

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Gollaleh Ahmadi (GRÜNE)

vom 04. Juli 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 05. Juli 2023)

zum Thema:

Nachfrage zu DS 19/15630

und **Antwort** vom 20. Juli 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 24. Juli 2023)

Frau Abgeordnete Gollaleh Ahmadi (GRÜNE)
über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/16 057
vom 4. Juli 2023
über Nachfrage zu DS 19/15630

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie hoch ist nach Kenntnis des Senats der Anteil der Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund unter denjenigen, die seit 2018 für die Ausbildung bzw. Studium eingestellt wurden? (Bitte aufschlüsseln nach Schutzpolizei und Kriminalpolizei sowie nach mittlerem, höherem und gehobenen Dienst)

Zu 1.:

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

	2018	2019	2020	2021	2022
Schutzpolizei gehobener Dienst:					
Anteil Migrationshintergrund	29,29 %	27,41 %	27,64 %	35,54%	32,24%
Anteil Frauen	29,76 %	33,33 %	35,33%	38,46%	37,61%
Schutzpolizei mittlerer Dienst:					
Anteil Migrationshintergrund	38,47 %	36,53 %	37,9%	36,1% ⁹	39,62%
Anteil Frauen	19,41 %	24,92%	26,33%	29,9%	28,5 %
Kriminalpolizei gehobener Dienst:					
Anteil Migrationshintergrund	20,56%	17,78%	23,81%	23,81%	24,29%
Anteil Frauen	41,11%	42,78%	49,05%	60,95%	49,05%

Quelle: interne Datenerhebung Polizei Berlin Direktion Zentraler Service Personal (Dir ZS Pers C 22), Stand:
10. Juli 2023

	2018	2019	2020	2021	2022
Schutzpolizei höherer Dienst:					
Anteil Migrationshintergrund	-	-	12,5%	-	-
Anteil Frauen	33,33%	28,57%	25,00%	80,00%	55,56%
Kriminalpolizei höherer Dienst:					
Anteil Migrationshintergrund	-	20%	11,11%	14,29%	11,11%
Anteil Frauen	50,00%	20,00%	55,56%	57,14%	33,33%

Quelle: interne Datenerhebung Polizeipräsidium Stabsabteilung (PPr St III), Stand: 7. Juli 2023

Die Angaben zum Migrationshintergrund erfolgen auf freiwilliger Basis und werden nicht überprüft. Die Jahresdaten 2023 liegen derzeit noch nicht vor.

2. Inwiefern wurden seit 2018 Kapazitäten bei Ausbildung und Studium nicht ausgefüllt, etwa aufgrund eines Mangels an qualifizierten Bewerbungen? (Bitte aufschlüsseln nach Schutzpolizei und Kriminalpolizei sowie nach mittlerem, höherem und gehobenen Dienst)

Zu 2.:

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Laufbahn	Jahr	Einstellungen	unbesetzt
gehobener Dienst Kriminalpolizei	2018	180	0
	2019	180	0
	2020	210	0
	2021	210	0
	2022	210	0
mittlerer Dienst Schutzpolizei	2018	577	47
	2019	594	30
	2020	562	62
	2021	572	52
	2022	593	19
gehobener Dienst Schutzpolizei	2018	420	0
	2019	405	15
	2020	351	39
	2021	377	13
	2022	335	55

Quelle: interne Datenerhebung Dir ZS Pers C 22, Stand: 7. Juli 2023

Im höheren Dienst der Polizei Berlin gibt es keine festgelegten Kapazitäten für den Masterstudiengang an der Deutschen Hochschule der Polizei.

3. Inwiefern sind nach Kenntnis des Senats jenseits von Imagekampagnen und stärkerer Verbreitung von Stellenanzeigen Maßnahmen geplant, um die Anzahl der Bewerbungen für Ausbildung und Studium zu

erhöhen und Interessierte bei der Vorbereitung für eine qualifizierte Bewerbung zu unterstützen oder zu beraten?

Zu 3.:

Mittlerer und gehobener Dienst:

Es wird auf die Beantwortung der Frage 5. der Schriftlichen Anfrage Drucksache 19/14907, auf die Beantwortung der Fragen 13. und 14. der Schriftlichen Anfrage Drucksache 19/15335 sowie auf die Beantwortung der Frage 7. der Schriftlichen Anfrage Drucksache 19/15630 verwiesen, die weiterhin Bestand haben.

