

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Thorsten Weiß (AfD)

vom 17. Juni 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. Juni 2025)

zum Thema:

Ausbildung und Nachwuchsgewinnung - Personalsorgen bei der Polizei Berlin

und **Antwort** vom 30. Juni 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 9. Juli 2025)

Herrn Abgeordneten Thorsten Weiß (AfD)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/22947
vom 17. Juni 2025
über Ausbildung und Nachwuchsgewinnung – Personalsorgen bei der Polizei Berlin

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

Vorbemerkung:

In einem Artikel der Berliner Zeitung vom 16. Juni 2025 äußert die Gewerkschaft der Polizei (GdP) im Bereich der Ausbildung von Nachwuchskräften bei der Polizei Berlin „eine dramatische Situation, die sich bereits seit Jahren immer weiter zuspitzt“.¹

1. Welche allgemeinen Maßnahmen hat der Senat bislang ergriffen, um dem Nachwuchsproblem bei der Berliner Polizei entgegenzuwirken?

Zu 1.:

Um den Herausforderungen der Nachwuchsgewinnung zu begegnen, werden durch die Polizei Berlin u. a. folgende Maßnahmen kontinuierlich umgesetzt:

- Werbung und Kampagnen (digital und analog),
- Optimierung des Bewerbendererlebens (sogenannte „Candidate Journey“),
- Anpassung der Formalvoraussetzungen (z. B. Anhebung der Höchstaltersgrenzen),

¹ Berliner Zeitung, Andreas Kopietz, 16.06.2025, Nachwuchssorgen bei der Polizei Die Behörde findet immer weniger geeignete Bewerber für den Staatsdienst.

- Schaffung zusätzlicher Anreize (z. B. Wohnungsfürsorge, Anwärtersonderzuschläge, Führerscheinzuschuss) und
- Optimierung der Ausbildung.

Inhalte dieser Maßnahmen werden im Rahmen der weiteren Beantwortung der Schriftlichen Anfrage detailliert erläutert (siehe Fragen 8 ff.).

Zusätzlich wurde zum 1. September 2024 das Projekt „Mehr Blau und Rot“ (MBUR) in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport initiiert. Ziel des bis Ende 2026 laufenden Projekts ist es, Nachwuchskräfte für die Polizei Berlin und die Berliner Feuerwehr nachhaltig zu gewinnen und langfristig zu binden.

2. Wie haben sich die Besetzungsquoten bei Ausbildungs- und Studienplätzen an der Polizeiakademie sowie an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?

Zu 2.:

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Einstellungsjahr	Ausbildungskapazität		Einstellungen	
	mittlerer Dienst (mD)	gehobener Dienst (gD)	mD	gD
2020	624	600	562	561
2021	624	600	572	587
2022	624	600	593	545
2023	624	600	525	476
2024	624	600	600	546

Quelle: Interne Datenerhebung Direktion Zentraler Service Personal (Dir ZS Pers) A 3, Stand: 30. April 2025

3. Wie bewertet der Senat die Entwicklung der Besetzungsquote bei Ausbildungs- und Studienplätzen an der Polizeiakademie sowie an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) in den vergangenen fünf Jahren?

Zu 3.:

Die Einsatzfähigkeit der Polizei Berlin bleibt auch weiterhin gewährleistet. Die eingesetzten Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung zeigen Wirkung und sollen auch künftig zur Stabilisierung der Personalsituation beitragen.

4. Wie haben sich die Bewerbungsquoten für die Schutz- und Kriminalpolizei in den vergangenen fünf Jahren entwickelt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr, Anzahl der Bewerber und mittlerer und gehobener Dienst.

Zu 4.:

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Einstellungsjahr	Bewerbungen ¹		
	mD Schutzpolizei (Schupo)	gD Schupo	gD Kriminalpolizei (Kripo)
2020	6356	1909	3178
2021	5903	1706	3247
2022	6016	1553	3093
2023	6100	1352	2662
2024	6656	1319	2555

Quelle: Interne Datenerhebung Dir ZS Pers C 22, Stand: 24. Juni 2025

¹ alle Online-Registrierungen unabhängig vom Fortgang der Bewerbung, Bewerbungen für die Kriminalpolizei gD gelten analog für die Schutzpolizei gD

5. Wie viele Anwärter wurden in den vergangenen fünf Jahren tatsächlich eingestellt? Wie hoch ist die Differenz zwischen planmäßiger Anzahl an Einstellungen und tatsächlicher Anzahl an Einstellungen in den vergangenen fünf Jahren? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Differenz.

