“ (Anzahl der einsatzklaren flugbereiten Hubschrauber) von vier Hubschraubern kann trotz der Flottenreduzierung von acht auf sechs Maschinen gewährleistet werden.

Die Anzahl der gesetzlich erforderlichen Check- und Trainingsflüge hat sich reduziert, da diese nur noch für ein Hubschraubermuster erforderlich sind. Auch Simulator-Schulungen sind zukünftig nur noch für ein Muster erforderlich.

Mit dem beschafften Hubschraubermuster ist der erforderliche Kompromiss zwischen Wendigkeit und Transportkapazität gelungen.

Zu Punkt 2

Vermarktung der bestehenden Flotte:

Die Vermarktung der alten Flotte wurde durch die Polizeihubschrauberstaffel geplant und im Zusammenwirken mit dem Präsidium Technik Logistik und Service der Polizei umgesetzt. Es gelang, die gesamte Altflotte, alle Werkzeuge und Sonderwerkzeuge, Ersatzteile und Bodentransportgeräte fristgerecht zu verkaufen.

Die beiden EC 155, sämtliche Ersatz- und Zubehörteile sowie Werkzeuge wurden an die Fa. A. verkauft und werden für humanitäre Hilfstransporte in Afrika eingesetzt. Die fünf² MD 902 Explorer, sämtliche Ersatz- und Zubehörteile, Werkzeuge und Anbauteile wurden an die Fa. E. in Prag verkauft. Die Maschinen wurden für die Polizeihubschrauberstaffel Ungarn umgerüstet und werden dort für polizeiliche Aufgaben eingesetzt. Hierbei konnten insgesamt 8.450.000,00 € für die Hubschrauber und 2.177.062,11 € für Ersatz- und Zubehörteile, Werkzeuge und Anbauteile Erlöst werden.

Bewertung

Die sehr aufwendige Direktvermarktung durch die Polizeihubschrauberstaffel war erfolgreich. Es konnten Einnahmen um mehr als das Doppelte des Schätzwertes erzielt werden. Insbesondere die komplette Abnahme des jeweiligen Flottenpakets einschließlich sämtlicher Komponenten, Ersatzteilen und Werkzeugen ist ein großer Erfolg. So konnten Kosten für die Zwischenlagerung von Teilen und die lange Einlagerung von Hubschraubern vermieden und die Bereiche Ersatzteillager und Logistik fristgerecht auf die neue Flotte umgestellt werden.

Zu Punkt 3

Feste Zuweisung von FLIR-Operatoren zur Steigerung der Qualität:

Die Planungen hinsichtlich Anzahl und Einsatz der FLIR-Operatoren sind abgeschlossen. Mit der neuen Hubschrauberflotte wurde insbesondere ein neues „Mission-Management-System“ konzipiert, entwickelt und beschafft. Die taktischen Möglichkeiten haben sich mit diesem System deutlich verbessert. Such- und Fahndungseinsätze können effizienter und effektiver durchgeführt werden. Die Bedienung dieser neuen, komplexen Technologie ist eine große Herausforderung für die FLIR-Operatoren. Umfangreiche Fortbildungsmaßnahmen waren hierfür erforderlich. Neben der reinen Kamerabedienung sind komplexe Bild- und Datenübertragungssysteme zu bedienen. Auch die neuen Luftlandeverfahren für das Spezialeinsatzkommando und der Einsatz der Seilwinde sind nur nach umfangreichen Schulungsmaßnahmen mit erfahrenen FLIR-Operatoren durchführbar.

² Die ursprüngliche Flotte verfügte über sechs Hubschrauber MD 902. Eine Maschine verunglückte am 10. Mai 2011 und wurde aufgrund der bevorstehenden Neubeschaffung nicht mehr ersetzt.

Bewertung

Die feste Zuweisung der Stellen hat sich bewährt. Insbesondere vor dem Hintergrund der immer komplizierteren Technik und den damit verbundenen Fortbildungszeiten und dem erforderlichen Erfahrungswissen ist es nicht möglich, die FLIR-Operatoren alle fünf Jahre auszuwechseln. Durch die Erhöhung auf insgesamt zehn Stellen konnten Abwesenheiten wie beispielsweise Elternzeit kompensiert und die im Zusammenhang mit der Technik stehenden sonstigen Aufgaben gewährleistet werden, ohne dass es zu taktischen Einschränkungen kam.

