

## **Antrag**

**der Abg. Dr. Ulrich Goll u. a. FDP/DVP**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration**

### **Langfristige Personalplanung bei der Landespolizei**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. bis zu welchem Jahr eine konkrete Planung für die Personalentwicklung bei der Landespolizei besteht;
2. wie sich die Zahlen der Anwärterinnen und Anwärter, der ausgeschiedenen beziehungsweise ausscheidenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten und dem Zugang von Absolventinnen und Absolventen in den Jahren 2016 bis 2040 entwickelt (bitte als Fortsetzung der Tabelle aus Drucksache 16/6082; soweit die Planung einzelner Punkte nicht bis zum Jahr 2040 möglich ist, bitte um Darstellung bis zum spätesten Zeitpunkt);
3. über das Alter der aktuell tätigen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, aufgeteilt nach dem jeweiligen Geburtsjahr;
4. welche Auswirkungen sie durch die ab dem Jahr 2022 rückläufige Zahl der Anwärterinnen und Anwärter für die einzelnen Standorte der Polizeihochschulen sieht;
5. wie die Gesamtzahl der Polizeimitarbeiter zwischen 2016 und 2040 voraussichtlich sein wird (unterteilt nach Vollzugs- und Verwaltungspersonal);
6. welche Zahl an Mitarbeitern der Polizei im Vollzugsdienst und der Verwaltung sie als eine Mindestgröße ansieht, die nicht unterschritten werden sollte;
7. wie viele Stellen gegenwärtig für die Sonderlaufbahnen Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten beziehungsweise der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten bestehen;

8. welche Möglichkeiten eines Wechsels auf eine Stelle außerhalb der jeweiligen Sonderlaufbahn nach einer gewissen Zeit bestehen.

06.08.2020

Dr. Goll, Karrais, Fischer, Dr. Timm Kern, Haußmann, Brauer,  
Dr. Schweickert, Reich-Gutjahr, Keck FDP/DVP

#### Begründung

Mit dem Antrag soll überprüft werden, inwieweit langfristiger Handlungsbedarf bei der Personalplanung bei der Landespolizei besteht.

#### Stellungnahme

Mit Schreiben vom 31. August 2020 Nr. 3-0141.5/2 nimmt das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,*

- 1. bis zu welchem Jahr eine konkrete Planung für die Personalentwicklung bei der Landespolizei besteht;*

Zu 1.:

Im Koalitionsvertrag wurde die Schaffung von 1.500 zusätzlichen Personalstellen vereinbart. Davon entfallen 900 auf den Polizeivollzugsdienst (PVD). Zur Umsetzung dieses anspruchsvollen Zieles wurde eine beispiellose Einstellungsoffensive in der Polizei Baden-Württemberg gestartet, verbunden mit einer deutlichen Aufstockung der Ausbildungskapazitäten der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg.

Eine konkrete Einstellungsplanung basiert grundsätzlich auf den vom Haushaltsgeber festgelegten Personalstellen. Anpassungen dieser Planungen erfolgen jeweils nach den Haushaltsberatungen der zukünftigen Haushalte, sodass zum jetzigen Zeitpunkt darüber naturgemäß noch keine abschließende Aussage getroffen werden kann. Überdies wird die zukünftige Personalentwicklung der Landespolizei nicht zuletzt auch wesentlich durch politische Beschlüsse in den kommenden Legislaturperioden beeinflusst werden.

- 2. wie sich die Zahlen der Anwärterinnen und Anwärter, der ausgeschiedenen beziehungsweise ausscheidenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten und dem Zugang von Absolventinnen und Absolventen in den Jahren 2016 bis 2040 entwickelt (bitte als Fortsetzung der Tabelle aus Drucksache 16/6082; soweit die Planung einzelner Punkte nicht bis zum Jahr 2040 möglich ist, bitte um Darstellung bis zum spätesten Zeitpunkt);*

Zu 2.:

Die Entwicklung der Zahlen der Anwärterinnen und Anwärter, der ausgeschiedenen beziehungsweise ausscheidenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten sowie der Zugang von Absolventinnen und Absolventen kann nachfolgender Tabelle

entnommen werden. Die Daten basieren auf der Einstellungsplanung des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration mit Stand Juli 2020. Auf die Ausführungen zu Ziffer 1 wird im Übrigen verwiesen.