Zu 5.:

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Einstellungsjahr	Soll			Ist		
	mD	gD Schupo	gD Kripo	mD	gD Schupo	gD Kripo
2020	624	390	210	562	351	210
2021	624	390	210	572	377	210
2022	624	390	210	593	335	210

2023	624	390	210	525	269	207
2024	624	360	240	600	305	241

Quelle: Interne Datenerhebung Dir ZS Pers C 22, Stand: 24. Juni 2025

6. Wie hoch war in den vergangenen fünf Jahren der Anteil der Bewerber, die am Auswahlverfahren scheiterten, aufgeschlüsselt nach:

- a) schriftlichem Eignungstest (Rechtschreibung, Allgemeinwissen etc.),
- b) sportlicher Leistungsüberprüfung,
- c) polizeiärztlicher Untersuchung (inkl. häufigster Ausschlussdiagnosen),
- d) psychologischer Eignungsprüfung,
- e) Drogenscreening?

Zu 6.:

Für 2024 liegen aufgrund einer Softwareumstellung keine vollständigen Daten vor.

a) schriftlicher Eignungstest (PC-Test in Präsenz)

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024
Anteil in %	50,2	43,6	48,4	47,1	Keine Angabe (k. A.)

Quelle: Interne Datenerhebung Dir ZS Pers C 22, Stand: 24. Juni 2025

b) sportliche Leistungsüberprüfung

Die erfragten Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024
Anteil in %	10,5	15,7	2,8	3,2	k. A.

Quelle: Interne Datenerhebung Dir ZS Pers C 22, Stand: 24. Juni 2025

Im Jahr 2019 wurde auf Initiative der Polizeiakademie der Polizei Berlin der bestehende zweiteilige Sporteinstellungstest (2000m Lauf und Parcours) durch die Deutsche Sporthochschule Köln evaluiert und konzeptionell überarbeitet, um die für den Polizeiberuf erforderlichen physischen Anforderungen noch differenzierter und genauer im Einstellungsverfahren überprüfen zu können. Die Umstellung auf einen neuen Hindernisparcours erfolgte im Jahr 2022.

- c) polizeiärztlicher Untersuchung (inkl. häufigster Ausschlussdiagnosen),
- d) psychologischer Eignungsprüfung,
- e) Drogenscreening

Eine statistische Erhebung von Ausschlussdiagnosen erfolgt bei der Polizei Berlin nicht. Der Anteil der Bewerbenden, die gesundheitlich nicht für den Polizeivollzugsdienst tauglich waren, ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024
Anteil in %	10,1	13,3	12,2	14,3	k. A.

Quelle: Interne Datenerhebung Dir ZS Pers C 22, Stand: 24. Juni 2025

7. Welche Ursachen sieht der Senat für die hohe Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern, die die Eignungstests oder die polizeiärztliche Untersuchung nicht bestehen?

Zu 7.:

Die Inhalte der Eignungstests orientieren sich an den grundlegenden Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes. Zu den konkreten Ursachen des Scheiterns im Auswahlverfahren kann keine Aussage getroffen werden.

Die Polizei Berlin unterstützt jedoch die Vorbereitung für das Auswahlverfahren. Zu diesem Zweck bietet die Polizei Berlin Angebote zur zielgerichteten Vorbereitung an (z. B. Übungstests und -diktate, Übungssporttesttermine u. ä.). Fragen und Antworten zum Auswahlverfahren finden sich zudem auf Instagram, TikTok oder der polizeieigenen Karriereseite im Internet.

8. Welche konkreten Änderungen plant der Senat an den Auswahlkriterien, um sowohl die Qualität als auch die Breite des Bewerberfeldes zu sichern?

Zu 8.:

Änderungen können nur insoweit erfolgen, wie es die Anforderungen des Polizeiberufs zulassen. Jüngste Beispiele für eine Erweiterung des Kreises potenzieller Bewerbender sind die geplante Anhebung der Altersgrenzen im Polizeivollzugsdienst in § 5 und § 19 Polizeilaufbahnverordnung (PolLVO) oder die Anerkennung einer Polizeibeschräftigung als

förderliche berufliche Erfahrung für den Polizeivollzugsdienst gemäß Voraussetzungen des § 19 Abs. 3 PolLVO.

Darüber hinaus wurde mit der Ermöglichung des Quereinstiegs zur Kriminalpolizei gemäß §§ 24, 25 PolLVO der Rahmen geschaffen, um spezialisierten Hochschulabsolventinnen und -absolventen ein attraktives Berufsangebot zu unterbreiten.