Zu Punkt 4

Einführung eines neuen Arbeitszeit- und Dienstplanmodells für den Flugdienst:

Aufgrund der Empfehlungen der AG Neuausrichtung wurde bei der Polizeihubschrauberstaffel die Bereitstellung des fliegenden Personals in einem neuen Dienstplanmodell mit festen Flugteams, bestehend aus drei lizenzierten Polizeivollzugsbeamten³ und einem FLIR-Operator organisiert.

Hierdurch sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Lage- und bedarfsorientierter Personaleinsatz
- Kompensation von kurzfristigen Personalausfällen innerhalb der Flugteams
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- größtmögliche Planbarkeit der Dienstzeiten unter Einhaltung aller arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften der Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (LuftBO) und Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AZuVO)
- Anpassung der Dienstzeiten und Maschinenbereitstellung an den Bedarf der Landespolizei
- Umsetzung der Empfehlungen des Berichts des Rechnungshofs
- regelmäßig wiederkehrende Termine wie fliegerärztliche Untersuchungen, Check- und Überprüfungsflüge, gesetzlich vorgeschriebene Fortbildungen, Kuren, Ausgleich kurzfristiger Ausfälle durch Krankheit etc. innerhalb des Teams zu ermöglichen
- Entstehung von Wechselschichtergänzungsdienst (WSED) Potenzial für Fortbildungen, Schießtraining, Dienstsport, Sondereinsätze und Bereitstellung der Transportmaschine für das SEK
- Vermeidung von Mehrarbeit im Regeldienst

Die Dienstzeiten und somit die Verfügbarkeit von Einsatzmaschinen wurde mit der Einführung des neuen Dienstmodells lageorientiert angepasst und erweitert. So stehen jetzt in der ersten Nachthälfte bis 23:00 Uhr zwei Alarmmaschinen zur Verfügung. Nur so ist es möglich, die physischen Belastungen des Fliegens mit Nachtsichtgeräten in der ersten Nachthälfte auf zwei Maschinen zu verteilen. Dies ist angesichts der stark steigenden Stundenzahlen im Nachtflug aus Flugsicherheitsgründen zwingend erforderlich.

Bewertung

Für eine valide Bewertung des Dienstplanmodells ist eine Vollbesetzung der Flugteams zwingend erforderlich. Dies war seit der Einführung des Dienstplanmodells aufgrund einer unerwartet hohen Anzahl an Langzeitausfällen nicht möglich. Diese Ausfälle konnten mit dem bestehenden Personal und den Nachwuchspiloten nicht kompensiert werden, sodass innerhalb der letzten 18 Monate überwiegend nur eine Alarmmaschine im Regeldienst und eine Transportmaschine für das SEK bereitgestellt werden konnte. Erschwerend kommt hinzu, dass die Teams teilweise aufgrund ihrer Zusammensetzung nicht wie vorgesehen funktionieren. Dies liegt daran, dass die ausgefallenen Piloten durch Nachwuchspiloten ersetzt wurden. Diese sind jedoch frühestens nach 2 Jahren in der Lage, den Hubschrau-

³ Ein Flugteam besteht entweder aus 2 Piloten und einem Flugtechniker oder aus 3 Piloten.

ber als „Pilot in command“ (PIC) zu führen. Bis zu diesem Zeitpunkt können sie nur als Copilot eingesetzt werden. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass bei einem Ausfall des PIC in einem Team ständig ein PIC eines anderen Teams einspringen muss. Weitere Personalausfälle deuten sich an. So ist ein Pilot wegen massiver Wirbelsäulen-Probleme in ärztlicher Behandlung und wird vermutlich die Flugtauglichkeit dauerhaft verlieren. Ein weiterer Pilot wird Ende August in Elternzeit gehen und anschließend nur noch Teilzeit arbeiten.

Sondereinsätze konnten nur unter Gewährung von Mehrarbeit durchgeführt werden. Zur Durchführung von Dienstsport, Fortbildungen und zur Aufrechterhaltung des regulären Dienstbetriebes durch Aushelfen in anderen Flugteams reichte das WSED-Stundenpotenzial nicht aus, sodass insbesondere für das Aufrechterhalten des Dienstbetriebes und Einsätze aus besonderem Anlass Mehrarbeit angeordnet werden musste.

