



HESSISCHER LANDTAG

27. 04. 2020

Kleine Anfrage

Dr. Dr. Rainer Rahn (AfD) vom 11.03.2020

Besetzung von Stellen im Polizeidienst

und

Antwort

Minister des Innern und für Sport

Vorbemerkung Fragesteller:

Die Presse berichtete kürzlich, dass das Land Hessen Schwierigkeiten hat, seine Stellen bei Polizei und Verfassungsschutz zu besetzen. Als Gründe werden vor allem die auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bestehende erhebliche Konkurrenz, die Qualifikation der Bewerber sowie die Schaffung zusätzlicher Stellen genannt. So war ursprünglich geplant, dass im Februar 2020 500 Polizeianwärter ihre Ausbildung aufnehmen sollten, tatsächlich waren es aber nur 334, da zahlreiche Bewerber im Auswahlverfahren nicht bestanden hatten:

→ <https://epaper.fnp.de/webreader-v3/index.html#/463408/6-7>

Vorbemerkung Minister des Innern und für Sport:

Im Rahmen der 2016 gestarteten Sicherheitspakete beabsichtigt die Hessische Landesregierung 2.270 zusätzliche Planstellen insgesamt zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Planstellenmehrung geht ein historischer Personalaufwuchs einher. Bis 2025 stehen dann über 16.000 Planstellen für ausgebildete Polizistinnen und Polizisten zur Verfügung, wovon alle Polizeidienststellen des Landes und damit die Bürgerinnen und Bürger profitieren.

Im Jahr 2017 startete mit 1.160 Anwärterinnen und Anwärtern der größte Polizeiausbildungsjahrgang aller Zeiten. Die personelle Verstärkung wird konsequent fortgeführt. 2018 haben 927 Polizeianwärterinnen und -anwärter ihr Studium aufgenommen, 2019 waren es 948 Einstellungen. Zum Einstellungstermin im Februar 2020 konnten 332 Polizeianwärterinnen und -anwärter begrüßt werden.

Die hessische Polizei hat zudem eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen und zu halten. Hierzu gehören umfangreiche crossmediale Werbekampagnen. Das Informationsangebot der hessischen Polizei im Internet wurde deutlich ausgeweitet. Potentielle Bewerberinnen und Bewerber können sich zudem vor Beginn des Studiums auf entsprechenden Informationsveranstaltungen über den Polizeiberuf informieren. Um die Zahl der Studienabbrecher zu senken, wurde darüber hinaus die Einstellungsberatung deutlich intensiviert und seit Ende 2019 dezentrale Ansprechpartner der Polizeiakademie Hessen an allen Studienorten eingesetzt, die die Studierenden in unterschiedlichsten Belangen unterstützen, individuelle Lösungen anbieten sowie Unterstützungs- oder Hilfsangebote im Einzelfall vermitteln.

Die Kolleginnen und Kollegen profitieren zudem von den in den vergangenen Jahren beschlossenen verbesserten Arbeitsbedingungen, die neben vielfältigen Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements, neueste Ausstattung sowie bessere Karrierechancen, bessere Besoldung und neue Gehaltszulagen umfassen. So werden beispielsweise die Nachwuchskräfte, die im September dieses Jahres eingestellt werden, einen Anwärtersonderzuschlag in Höhe von 150 € bekommen. Mit dem Zuschlag wird der Polizei-Nachwuchs in Hessen im Vergleich zu den anderen Bundesländern künftig am besten bezahlt. Die Initiative ist Teil eines Gesamtpakets, um die besten Bewerberinnen und Bewerber für die zahlreichen zusätzlichen Stellen bei der hessischen Polizei zu gewinnen.

Die crossmedial begleitete Einstellungsoffensive gepaart mit studienbegleitender Unterstützung und attraktiven Arbeitsbedingungen gewährleistet der hessischen Polizei, auch weiterhin geeignetes Personal zu gewinnen, zu fördern und zu halten.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Welche Gründe sind nach Auffassung der Landesregierung ausschlaggebend für die geringe Anzahl geeigneter Bewerber für den Polizeidienst?