9. Welche allgemeinen Pläne verfolgt der Senat zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes „Polizist/in“ in Berlin – insbesondere in Hinblick auf:
- die Verbesserung der Wohnsituation (z. B. Ausbau von Beschäftigtenwohnungen),
 - die Optimierung von Auswahlverfahren und Ausbildung,
 - die Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen?

Zu 9.:

Zur Verbesserung der Wohnraumsituation hat die Polizei Berlin in den vergangenen Jahren verschiedene infrastrukturelle Maßnahmen ergriffen, darunter insbesondere:

- Ausbau von Beschäftigtenwohnungen: Plattform im Intranet,
- zielgerichtete Wohnungsvermittlung durch die Wohnungsfürsorge im Apartmenthaus im „Pionierquartier“ in Spandau für Nachwuchskräfte (168 Plätze) und durch Kooperation mit städtischen Wohnungsbaugesellschaften,
- temporäre Wohnlösungen für Nachwuchskräfte der Polizei Berlin in den Wohnungen von Wohnungsbaugesellschaften oder in Apartmentanlagen für Auszubildende und Studierende in den Bezirken Lichtenberg und Pankow.

Zur Optimierung von Auswahlverfahren startete die Polizei Berlin im Jahr 2010 mit einem modernen Onlinebewerbungsverfahren, das kontinuierlich auf die aktuellen Bedürfnisse ausgebaut wird. Nach einer Funktionserweiterung zum Jahr 2024 haben die Bewerbenden mittlerweile direkten Zugriff auf ihre Bewerbung und alle erforderlichen Informationen.

Ferner bietet dieser Bewerbungsaccount einen direkten Kommunikationszugang zum Einstellungsbüro der Polizei Berlin und z. B. die Möglichkeit, Auswahltermine eigenständig zu buchen. Aktuell wird die Einführung einer Bewerbungs-App geprüft, um der Zielgruppe den größtmöglichen Service zu bieten.

Darüber hinaus wird auch die Ausbildung an der Polizeiakademie kontinuierlich optimiert, um schon den Einstieg in den Polizeiberuf attraktiv zu gestalten. Die Ausbildungsinhalte werden regelmäßig evaluiert (z. B. durch die Arbeitsgruppe Lerninhalte) und gezielt an aktuelle rechtliche Vorgaben, gesellschaftliche Entwicklungen sowie einsatzpraktische Anforderungen angepasst.

Moderne didaktische Konzepte sowie einsatzbezogene Trainingsformate gewährleisten eine praxisnahe, qualitativ hochwertige Ausbildung, die gezielt die Nachwuchskräfte auf die Herausforderungen des polizeilichen Einsatzdienstes vorbereitet.

Auch der Sportunterricht wurde beispielsweise durch eine Entwicklungsklasse für Anwärterinnen und Anwärter mit Leistungsschwächen im Schwimmen sowie gezielte konditionsfördernde Formate fortentwickelt.

Zudem wird die technische Ausstattung fortlaufend verbessert, um ein zeitgemäßes, flexibles und mediengestütztes Lernen zu ermöglichen. Im Rahmen der Digitalisierung werden auch Potenziale generativer KI-Tools im Ausbildungsumfeld geprüft und schrittweise nutzbar gemacht. Ziel ist es, u. a. die didaktische Qualität zu erhöhen und die Lernprozesse zu individualisieren.

Zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen bietet die Polizeiakademie im Rahmen eines ganzheitlichen Bindungsmanagements ein Anwärterbüro als Anlaufstelle an.

Dieses steht den Anwärterinnen und Anwärtern bei organisatorischen Anliegen, für individuelle Unterstützung und für eine strukturierte Begleitung während der Ausbildung zur Seite. Ziel ist es, den Einstieg zu erleichtern, die Nachwuchskräfte mit ihrer neuen Rolle, den Abläufen, der Organisationskultur und dem Team vertraut zu machen und so Motivation, Leistungsbereitschaft und Bindung nachhaltig zu fördern.

Ein Willkommensprogramm für Zugezogene konzentriert sich auf Nachwuchskräfte, die ihren bisherigen Lebensmittelpunkt für die Ausbildung nach Berlin verlegt haben. Sie werden bei ihrem Ankommen in der Stadt anfangs durch verbindliche und in der Folge

durch freiwillige Angebote in ihrer Netzwerkentwicklung begleitet. Angebote wie die Wohnungsfürsorge und gemeinsame Aktivitäten werden gezielt gesteuert.

Ergänzend steht eine Anlaufstelle für Beratung und Konfliktbewältigung zur Verfügung. Sie bietet eine vertrauliche, niedrighschwellige Anlaufmöglichkeit bei persönlichen, sozialen oder ausbildungsbezogenen Herausforderungen. Ziel ist es, Belastungen frühzeitig zu erkennen, individuelle Unterstützungsbedarfe aufzufangen und bei Bedarf passgenaue weiterführende Hilfsangebote zu vermitteln.

Zur Förderung des sozialen Miteinanders und zur Stärkung des Ausbildungsumfelds wurden zudem verschiedene sportliche und freizeitbezogene Angebote geschaffen, die zu einer positiven Lern- und Ausbildungskultur beitragen.

10. Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben, insbesondere bei Einsatzkräften im Schichtdienst, wurden in den letzten Jahren umgesetzt?

Zu 10.:

Die Polizei Berlin ist seit dem Jahr 2018 durch verschiedene Auditoren als familienbewusste Arbeitgeberin zertifiziert. An der Weiterentwicklung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird kontinuierlich gearbeitet. Die Polizei Berlin bietet eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen an. Die Rahmenanwesenheitszeiten in den flexiblen Arbeitszeitmodellen der Polizei Berlin bieten den Dienstkräften unter Berücksichtigung der dienstlichen Obliegenheiten Raum, berufliche und private Belange zu vereinbaren.

Im Bereich der Einsatzeinheiten wurde ein Tagesdienstzug eingeführt. Insbesondere durch die angepassten Dienstzeiten in diesem Bereich werden die Dienstkräfte der Einsatzeinheiten mit familiären Erfordernissen in die Lage versetzt, weiterhin den Dienst innerhalb einer Einsatzeinheit und ggf. in Vollzeit zu verrichten. In den örtlichen Polizeidirektionen wurde für die Abschnitte ein angepasstes Tourenplanmodell (Tourenplanmodell 2023) zur Reduktion von Belastungen und Dienstantritten, insbesondere mit Blick auf familiäre Verpflichtungen, eingerichtet.

11. Inwiefern wurden konkrete finanzielle oder infrastrukturelle Maßnahmen zur Bereitstellung von Wohnraum für Polizeibeschäftigte verfolgt (z. B. Beschäftigtenwohnungen, Belegungsrechte, Zuschüsse)?

Zu 11.:

Siehe Antwort zu Frage 9.

12. Wie möchte der Senat sicherstellen, dass trotz der prognostizierten Abgänge von etwa einem Drittel der Belegschaft bis 2030 die Einsatzfähigkeit der Polizei in vollem Umfang gewährleistet bleibt? Gibt es ein strategisches Personalentwicklungskonzept, das frühzeitige Bindung, Karriereperspektiven und ggf. flexible Laufbahnmodelle berücksichtigt?

Zu 12.:

Nach derzeitigen Planungen der Polizei Berlin scheiden in den Jahren 2025 bis 2030 ca. 720 Dienstkräfte pro Jahr aus, dies entspricht insgesamt einem Anteil von ca. 23 %. Der Ausgleich dieser Fluktuation wird bei der Einstellungsplanung berücksichtigt, um die Einsatzfähigkeit der Polizei Berlin zu gewährleisten.

Grundlage für die Personalentwicklung in der Berliner Verwaltung bildet die Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung. Diese verankert lebensphasenorientierte Rahmenbedingungen für das Personalmanagement und die Organisationsentwicklung im Personalbereich im Land Berlin unter Wahrung der dezentralen Verantwortlichkeiten und unter Berücksichtigung der Besonderheiten einzelner Behörden.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Rahmen-Dienstvereinbarung obliegt den jeweiligen Behörden und mündet in einem integrierten behördlichen Personalmanagementkonzept der Polizei Berlin.

Die Geschäftsanweisung SE Pers Nr. 1/2018 über die Personalentwicklung der Beamtinnen und Beamten in der Polizei Berlin ergänzt die bestehenden Leitlinien um behördeninterne Personalentwicklungsgrundlagen, -instrumente und Qualifizierungsprogramme, die für alle Dienststellen verbindlich gelten.

Daneben hat die Polizei Berlin eine strategische Fortbildungsrahmenkonzeption erstellt, da die berufliche Fortbildung als wichtiger Pfeiler einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung die in der Ausbildung bzw. im Studium vermittelten Wissensinhalte mit Blick auf die jeweilige berufliche Verwendung vertieft, ergänzt und erweitert. Diese stellt zudem sicher, dass die Dienstkräfte der Polizei Berlin qualifiziert und erfolgreich das Aufgabenportfolio nach innen und außen bedienen können.

13. Welche quantitativen Ziele verfolgt der Senat für die Nachwuchsgewinnung im Polizeivollzugsdienst für die Jahre 2025 bis 2030?

Zu 13.:

Derzeit befinden sich die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, die Senatsverwaltung für Finanzen, die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege und die Hochschule für Wirtschaft und Recht in Verhandlungen über die zukünftig zusätzlich bereitzustellenden Studienplätze an der HWR. Das Ergebnis dieser Verhandlungen wird im Senatsbeschluss zum Haushalt 2026/2027 berücksichtigt.

14. Welche konkreten Maßnahmen hat der Senat in den vergangenen fünf Jahren zur Verbesserung der Bewerberlage initiiert und welche Evaluationen liegen dazu vor?

Zu 14.:

Die Polizei Berlin nutzt ein breites Spektrum an analogen und digitalen Maßnahmen zur Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber.

Analoge Maßnahmen (nicht abschließend):

- Berufsberatung an Schulen, Messen, im Berufsinformationszentrum der Polizei,
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Girls' Day, Blaulichtmeile, mobile Wachen),
- Praktikantenbindung durch Erlebnistage und Infoveranstaltungen,
- Kooperation mit dem Beratungsnetzwerk Queraufstieg für Studienaussteigende,
- Radiowerbung,
- Werbung im öffentlichen Raum (z. B. Berliner Fenster, Großplakate).

Digitale Maßnahmen:

- Präsenz auf TikTok, Instagram, LinkedIn, Xing und „Dienstzeitende“ ,

- Social-Media-Kampagnen und Live-Berufsberatungen,
- Einsatz eines Corporate Influencers (@polizeiberlin.mario),
- Entwicklung einer Employer Branding Strategie,
- Einbindung Beratungs- und Marktforschungsleistung (Zielgruppen-Targeting).

Die Wirksamkeit wird regelmäßig anhand von Nutzungszahlen, Zugriffen, Interaktionen und Rückmeldungen evaluiert. Insbesondere der TikTok-Karrierekanal und der Corporate Influencer zeigen hohe Reichweiten und positives Feedback. Diese Daten fließen fortlaufend in die strategische Anpassung der Maßnahmen ein.

15. Inwiefern wird aktiv in anderen Bundesländern oder im Ausland (z. B. Österreich, Schweiz, EU-Mitgliedstaaten) um geeignete Bewerberinnen und Bewerber geworben?

Zu 15.:

In den vergangenen Jahren wurden diverse Maßnahmen durchgeführt, um mögliche Berufsinteressierte aus dem Kreis der hier lebenden EU-Bürgerinnen und -Bürger wie auch solche im europäischen Ausland anzusprechen.

In Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit Berlin/Brandenburg wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Erstellung zielgruppenspezifischer Info-Flyer, die über die Bundesagentur für Arbeit an geeignete Botschaften (zunächst Spanien, Österreich, Ungarn) zur weiteren Verwendung übergeben wurden,
- Ausgabe von spezifischem Informationsmaterial an die Bundesagentur für Arbeit für deren Beratungstätigkeit,
- Impulsvortrag „Polizei als Beruf“ für Berufsberaterinnen und Berater der Bundesagentur für Arbeit, die in deutschen Auslandsschulen vor Ort über die verschiedenen Berufsbilder - nunmehr auch das Arbeiten bei der Polizei Berlin – informieren,
- Informationen zu Praktikumsmöglichkeiten auch für Schülerinnen und Schüler aus dem Ausland.

Ferner wurde die letzte Europawahl genutzt, um mittels einer analogen Werbekampagne mit sogenannten „Edgar-Cards“ (die kostenlos, meist in Restaurants und

Veranstaltungsorten ausliegen) die Zielgruppe der bereits in Berlin lebenden EU-Bürgerinnen und Bürger anzusprechen.

16. Plant der Senat strukturelle oder finanzielle Maßnahmen zur Vermeidung von Stellenkürzungen im Polizeibereich? Wie bewertet der Senat Stellenkürzungen im Lichte der aktuellen Personalengpässe und Nachwuchsschwierigkeiten?

Zu 16.:

Über den Haushaltsplan 2026/2027 ist noch nicht entschieden.

Berlin, den 30. Juni 2025

In Vertretung

Christian Hochgrebe
Senatsverwaltung für Inneres und Sport