Diese Planung berücksichtigt den erforderlichen Personalnachersatz und die zusätzlichen 104 Personalstellen im PVD für die Einrichtung eines 13. regionalen Polizeipräsidiiums zum 1. Januar 2020.

Da die Einstellungsplanung für künftige Zeiträume maßgeblich von den politischen Entscheidungen der kommenden Legislaturperiode, den jeweiligen Haushaltsplanaufstellungen beeinflusst wird und davon die Anzahl der einzustellenden Anwärterinnen und Anwärter sowie nach erfolgreich absolvierter Ausbildung der Zugang von Absolventinnen und Absolventen bestimmt wird, wird von einer weiteren Abbildung abgesehen.

<b>Jahr</b>	<b>Anwärterinnen und Anwärter (Jahresmittelwert)</b>	<b>Ausgeschiedene bzw. ausscheidende Polizeibeamtinnen und -beamte</b>	<b>Zugang von Absolventinnen und Absolventen (PMA und PKA)</b>	<b>Stellen PVD zzgl. Anwärterstellen</b>
<b>2016</b>	2.520	780	1.062	26.842,5
<b>2017</b>	2.749	880	720	27.395,5
<b>2018</b>	3.430	951	787	28.407,5
<b>2019</b>	4.105	1.066	902	29.177,5
Ab 2020: Prognose zum Planungsstand 1. Juli 2020 (Zahlen gerundet)				
<b>2020</b>	4.500	1.150	1.150	29.474
<b>2021</b>	4.600	1.150	1.300	29.634
<b>2022</b>	4.150	1.100	1.500	29.214 <sup>1</sup>
<b>2023</b>	3.300	1.000	1.500	28.724
<b>2024</b>	2.650	950	1.100	28.154
<b>2025</b>	2.300	750	900	27.723
<b>2026</b>	2.050	600	800	27.433

Zahlenmäßige Unterschiede zwischen dieser und der Bezugstabelle aus der Drs. 16/6082 ergeben sich insbesondere aus dem Prognosecharakter an sich und aus der zwischenzeitlich erfolgten Erhöhung des Anteils der Ausbildung zum gehobenen Dienst. Dieser Umstand zieht veränderte Ausbildungszeiten nach sich und wirkt sich sowohl auf die Stellen für Anwärterinnen und Anwärter als auch auf die Zugänge aus.

Auf die Antwort zu Ziffer 3 wird hingewiesen. Aus der dort aufgeführten Altersstruktur wird ersichtlich, dass der Höhepunkt der Pensionierungswelle in die aktuelle Legislaturperiode fällt.

Zur Verdeutlichung:

Die Anzahl der Anwärterstellen hat sich durch die aktuelle Einstellungsinitiative der Landesregierung seit 2016 nahezu verdoppelt. Dies führt zu einer deutlich

<sup>1</sup> Die Darstellung ab 2022 berücksichtigt den erforderlichen Personalnachersatz zzgl. der o. a. PVD-Stellen für das 13. regionale Polizeipräsidium. Dabei wird in der Tabelle ab 2022 angenommen, dass alle Anwärterinnen und Anwärter nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung auch auf PVD-Stellen übernommen werden. Über die Ausbringung dieser Haushaltsstellen entscheidet aber schlussendlich der Haushaltsgesetzgeber. Die Stellenzahlen bzw. der Anstieg sind daher von künftigen politischen Entscheidungen abhängig. Die Ausbildungsdauer der starken Einstellungsjahrgänge 2018 bis 2021 bedingt im Übrigen, dass ab 2023 die Stellen für Polizeianwärterinnen und -anwärter nach derzeitiger Planung zurückgehen, da diese Jahrgänge nach Ausbildungsende auf Planstellen PVD geführt werden.