Dies dokumentiert sich im jährlichen Anstieg des Mehrarbeitsbestandes des Flugdienstes:

- 31. Dezember 2015 1.481,15 Stunden Mehrarbeit
- 31. Dezember 2016: 2.989,65 Stunden Mehrarbeit
- 15. Juli 2017: 3.039,96⁴ Stunden Mehrarbeit

In einer theoretischen Gesamtbetrachtung ist es durch das neue Dienstplanmodell möglich, mit dem vorgesehenen Personal im Flugdienst zusätzliche Zeitfenster in der ersten Nachthälfte für die Bereitstellung einer weiteren Alarmmaschine zu besetzen. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Planbarkeit der Dienste sind bei einer Vollbesetzung der Flugteams im Sinne der Mitarbeiter besser zu gewährleisten wie bei einem Poolmodell. Aus diesem Grund wollen die Mitarbeiter an diesem Modell unter der Maßgabe festhalten, dass die Personalausfälle kompensiert werden und die Flugteams vollzählig besetzt sind. Nach Ausgleich der Personalausfälle kann prognostiziert werden, dass mit diesem Dienstmodell die Ziele der AG Neuausrichtung erreicht werden können.

Zu Punkt 5

Erweiterung der technischen Werft auf einen Zwei-Schicht-Betrieb, um trotz Verkleinerung der Flotte einen Klarstand von vier Maschinen sicherstellen zu können:

Die Werftkapazität wurde entsprechend den Empfehlungen der AG Neuausrichtung um zwei Stellen im Nichtvollzug (NVZ) (Hubschraubermechaniker) erhöht. Die Umstellung der Arbeitszeit auf einen Zwei-Schicht-Betrieb ist in der Planung, konnte jedoch noch nicht eingeführt werden. Mit einem flexiblen Personaleinsatz wird ein Zeitraum von 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr durch die technische Werft abgedeckt. So war es bislang durch die Fortbildungsbelastung und weiterer Aufgaben im Rahmen der Flottenumstellung nicht möglich, das Personal in zwei Schichten aufzuteilen. Die Aufgaben in der technischen Werft, insbesondere im Zusammenhang mit den Wartungsintervallen der neu beschafften Hubschrauber wachsen noch an. Zudem ist aktuell noch eine Stelle NVZ in der CAMO⁵ nicht besetzt und wird durch einen Prüfer für Luftfahrtgerät (PVD) ersetzt. Die Besetzung dieser Stelle ist für das 2. Halbjahr 2017 avisiert. Danach soll in ein Arbeitszeitmodell mit einem Zwei-Schicht-Betrieb eingestiegen werden.

Bewertung

Es lässt sich prognostizieren, dass sich das von der AG Neuausrichtung errechnete und empfohlene Modell für den Instandhaltungsbetrieb bewähren wird. Es zeigt sich bereits jetzt, dass die Standzeiten der Hubschrauber für Wartungsmaß-

⁴ Das WSED-Potenzial ist bereits nach sieben Monaten nahezu aufgebraucht, sodass in der zweiten Jahreshälfte zwangsläufig Mehrarbeit vergleichbar zum Vorjahr aufgebaut wird.

⁵ Continuing Airworthiness Management Organisation (Organisation zur Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit)

nahmen durch den Personalzuwachs und die verlängerte Verfügbarkeit der Werft deutlich verkürzt werden können. So ist es möglich mit der reduzierten Flotte den gleichen Klarstand von vier Polizeihubschraubern zu gewährleisten.

2. Weitere Entwicklungen/Synergieeffekte

Durch die AG Neuausrichtung wurden die Ergebnisse in Bezug auf die Personalausstattung aufgegriffen und im Abschlussbericht als Empfehlungen festgeschrieben. Zum vergleichenden Personalstand und den resultierenden Synergien wird Folgendes ausgeführt:

- Der Bestand des fliegenden Personals wurde von 40 Stellen (Stand 1. Februar 2012) auf 38 Stellen (Stand 1. Juli 2017) reduziert und dies bei gleichzeitiger Ausdehnung der Bereitstellungszeiten für die Alarmmaschinen.
- Das fliegende Personal wird entsprechend der Forderung lage- und bedarfsorientiert eingesetzt. Der seitherige Tagesdienstblock wird nicht mehr umgesetzt.
- Fluglizenzen wurden abgebaut und sind nur noch dort vorhanden, wo sie zwingend erforderlich sind. Der Abbau einer Fluglizenz zieht aber nicht zwingend den Abbau einer Stelle mit sich, da diese Aufgaben wie beispielsweise Logistik, Haushalt oder Lager, trotzdem erfüllt werden müssen.