Nachdem alle Bundesländer und der Bund zur Erhöhung der Sicherheit neue Stellen im Polizeibereich geschaffen und ihre Einstellungszahlen erhöht haben, hat dies zu einer erhöhten Konkurrenzsituation untereinander und zu einem knapper werdenden Angebot geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeidienst geführt. Auch konkurriert der öffentliche Dienst mit der freien Wirtschaft um die besten Köpfe.

Die Lage wird weiter durch den demografischen Wandel und die aktuell sinkende Anzahl von Schulabgängern mit einer (Fach-)Hochschulreife verschärft. Dieses Phänomen ist vor allem bedingt durch geburtenschwache Jahrgänge und die Rückkehr der gymnasialen Schulzeit von G 8 zu G 9.

Es bleibt abzuwarten, ob sich zukünftig insbesondere aufgrund der sicheren Beschäftigungsverhältnisse wieder mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst entscheiden. Dieser Aspekt war in den letzten Jahren wegen der langanhaltend guten konjunkturellen Lage zurückgetreten.

Frage 2. Welche Maßnahmen sind nach Auffassung der Landesregierung geeignet, die Anzahl geeigneter Bewerber für den Polizeidienst zu steigern?

Frage 3. Welche Maßnahmen plant die Landesregierung, um die Anzahl geeigneter Bewerber für den Polizeidienst zu steigern?

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Neben den in der Vorbemerkung genannten kontinuierlichen Verbesserungen der Karrierechancen, der Besoldung und der Einführung neuer Gehaltszulagen sowie der Beschaffung neuester Ausstattung wurde in den vergangenen Monaten bereits ein weiteres geeignetes Maßnahmenpaket umgesetzt, um einem Bewerberrückgang entgegenzuwirken und die Anzahl von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu erhöhen.

Dieses umfasst folgende Punkte:

- Änderung der Mindestgröße von 160cm auf 155cm
- Änderung des Höchstalters von 32 Jahre auf 36 Jahre
- Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern zum Eignungsauswahlverfahren (EAV) erfolgt zunächst ohne Berücksichtigung einer möglichen Sehschwäche. Eine ggf. notwendige Augenerweiterungs-OP kann somit nach einem erfolgreich absolvierten EAV durchgeführt werden.
- Umfangreiche crossmediale Werbekampagne zur deutlichen Steigerung in der öffentlichen Wahrnehmung
- Personalzuwachs im Bereich der Nachwuchssicherung und der Einstellungsberatung
- Intensivierung der Bewerberberatung und Bewerberbindung
- Erhöhung der Anzahl von Informationsveranstaltungen für potentielle Bewerberinnen und Bewerber
- Veranstaltungen zum Bewerbertraining in allen Flächenpräsidien
- Einführung eines Anwärtersonderzuschlags als zusätzlicher Bewerbungsanreiz (zunächst für den Einstellungstermin September 2020)
- Einführung der Vertiefungsrichtung „Cyberkriminalität“ im Bachelor-Studiengang Kriminalpolizei zum Einstellungstermin September 2020
- Als Reaktion auf die aktuelle Corona-Pandemie werden in der Werbung die Schwerpunkte auf die Medien Internet, Print und Radio verlagert (z.B. regelmäßiger Podcast auf der Karriere Seite der Polizei Hessen).

Frage 4. Gibt es in der Landesregierung Überlegungen, die Anforderungen im EAV abzusenken, um dadurch die Anzahl der Bewerber zu reduzieren, die die Anforderungen nicht erfüllen?

Frage 5. Falls 4. Zutreffend: welche Anforderungen sollen konkret geändert werden?

Die Fragen 4 und 5 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Eine Absenkung der Anforderungen im EAV ist für die Landesregierung keine Option. Die Erwartungen und Anforderungen an die zukünftigen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten sind gleichbleibend hoch. Alle Bewerberinnen und Bewerber müssen die hohen Qualitätsanforderungen der hessischen Polizei ohne jegliche Abstriche erfüllen.

Die in der Antwort zu Frage 2 und 3 beschriebenen Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern haben keinerlei Einfluss auf die Testanforderungen, die im EAV abgeprüft werden.

Wiesbaden, 21. April 2020

Peter Beuth