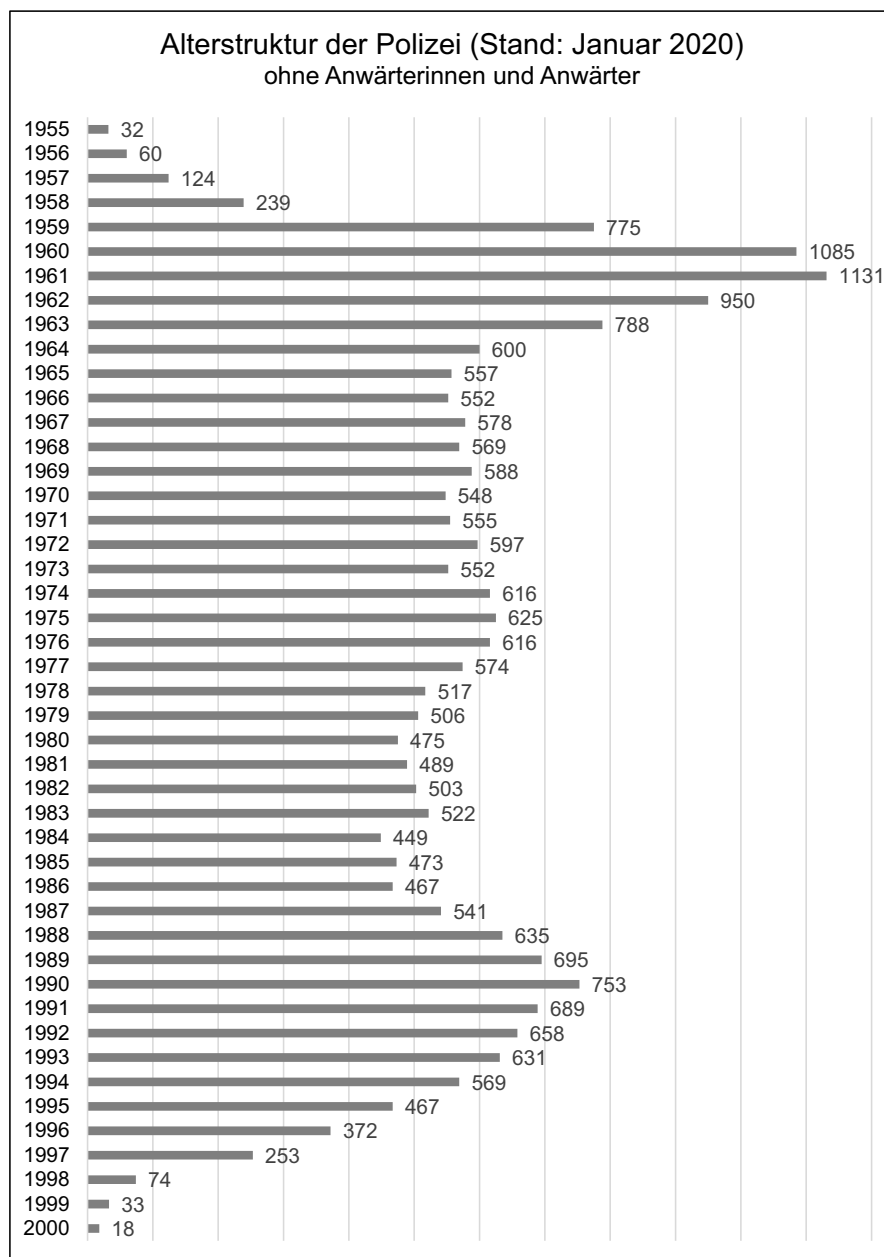
höheren Zahl von Anwärterinnen und Anwärtern. Allein in dieser Legislaturperiode wurden bzw. werden über 9.000 junge Menschen bei der Polizei Baden-Württemberg eingestellt.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Ziffer 4 hingewiesen. Die dort abgebildete Grafik veranschaulicht den kräftigen Aufwuchs auf Basis der aktuell noch in der Ausbildung befindlichen Beamtinnen und Beamten nach Beendigung der Ausbildung.

3. über das Alter der aktuell tätigen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, aufgeteilt nach dem jeweiligen Geburtsjahr;

Zu 3.:

Das Alter der aktuell tätigen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, aufgeteilt nach dem jeweiligen Geburtsjahr kann der nachfolgenden Grafik entnommen werden:



4. welche Auswirkungen sie durch die ab dem Jahr 2022 rückläufige Zahl der Anwärterinnen und Anwärter für die einzelnen Standorte der Polizeihochschulen sieht;

Zu 4.:

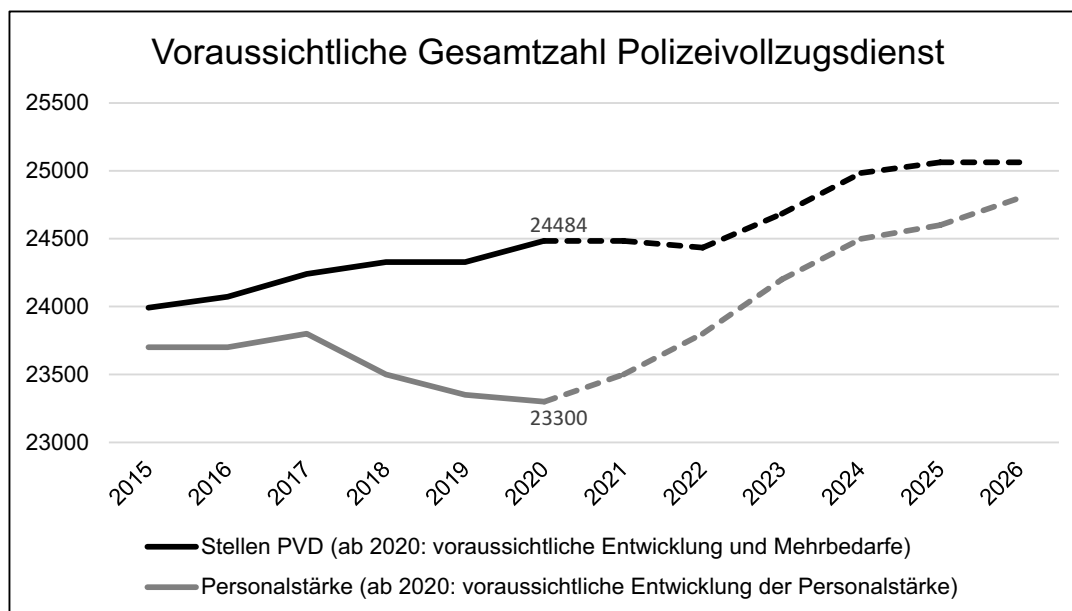
Zur Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Schaffung von 1.500 zusätzlichen Personalstellen wurde die größte Einstellungsoffensive in der Geschichte der Polizei Baden-Württemberg gestartet. Nach 1.732 Einstellungen 2018 folgten mit 1.787 Einstellungen 2019 so viele wie noch nie. In diesem und im nächsten Jahr sollen insgesamt weitere 3.000 Einstellungen folgen. Damit würden in der laufenden Legislaturperiode über 9.000 junge Menschen in die Polizei des Landes Baden-Württemberg eingestellt werden.

Die Grundsatzentscheidung, ob und ggf. in welchem Umfang und welchen Zeiträumen der Polizeivollzugsdienst weiter gestärkt werden soll, wird in den Haushaltsberatungen der zukünftigen Haushalte getroffen. Entsprechendes gilt für die dann eventuell notwendigen Anpassungen der Stellen für Anwärterinnen und Anwärter. Welche Auswirkungen sich daraus für die einzelnen Standorte der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg ab dem Jahr 2022 ergeben werden, kann daher zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden. Das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration hält gleichwohl an den Ausbildungsstandorten – vorbehaltlich der Entscheidungen des Haushaltsgesetzgebers – fest. Auf die Ausführungen zu Ziffer 1 wird im Übrigen verwiesen.

5. wie die Gesamtzahl der Polizeimitarbeiter zwischen 2016 und 2040 voraussichtlich sein wird (unterteilt nach Vollzugs- und Verwaltungspersonal);