Zudem wurden basierend auf dem Abschlussbericht der AG Neuausrichtung aufgrund neuer luftrechtlichen Vorgaben der Europäischen Agentur für Flugsicherheit (EASA, englisch: European Aviation Safety Agency) und der Polizeireform folgende Veränderungen bei der Polizeihubschrauberstaffel vorgenommen:

- Durch die Gliederung des Flugdienstes in acht Flugteams wurde die Zahl der Fliroperatoren (FLIRO) auf insgesamt 10 erhöht. Jedem Team ist ein FLIRO fest zugewiesen. Zwei FLIRO sind als Springer für Urlaub, Krankheit und für die Durchführung von Spezialverfahren mit dem SEK erforderlich. Bis zur AG Neuausrichtung hatte die Polizeihubschrauberstaffel sieben FLIRO (zwei feste Stellen und weitere fünf Stellen auf Abordnung auf max. 5 Jahre). Insgesamt besteht hier ein Zuwachs von acht Planstellen PVD im Vergleich zu 2012.

Die feste Zuteilung der FLIRO hat sich bewährt. Die Einsatzerfolge, insbesondere bei Fahndungen sind gestiegen und können kontinuierlich auf einem hohen Niveau gehalten werden.

- Um den Klarstand von vier Polizeihubschraubern (PH) mit einer Flottengröße von sechs PH gewährleisten zu können, muss die Instandhaltung zukünftig in zwei Schichten arbeiten. Hierzu waren zwei zusätzliche Hubschraubermechaniker erforderlich. Das Einsparpotenzial liegt hier in der Einsparung von zwei PH (ca. 19 Mio. €). Im Bereich Instandhaltung ist ein Zuwachs von zwei Stellen NVZ erforderlich.
- Zum Jahresende 2012 wurde die Polizeihubschrauberstaffel durch die EU Vorschrift 2042, Part M, verpflichtet, den luftfahrttechnischen Betrieb um eine CAMO zu erweitern. Dies bedeutet einen zusätzlichen Bedarf von zwei Prüfern. Hierfür wurden zwei Stellen NVZ (E11) vorgesehen und beantragt. Die erste Stelle wurde am 1. April 2017 mit NVZ besetzt (Vergleich zu 2012: eine zusätzlich Stelle NVZ), die zweite Stellenbesetzung NVZ ist für das 2. Halbjahr 2017 geplant.
- Im Zuge der Polizeistrukturreform wechselte die Polizeihubschrauberstaffel organisatorisch von der Landespolizeidirektion Stuttgart zum Polizeipräsidium Einsatz. Aufgrund der räumlichen Entfernung wurde der Polizeihubschrauberstaffel eine Fachkraft für Liegenschaftspflege/Betriebsmittelversorgung zugeeignet. Diese Querschnittsaufgaben wurden vor der Reform durch das Regierungspräsidium Stuttgart wahrgenommen. Somit ergibt sich ein reformbedingter Zuwachs von einer Stelle NVZ, die zwischenzeitlich mit einer technischen Fachkraft NVZ besetzt wurde.
- Die zwei der Führungsgruppe zugewiesenen Polizeivollzugsbeamten für Aufgaben in den Bereichen Einsatz- und Flugplanung wurden dem Bereich Flugdienst zugewiesen und bilden mit den drei Flugkoordinatoren die Flugeinsatzzentrale ab.

In der Gesamtbetrachtung sind die Empfehlungen der AG Neuausrichtung zur Umorganisation der Polizeihubschrauberstaffel mit der Besetzung der noch ausstehenden Stelle NVZ in der CAMO umgesetzt.

Die Forderung des Rechnungshofs, Personal mit Fluglizenzen nur im Kernbereich und nur dort vorzuhalten, wo eine Lizenz zwingend erforderlich ist, wurde kontinuierlich umgesetzt. Eine weitere Reduzierung ist nicht möglich und würde die taktische Verfügbarkeit und qualitative Aufgabenerledigung der Polizeihubschrauberstaffel beeinträchtigen.

Die im Schlussbericht der AG Neuausrichtung definierten Zeitfenster für die Bereitstellung einer Transportmaschine in Göppingen für Einsatzkräfte des SEK sollen angepasst bzw. erweitert werden. Aufgrund der aktuellen Lageentwicklung, insbesondere der Terrorgefahr wird die bisher formulierte Anforderung zur Bereitstellung von einer Transportmaschine mit 800 kg Zuladung für das Erstkräfteteam des SEK überprüft. Es werden lageorientierte Szenarien in Abstufung zur jeweiligen Gefahrenbewertung bis hin zu einer kontinuierlichen Bereithaltung von zwei Polizeihubschraubern zur Verlastung von Kräften des SEK angedacht. Auf Basis der zu treffenden Führungsentscheidungen müssen die Parameter zur Dienstplanung und Personalberechnung überprüft werden.

Das Personal kann flexibler eingeplant und eingesetzt werden, da mit der Flottenumstellung auf ein Hubschraubermuster alle Pilotinnen und Piloten in der Lage sind, die Maschinen und Verfahren der Polizeihubschrauberstaffel zu fliegen. Dies führt in der Konsequenz zu einer erhöhten Maschinenverfügbarkeit für alle taktischen Verfahren. Die in dieser Hinsicht erwarteten Synergieeffekte haben sich eingestellt.

In der Ist-Betrachtung kommt es immer wieder zu Unschärfen. Um einen Piloten, der in den Ruhestand versetzt wird zu ersetzen, muss die Ausbildung 4 Jahre zuvor beginnen. Während der Ausbildung an der Bundessprachenschule und der Luftfahrerschule bleiben die Beamten stellenmäßig bei ihrer Heimatdienststelle und werden zum Polizeipräsidium Einsatz/Polizeihubschrauberstaffel abgeordnet. Mit Bestehen der Berufspilotenlizenz endet diese Abordnung und die Beamten sind bis zu ihrer endgültigen Ausbildung zusätzlich bei der Polizeihubschrauberstaffel.

Erst mit der Pensionierung des zu ersetzenden Beamten gleicht sich dies wieder aus. Eine weitere Unschärfe ergibt sich durch einen Beamten, der die Lebensarbeitszeit verlängert, dies aber im Rahmen einer Auslandsmission verwirklichen wird. Eine Reduzierung des Personals der Polizeihubschrauberstaffel ist nicht möglich, ohne erhebliche Einschränkungen für die taktische Verfügbarkeit von Polizeihubschraubern in Kauf zu nehmen.

Personalstand, Stellen- und Organisationsstruktur vor der Neuausrichtung der Polizeihubschrauberstaffel mit Stichtag 1. Februar 2012:

Bereich	Funktion	PVD			NVZ
		Lizenziert ⁶	Nicht lizenziert	gesamt	
Leitung/Qualitätsmanagement			2	2	
Flugbetrieb	Leiter		1 (0,8)	1 (0,8)	
	Piloten und Copiloten	23		23	
	Flugtechniker	4		4	
	FLOP		7	7⁷	
Flugqualifizierung	Piloten und Copiloten	4		4	1 (0,8)
Technik	Piloten und Copiloten	1		1	
	Flugtechniker Prüfer	6	2 (1,5)	8 (7,5)	
	Werftbetrieb			0	8 (7,1)
Führungsgruppe/ Verwaltung		2	2	4	1
Gesamt		40	14 (13,3)	54 (53,3)	10 (8,9)

⁶ Fliegerische Lizenz für Berufshubschrauberführer und Flugtechniker. Aus diesen Beamten kann eine fliegerische Besatzung (ohne FLOP) gebildet werden. Dabei muss einer der beiden mindestens ein PIC sein.

⁷ Enthalten sind fünf Beamte PVD, die zur Polizeihubschrauberstaffel abgeordnet sind.

Personalstand, Stellen- und Organisationsstruktur nach der der Neuausrichtung der Polizeihubschrauberstaffel mit Stichtag 1. Juli 2017:

Bereich	Funktion	PVD			NVZ
		Lizenziert	Nicht lizenziert	gesamt	
Leitung/Qualitätsmanagement			2	2	
Einsatz-/Flugbetrieb	Leiter	1		1	
	Flugeinsatz- koordinator/ Einsatzplanung	3	2	5	
	Piloten und Copiloten	21		21	
	Flugtechniker	2		2	
	FLOP		9	9	
Fliegerische Aus- und Fortbildung	Piloten und Copiloten	3		3	1 (0,8)
Technik	Piloten und Copiloten			0	
	Flugtechniker Prüfer	6		6	
	AWT ⁸	1	1	2	
	Werftbetrieb		1	1	12 (11,2)
Führungsgruppe/ Verwaltung		1		1	1
Gesamt		38	15	53	14 (13,0)

⁸ Anwendungstechnik (AWT)