Höherer Dienst:

Die Polizei Berlin führt auch künftig jährlich ein Potenzialanalyseverfahren (PAV) für Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes der Schutz- und Kriminalpolizei, die sich für den Aufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst interessieren, durch. Dieses dient dazu, Talente und Potenziale zu entdecken und bestmöglich auf eine Bewerbung für den Aufstieg vorzubereiten.

Mitarbeitenden des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes, die über einen Master, Staatsexamen oder einen vergleichbaren Bildungsabschluss verfügen, wird jährlich die Möglichkeit eröffnet, sich sowohl für das reguläre Einstellungsverfahren als auch für das Aufstiegsverfahren (nur gehobener Dienst) für den höheren Polizeivollzugsdienst zu bewerben.

Für alle interessierten Dienstkräfte und mögliche Bewerbende außerhalb der Polizei Berlin werden jährlich Informationsveranstaltungen angeboten, in deren Rahmen über die Zulassungsvoraussetzungen und den Ablauf des Studiums informiert wird, Fragen beantwortet werden und ein Austausch mit bereits im Aufstiegsstudium befindlichen Dienstkräften möglich ist.

4. Wie hoch ist seit 2018 die Abbruchquote bei Ausbildung und Studium und wie groß war jeweils der Anteil der Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund? (Bitte aufschlüsseln nach Schutzpolizei und Kriminalpolizei sowie nach mittlerem, höherem und gehobenen Dienst)

Zu 4.:

Im Rahmen einer manuellen Erhebung konnten seit dem Ausbildungsbeginn 2018 bis zum Frühjahr 2023 folgende gemittelte Quoten erhoben werden.

Ausbildung / Studium	„Abbruchquote“
mittlerer Dienst Schutzpolizei	ca. 27%
gehobener Dienst Schutzpolizei	ca. 18%
gehobener Dienst Kriminalpolizei	ca. 16%

Quelle: interne Datenerhebung Polizei Berlin Dir ZS Pers A 31, Stand: 31. Mai 2023

Eine Unterscheidung nach Geschlecht und Migrationshintergrund erfolgte im Rahmen dieser Erhebung nicht.

Für den höheren Dienst gab es seit 2018 keinen Abbruch im Masterstudiengang.

5. Inwiefern wurde seit 2018 bei Neueinstellungen für den höheren Polizeivollzugsdienst der Anteil von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt und wie wird dies sichergestellt?

Zu 5.:

Die tatsächliche Einstellungszahl steht immer in Abhängigkeit zur Anzahl der Bewerbungen und der tatsächlichen Eignung der Bewerbenden im Auswahlverfahren. Vorab festgelegte Zahlen gibt es im höheren Dienst nicht. Geeignete Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund werden ausnahmslos eingestellt.

6. Wie viele Polizeibeamt*innen werden nach Kenntnis des Senats bis 2030 voraussichtlich aus dem Dienst ausscheiden? (Bitte aufschlüsseln nach Schutzpolizei und Kriminalpolizei sowie nach mittlerem, höherem und gehobenen Dienst)

Zu 6.:

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Laufbahn	Laufbahngruppe	Prognose der planmäßigen Personalabgänge								
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Summe
Schutzpolizei	höherer Dienst	8	6	7	10	8	6	3	12	60
	gehobener Dienst	404	460	472	470	477	451	435	354	3.523
	mittlerer Dienst	2	0	1	0	2	2	2	1	10
Kriminalpolizei	höherer Dienst	1	3	5	2	1	10	3	5	30
	gehobener Dienst	88	88	76	91	83	82	119	119	746
Gewerbeaußen-dienst	gehobener Dienst	0	3	5	5	5	5	5	5	33
Summe Voll-zugsbeamte		503	560	566	578	576	556	567	496	4.402

Quelle: interne Datenerhebung Dir ZS Pers A 32, Stand: 31. Dezember 2022

7. Inwiefern lässt sich prognostizieren, wie viele Beamt*innen bis 2030 außerplanmäßig ausscheiden werden?

Zu 7.:

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Laufbahn	Laufbahngruppe	Prognose der außerplanmäßigen Personalabgänge*								
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Summe
Schutzpolizei	höherer Dienst	3	4	1	2	2	4	3	1	20
	gehobener Dienst	106	120	133	123	125	119	115	101	942
	mittlerer Dienst	52	50	51	55	51	53	52	51	415
Kriminalpolizei	höherer Dienst	4	2	1	1	2	2	1	2	15

	gehobener Dienst	27	32	28	31	29	36	32	29	244
GAD	gehobener Dienst	5	2	0	0	0	0	0	0	9
Summe Vollzugsbeamte		197	210	214	212	209	214	203	184	1.643

Quelle: interne Datenerhebung Dir ZS Pers A 32, Stand: 31. Dezember 2022

* außerplanmäßig = Abgänge vor Erreichen der Altersgrenze (u.a. Versetzungen/vorzeitiger Ruhestand/Entlassungen/Ableben)

Die Prognose der außerplanmäßigen Personalabgänge basiert auf Erhebungen der vergangenen Jahre.

8. Welche waren seit 2018 die Hauptgründe für ein außerplanmäßiges oder vorzeitiges Ausscheiden von Dienstkräften? (Bitte aufschlüsseln nach Schutzpolizei und Kriminalpolizei sowie nach mittlerem, höherem und gehobenen Dienst)

Zu 8.:

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Laufbahn	Laufbahngruppe	Austrittsgrund	Angaben in Vollzeitäquivalenten				
			2018	2019	2020	2021	2022
Schutzpolizei	höherer Dienst	Versetzung in den Ruhestand (§ 39, 40, 41 LBG/ § 26 BeamtStG)	1	0	0	0	1
		Versetzung (§ 28 LBG/ § 15 BeamtStG)	3	2	2	2	2
		Entlassung (§ 23 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 BeamtStG)	0	0	1	0	0
	gehobener Dienst	Versetzung in den Ruhestand (§ 39, 40, 41 LBG/ § 26 BeamtStG)	54	40	48	67	80
		Versetzung (§ 28 LBG/ § 15 BeamtStG)	15	30	19	17	14
		Entlassung (§ 23 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 BeamtStG)	4	9	10	19	16
		Ableben	19	15	18	21	19
	mittlerer Dienst	Versetzung in den Ruhestand (§ 39, 40, 41 LBG/ § 26 BeamtStG)	16	19	9	17	10
		Versetzung (§ 28 LBG/ § 15 BeamtStG)	14	12	6	13	4
		Entlassung (§ 23 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 BeamtStG)	15	26	18	25	28
		Ableben	1	1	0	1	0
	Summe außerplanmäßige Personalabgänge Schutzpolizei			142	154	131	182

Kriminalpolizei	höherer Dienst	Versetzung in den Ruhestand (§ 39, 40, 41 LBG/ § 26 BeamtStG)	0	0	0	1	1
		Versetzung (§ 28 LBG/ § 15 BeamtStG)	2	1	3	0	1
		Ableben	0	0	1	0	0
	gehobener Dienst	Versetzung in den Ruhestand (§ 39, 40, 41 LBG/ § 26 BeamtStG)	10	8	3	7	15
		Versetzung (§ 28 LBG/ § 15 BeamtStG)	6	8	4	13	4
		Entlassung (§ 23 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 BeamtStG)	8	9	5	6	11
		Ableben	4	4	4	2	4
Gewerbeaußendienst (GAD)	gehobener Dienst	Versetzung in den Ruhestand (§ 39, 40, 41 LBG/ § 26 BeamtStG)	0	2	0	2	1
		Versetzung (§ 28 LBG/ § 15 BeamtStG)	1	0	0	0	0
		Ableben	0	0	1	0	0
Summe außerplanmäßige Personalabgänge Kriminalpolizei und GAD			31	32	21	31	37

Summe außerplanmäßige Personalabgänge gesamt	173	186	152	213	211
--	-----	-----	-----	-----	-----

Quelle: Integrierte Personalverwaltung, Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

9. Welche Rolle spielen nach Einschätzung des Senats bei unplanmäßigem oder vorzeitigem Ausscheiden eine bessere Bezahlung oder Aufstiegsmöglichkeiten bei der Bundespolizei oder in anderen Bundesländern und inwiefern sind Maßnahmen dagegen geplant?

Zu 9.:

Eine gute Vergütung und gute Personalentwicklungsmöglichkeiten spielen auch bei der Polizei Berlin eine wichtige Rolle für die Personalgewinnung und -bindung, ebenso wie gute Arbeitsbedingungen (u. a. auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Angebote für verschiedene Lebensphasen, Work-Life-Balance). Wünsche nach einem Wechsel in ein anderes Bundesland begründen sich ferner häufig auch aus der jeweiligen familiären Situation.

Zur Verbesserung der Personalbindung werden sämtliche Bindungsfaktoren kontinuierlich weiterentwickelt. Das Laufbahnrecht für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte ist mit der neuen Polizei-Laufbahnverordnung insbesondere mit Blick auf bessere Personalentwicklungsmöglichkeiten flexibilisiert und modernisiert worden. Rückwirkend zum 1.

Dezember 2022 sind zuletzt zahlreiche Verbesserungen im Bereich der Erschwerniszulagen für Dienstkräfte der Polizei Berlin umgesetzt worden. Durch die geplante schrittweise Anhebung der Vergütung für die Beschäftigten des Landes Berlin auf das Bundesgrundniveau binnen fünf Jahren soll auch die Attraktivität der Polizei Berlin gegenüber den Polizeibehörden des Bundes und der anderen Länder weiter gestärkt werden.

10. Welche Maßnahmen werden nach Kenntnis des Senats unternommen oder sind geplant, um die Anzahl der vorzeitig oder außerplanmäßig Ausscheidenden zu senken, etwa über individuelle Beratungsangebote, Evaluation o.ä.?

Zu 10.:

Zu den Personalbindungsmaßnahmen der Polizei Berlin gehören insbesondere auch regelmäßige Mitarbeiterin / Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, in denen gegebenenfalls auch über ein vorzeitiges oder außerplanmäßiges Ausscheiden einer Dienstkraft gesprochen wird.

Auch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements werden Gesprächs- und Beratungsangebote unterbreitet. Diese verfolgen das Ziel, den Wiedereinstieg nach langer Krankheit individuell zu unterstützen.

Alle Maßnahmen im behördlichen Gesundheitsmanagement sollen langfristig die Gesundheit fördern und erhalten. Hierzu werden verschiedene Kurs-/ Seminar-/und Beratungsangebote (Coaching, Supervision, Sozialberatung, Personalgespräche) gemacht, die die Dienstkräfte in ihren individuellen Lebenssituationen unterstützen und einem vorzeitigen Ausscheiden entgegenwirken können.

11. Inwiefern wird es nach Einschätzung des Senats durch das planmäßige und außerplanmäßige Ausscheiden von Dienstkräften in den kommenden Jahren zu Vakanzen kommen und wie hoch werden diese voraussichtlich sein? (Bitte wenn möglich aufschlüsseln nach Schutzpolizei und Kriminalpolizei sowie nach mittlerem, höherem und gehobenen Dienst)

12. Inwiefern werden bestimmte Bereiche, Direktionen oder Abteilungen des LKAs besonders von einem drohenden Personalmangel betroffen sein? (Bitte nach Bereichen/ Direktionen/ Abteilungen aufschlüsseln)

13. Inwiefern sind nach Kenntnis des Senats Maßnahmen geplant, um den von den Gewerkschaften befürchteten Personalmangel in den kommenden Jahren auszugleichen, z.B. Erhöhung der Studien- und Ausbildungskapazitäten o.ä.?

Zu 11. bis 13:

Nach bisherigem Planungsstand sind die maximal möglichen 1.224 Einstellungen im mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst darauf ausgerichtet, die plan- und außerplanmäßige Fluktuation zu kompensieren und den geplanten Personalaufwuchs zu generieren. Würde sich die gegenwärtige Einstellungssituation verstetigen, so ist prognostisch in den Jahren 2026 bis 2029 mit einer leichten Unterdeckung bei den Übernahmen nach der Ausbildung/Studium zu rechnen, die hauptsächlich

schutzpolizeiliche Aufgabengebiete betreffen würde. Daher ist weiterhin eine effiziente Personalsteuerung und Priorisierung der zu erfüllenden Aufgaben erforderlich.

Für den höheren Dienst der Polizei Berlin kann das planmäßige und außerplanmäßige Ausscheiden von Dienstkräften in den kommenden Jahren durch die prognostizierten Einstellungen in den höheren Dienst der Schutz- und Kriminalpolizei voraussichtlich vollumfänglich kompensiert werden.

Berlin, den 20. Juli 2023

In Vertretung

Christian Hochgrebe
Senatsverwaltung für Inneres und Sport