MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION
B A D E N - W Ü R T T E M B E R G

Postfach 10 34 65 • 70029 Stuttgart
E-Mail: poststelle@im.bwl.de
FAX: 0711/231-5000

An die
Präsidentin des Landtags
von Baden-Württemberg
Frau Muhterem Aras MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Datum 26.02.2021
Name
Durchwahl
Aktenzeichen IM3-0141.5-142/4
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich
Staatsministerium
Ministerium für Finanzen

Antrag der Abgeordneten Dr. Ulrich Goll u. a. FDP/DVP
- Personalplanung beim Polizeivollzugsdienst
- Drucksache 16/9880
Ihr Schreiben vom 05.02.2021

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration nimmt zu dem Antrag im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen wie folgt Stellung:

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

1. *wie sich die Personalstärke in Form der Vollzeitäquivalenz von 2011 bis einschließlich 2020, aufgeschlüsselt nach Jahren, im Polizeivollzugsdienst entwickelt hat;*

2. *welche Gründe dafür ursächlich sind, dass die Diskrepanz zwischen Personalstärke in Vollzeitäquivalenten und der absoluten Zahl der besetzten Stellen seit 2017 so deutlich auseinandergeht, wie aus der Stellungnahme des Innenministeriums zu Drucksache 16/8617 hervorgeht;*

Zu 1. und 2.:
Die Entwicklung der Personalstärke in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für den Polizeivollzugsdienst (PVD) von 2011 bis einschließlich 2026 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. In der Tabelle wird ab 2022 angenommen, dass alle Anwärterinnen und Anwärter nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung auch auf PVD-Stellen übernommen werden. Über die Ausbringung der erforderlichen Haushaltsstellen entscheidet der Haushaltsgesetzgeber. Die Stellenzahlen bzw. der Anstieg ab 2022 ist daher von künftigen politischen Entscheidungen abhängig.

Entwicklung Planstellen und Personalstärke im PVD		
Jahr	**Planstellen PVD**	**Personalstärke PVD in VZÄ (Jahresmittelwert, gerundet)**
2011	23.701,50	23.400
2012	23.869,50	23.500
2013	23.830,50	23.600
2014	23.999,50	23.650
2015	23.992,50	23.700
2016	24.072,50	23.700
2017	24.240,50	23.800
2018	24.327,50	23.500
2019	24.327,50	23.350
2020	24.484,00	23.300
2021	24.484,00	23.500
2022	24.434,00	23.750
2023	24.684,00	24.200
2024	24.984,00	24.500
2025	25.063,00	24.600
2026	25.063,00	24.700

In den Ausführungen zu Ziffer 5 in der Drucksache 16/8617 wurden in der Grafik die vorhandenen bzw. künftig zu erwartenden Planstellen PVD (obere Linie) sowie die Entwicklung der Personalstärke in VZÄ des PVD (untere Linie) dargestellt. Hingegen nicht abgebildet sind dort die besetzten Planstellen.

Diese grafische Darstellung macht deutlich, dass politische Entscheidungen zur Personalplanung der Polizei im Wesentlichen aufgrund der Ausbildungszeit von Polizeianwärterinnen und -anwärtern nur verzögert Wirkung entfalten können.
Konkret wurden u. a. aufgrund der weltweiten Entwicklung des islamistischen Terrors Ende 2015 und Anfang 2016 politische Entscheidungen getroffen, welche die bisherige Planung, 420 vorhandene kw-Stellen künftig wegfallen zu lassen, aufhoben. Neben der Verstetigung dieser kw-Stellen wurde zusätzlich zu den sog. Antiterrorprogrammen das 1.500-Stellen-Programm (davon 900 PVD) geschaffen und die Einstellungsoffensive mit jährlich bis zu 1.800 Einstellungen begonnen. Es konnten mit diesen Entscheidungen ab 2016 zwar wesentlich mehr Anwärterinnen und Anwärter, die nach 30 bis 45 Monaten Ausbildungszeit die Polizei verstärken, eingestellt werden. Aber die Wirkung des zuvor geplanten Personalabbaus war über einen Zeitraum von rund vier Jahren nicht mehr zu verhindern. Verstärkend wirkte sich der Trend der Beamtinnen und Beamten zur Inanspruchnahme von Teilzeit aus. So stieg der Anteil dieser Inanspruchnahme um ca. 120 Prozent zwischen Januar 2011 und Januar 2021.

Festzuhalten bleibt: In der laufenden Legislaturperiode ist die Zahl der PVD-Stellen einschließlich der Stellen für Anwärterinnen und Anwärter von im Jahr 2016 26.842,5 Stellen auf im Jahr 2021 29.634 Stellen angewachsen.