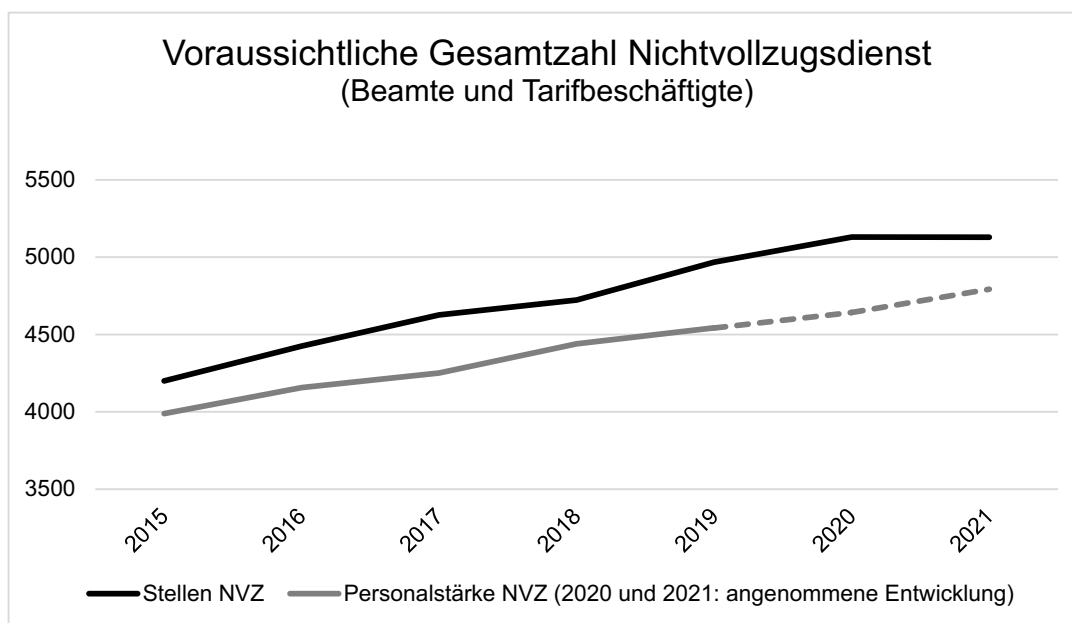
Zu 5.:

Die voraussichtliche Gesamtzahl des Polizeivollzugsdienstes und des Nichtvollzugsdienst kann den nachfolgenden Grafiken entnommen werden:



Die hier dargestellte voraussichtliche Gesamtzahl im Polizeivollzugsdienst beruht auf den aktuell im Haushalt 2021 etatisierten Stellen. Dabei wird in der Tabelle ab 2022 angenommen, dass alle Anwärterinnen und Anwärter nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung auch auf PVD-Stellen übernommen werden. Über die Ausbringung dieser Haushaltsstellen entscheidet aber schlussendlich der Haushaltsgesetzgeber. Die Stellenzahlen bzw. der Anstieg ab 2022 sind daher von künftigen politischen Entscheidungen abhängig.

Durch die in ihrer Größenordnung bisher einmalige Einstellungsoffensive sind die Voraussetzungen geschaffen, dass die Personalstärke mit den dann ausgebildeten Anwärterinnen und Anwärtern im Polizeivollzugsdienst in den kommenden Jahren sehr deutlich ansteigen kann. Die Personalstärke ist in Vollzeitäquivalenten (Arbeitszeitanteile einer Vollzeitkraft) angegeben und berücksichtigt damit auch eine Beschäftigung in Teilzeit. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Ziffer 1 verwiesen.



Die von der Landesregierung im Rahmen des 1.500er Stellen-Programms beschlossenen 600 Stellen im Nichtvollzugsdienst sind vollständig in den Haushalten ausgebracht. Die Personalrekrutierung im Nichtvollzugsdienst unterscheidet sich vom Polizeivollzugsdienst dadurch, dass dieses Personal nicht polizeiintern ausgebildet wird. Für den Nichtvollzugsdienst erfolgt deshalb lediglich eine Darstellung bis zum Jahr 2021 mit den aktuell bekannten Haushaltsstellen und der entsprechenden Personalstärke, die für die Jahre 2020 und 2021 eine Prognose darstellt. Auch insoweit wird auf die Antwort zu Ziffer 1 verwiesen.

6. welche Zahl an Mitarbeitern der Polizei im Vollzugsdienst und der Verwaltung sie als eine Mindestgröße ansieht, die nicht unterschritten werden sollte;

Zu 6.:

Ein mit der Attraktivität unseres Bundeslandes verbundener kontinuierlicher Bevölkerungszuwachs, die nach wie vor bestehende Gefahrenlage durch den internationalen Terrorismus, die Organisierte Kriminalität, neue und sich dynamisch verändernde Kriminalitätsfelder sowie ständig steigende Qualitätsanforderungen sind nur einige der Herausforderungen, die die Polizei in Baden-Württemberg zu bewältigen hat.

Baden-Württemberg hat im Bundesvergleich ein sehr hohes Sicherheitsniveau. Dies belegt beispielsweise die Kriminalitätsbelastung im Jahr 2019, die auf dem niedrigsten Niveau seit den 1980er-Jahren war. Um dieses hohe Niveau weiterhin zu halten, setzt die Landesregierung die in Ziff. 1 genannten Maßnahmen zur Stärkung der Polizei ein.

*7. wie viele Stellen gegenwärtig für die Sonderlaufbahnen Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten beziehungsweise der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten bestehen;*

Zu 7.:

Personalstellen für Personen, die für die Sonderlaufbahnen als Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten beziehungsweise Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten übernommen werden, werden bedarfsangepasst besetzt. Es gibt insoweit keine spezifischen Stellen im Staatshaushaltsplan. Aktuell werden im Personalverwaltungssystem DIPSY innerhalb der Landespolizei Baden-Württemberg insgesamt 129 Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten sowie 51 Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten ausgewiesen.

*8. welche Möglichkeiten eines Wechsels auf eine Stelle außerhalb der jeweiligen Sonderlaufbahn nach einer gewissen Zeit bestehen.*

Zu 8.:

Ein Wechsel auf eine Stelle außerhalb der jeweiligen Sonderlaufbahn, d. h. in eine Laufbahn des (allgemeinen) Polizeivollzugsdienstes, ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Beamtenrechtlich könnte ein solcher Wechsel nur durch einen horizontalen Laufbahnwechsel nach § 21 des Landesbeamtengesetzes (LBG) erfolgen, welcher die Laufbahnbefähigung für die neue Laufbahn voraussetzt. Die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst wird durch das erfolgreiche Ableisten des Vorbereitungsdienstes (§ 14 der Polizei-Laufbahnverordnung – LVOPol) oder – im Falle des Aufstiegs aus dem mittleren Polizeivollzugsdienst – des Ausbildungsdienstes (§ 13 LVOPol) und Bestehen der jeweiligen Laufbahnprüfung erworben. Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger in die Sonderlaufbahnen hingegen erhalten nach § 23 Abs. 2 LVOPol zu Beginn ihrer Probezeit oder im Rahmen eines Trainee-Programms eine einjährige polizeifachliche Fortbildung, welche nicht die Laufbahnbefähigung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst vermittelt.

Die Möglichkeit, die Laufbahnbefähigung der Beamtinnen und Beamten in den Sonderlaufbahnen für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes anzuerkennen, besteht nicht mehr. § 24 LVOPol in der bis zum 29. März 2018 geltenden Fassung sah vor, dass das Innenministerium die Befähigung für den gehobenen Dienst der Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten oder der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten als Befähigung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst anerkennen konnte, wenn die Beamtin oder der Beamte in einer Einführungszeit nachgewiesen hatte, die für die neue Laufbahn erforderlichen Kenntnisse zu besitzen. Die Vorschrift wurde durch Verordnung vom 9. März 2018 gestrichen. Grund für diese Änderung war einerseits, dass sich die Beamtinnen und Beamten aus fachlicher Sicht in den Sonderlaufbahnen etablieren sollen, da gerade die fachliche Expertise den Seiteneinstieg in die Polizei ermöglicht. Es soll gewährleistet werden, dass das Spezialwissen der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in den entsprechenden Bereichen bleibt und somit die Ressourcen bestmöglich genutzt werden. Insbesondere in der Sonderlaufbahn der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten ist es sehr schwierig, den polizeilichen Bedarf an Spezialistinnen und Spezialisten zu decken, sodass es gerade hier notwendig erscheint, das gewonnene Personal möglichst langfristig zu binden. Darüber hinaus wird das polizeispezifische Einsatzwissen, welches für den allgemeinen Polizeivollzugsdienst erforderlich ist, in den Sonderlaufbahnen und auch in der zu Beginn zu absolvierenden polizeifachlichen Fortbildung nicht ausreichend vermittelt. Auch mit diversen nachgelagerten Fortbildungen wäre dies kaum auszugleichen. Daher stellt eine Trennung der beiden Laufbahnen und eine Konzentration auf das jeweilige Fachwissen eine sinnvolle und zielführende Lösung dar.

In Vertretung

Schütze

Amtschef