3. *wie die Arbeitsleistung trotz sinkender Vollzeitäquivalenz erbracht bzw. kompensiert wird;*

4. *welche Maßnahmen sie ergreift, um die erforderlichen Kapazitäten tatsächlich abzudecken;*

Zu 3. und 4.:

Baden-Württemberg liegt, was die innere Sicherheit anbelangt, auf einem Spitzenplatz in Deutschland. Unser Land zählt seit Jahrzehnten zu den sichersten Ländern, was unbestritten ein Verdienst der hervorragenden Arbeit unserer Polizei ist.

Die polizeiliche Aufgabenwahrnehmung ist auch bei einer phasenweise niedrigeren Personalstärke in VZÄ jederzeit gewährleistet. Durch die organisatorische Optimierung, eine lageorientierte Planung und einen effizienten Einsatz unserer Ressourcen wird ein uneingeschränkter Dienstbetrieb bei allen Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst der Polizei Baden-Württemberg sichergestellt. Fest steht: Die Menschen in Baden-Württemberg können sich stets auf ihre Polizei verlassen.

5. *welche Maßnahmen sie ergreift, um die Arbeitskraft, gemessen in Vollzeitäquivalenz, zu steigern;*

6. *wie sich die Personalstärke in Form der Vollzeitäquivalenz im Polizeivollzugsdienst in den nächsten Jahren voraussichtlich entwickeln wird und aus welchen Gründen;*

Zu 5. und 6.:

Um eine Personalverstärkung im PVD vor den genannten Hintergründen möglichst schnell realisieren zu können, wurde die größte Einstellungsoffensive in der Geschichte der baden-württembergischen Landespolizei auf den Weg gebracht. Bereits ab diesem Jahr werden die Personalzugänge die -abgänge übersteigen. Aufgrund der jährlich hohen Einstellungszahlen ab 2016 wird sich diese positive Entwicklung in den nächsten Jahren noch deutlich verstärken.

Zur voraussichtlichen Entwicklung der Personalstärke wird im Übrigen auf die Ausführungen zu Ziffer 5 in der Drucksache 16/8617 verwiesen.

7. *wie sich die Anzahl der Mitarbeiter und die Vollzeitäquivalenz in der Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten seit deren Einführung 2014 bis einschließlich 2020, aufgeschlüsselt nach Jahren, jeweils entwickelt hat;*

8. *wie sich die Anzahl der Mitarbeiter und die Vollzeitäquivalenz in der Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes der Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten von 2010 bis einschließlich 2020, aufgeschlüsselt nach Jahren, jeweils entwickelt hat;*

Zu 7. und 8.:

Die Entwicklung der Personalstärke in Personen und VZÄ für die Sonderlaufbahnen des gehobenen Dienstes Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten bzw. Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten kann den nachfolgenden Tabellen entnommen werden.

Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten		
Jahr	**Personalstärke in Personen (jeweils Stand 1. Januar)**	**Personalstärke in VZÄ (jeweils Stand 1. Januar)**
2014	0	0,00
2015	6	6,00
2016	14	14,00
2017	17	17,00
2018	26	26,00
2019	37	35,30
2020	43	41,30

Hinweis: Die Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten wurde im Zusammenhang mit der Polizeistrukturreform 2014 durch eine entsprechende Änderung der Polizei-Laufbahnverordnung eingeführt (Verordnung vom 3. November 2013, GBl. S. 366), die am 11. Dezember 2013 in Kraft getreten ist. Einstellungen oder Wechsel in die neue Sonderlaufbahn erfolgten erstmalig im Laufe des Jahres 2014.

Sonderlaufbahn des gehobenen Dienstes der Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten		
Jahr	**Personalstärke in Personen (Stand 01.01. des jew. Jahres)**	**Personalstärke in VZÄ (Stand 01.01. des jew. Jahres)**
2010	10	9,30
2011	21	20,30
2012	25	24,50

2013	26	24,50
2014	54	51,98
2015	58	53,00
2016	69	59,60
2017	85	77,06
2018	95	87,08
2019	105	91,43
2020	114	99,46

9. *wie sie die Funktion von Sonderlaufbahnen im Polizeivollzugsdienst als Möglichkeit zur Personalgewinnung im gehobenen Dienst allgemein bewertet;*

Zu 9.:

Mit der Einrichtung der Sonderlaufbahnen in den Bereichen Wirtschafts- und Cyberkriminalität wurde als Reaktion auf die Entwicklung spezifischer Kriminalitätsfelder das Ziel verfolgt, extern ausgebildete Fachkräfte für den Polizeidienst zu gewinnen und ihre fachliche Expertise in der Polizei zu implementieren. Voraussetzung für die Einstellung in eine Sonderlaufbahn ist grundsätzlich ein abgeschlossenes Bachelorstudium sowie eine dreijährige der Vorausbildung entsprechende Berufserfahrung. Die erforderlichen Vollzugskompetenzen werden nach Einstellung durch eine polizeifachliche Qualifizierungsmaßnahme vermittelt. Die Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten bzw. Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten arbeiten anschließend eng mit Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamten des (allgemeinen) Polizeivollzugsdienstes zusammen. Diese Kombination von spezifischem Fachwissen einerseits und kriminalpolizeilichen Kenntnissen andererseits erweist sich gerade in den Bereichen Wirtschafts- und Cyberkriminalität als sehr zielführend. Aufgrund der Möglichkeit zur Rekrutierung bereits ausgebildeter Bewerberinnen und Bewerber profitiert die Polizei neben der fachlichen Expertise grundsätzlich auch von einer beschleunigten Personalgewinnung.

10. *die Einführung welcher weiteren Sonderlaufbahnen sie aus welchen Gründen für sinnvoll erachtet;*

11. *wie sie die Einführung einer Sonderlaufbahn des gehobenen Diensts für Tarifbeschäftigte, die bereits bei der Polizei angestellt sind, bewertet und ob dies zur Gewinnung von mehr geeigneten Kriminalkommissarinnen und Kriminalkommissaren führen könnte;*

12. *wie sie die Option bewertet, eine solche Sonderlaufbahn auch für externe Quereinsteiger mit entsprechender Qualifikation und Berufserfahrung zugänglich zu machen;*

Zu 10. bis 12.:

Polizeiliche Ermittlungen umfassen, insbesondere im Zuständigkeitsbereich der Kriminalpolizei, ein breites Themenspektrum. Die behandelten Sachverhalte weisen hierdurch regelmäßig ein hohes Maß an Komplexität auf. Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen der kriminalpolizeilichen Arbeit auf die Unterstützung durch eine Vielzahl von Fachkräften unterschiedlichster Fachrichtungen gesetzt. Gleichwohl ist es nicht erforderlich, in allen Feldern die fachspezifische Vorbildung mit den vollzugsspezifischen Kompetenzen von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in einer Person zu vereinen. Vor diesem Hintergrund ist neben den bestehenden und bewährten Sonderlaufbahnen für den gehobenen Dienst der Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten sowie der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten einschließlich der Aufstiegsmöglichkeit in den höheren Dienst der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten die Schaffung weiterer Sonderlaufbahnen derzeit nicht geplant.

Im Übrigen stehen die bestehenden Sonderlaufbahnen sowie die Laufbahnen des (allgemeinen) Polizeivollzugsdienstes bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen grundsätzlich auch Tarifbeschäftigten bei der Polizei offen.

13. *wie sie es bewertet, für Tarifbeschäftigte bei der Polizei das Berufsbild des „Polizeifachangestellten“ einzuführen beziehungsweise dies im Falle der Kriminalpolizei auf „Kriminalfachangestellten“ zu spezifizieren.*

Zu 13.:

Die Tarifbeschäftigten leisten innerhalb der Polizei Baden-Württembergs hervorragende und überaus wertvolle Arbeit. Grundsätzlich sind für die Einstellung und Wahrnehmung von Aufgaben im Nichtvollzugsbereich der Polizei, z.B. als Bürokraft oder Ermittlungsassistent/in, keine polizeispezifischen Berufsausbildungen erforderlich. Die Tätigkeiten rechtfertigen aus Sicht des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration daher kein neu zu schaffendes, eigenständiges Berufsbild des „Polizeifachangestellten“ oder „Kriminalfachangestellten“. Da insbesondere die von den tariflich beschäftigten Ermittlungsassistentinnen und -assistenten ausgeübten Tätigkeiten in sehr unterschiedlichen und spezialisierten Bereichen liegen, hat sich die Einstellung entsprechend außerpolizeilich vorqualifizierter Personen und deren berufsbegleitende Fortbildung bewährt. Ferner kann die Polizei Baden-Württemberg von der Vielfältigkeit der Erfahrungen, die die Kollegen/innen aus den verschiedenen Ausbildungsberufen und vorigen Beschäftigungsstellen mitbringen, profitieren. Daher sollen auch weiterhin die Möglichkeiten der Entlastung des Polizeivollzugsdienstes durch Personalverstärkungen im Nichtvollzug geprüft werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Thomas Strobl
Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration