



Der Minister

Ministerium des Innern NRW, 40190 Düsseldorf

Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

VORLAGE
18/176

A09

25. September 2022

Seite 1 von 7

Telefon 0211 871-2475

Telefax 0211 871-

für die Mitglieder
des Innenausschusses

Sitzung des Innenausschusses am 22.09.2022
Antrag der Fraktion der SPD vom 12.09.2022
„Neueinstellung von Polizeikräften und Belastungsbezogene Kräfteverteilung (BKV) 2022“

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

zur Information der Mitglieder des Innenausschusses des Landtags übersende ich den schriftlichen Bericht zum TOP „Neueinstellung von Polizeikräften und Belastungsbezogene Kräfteverteilung (BKV) 2022“.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Reul MdL

Dienstgebäude:
Friedrichstr. 62-80
40217 Düsseldorf

Lieferanschrift:
Fürstenwall 129
40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01
Telefax 0211 871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahnlinien 732, 736, 835,
836, U71, U72, U73, U83
Haltestelle: Kirchplatz



**Schriftlicher Bericht
des Ministers des Innern
für die Sitzung des Innenausschusses am 22.09.2022
zu dem Tagesordnungspunkt
„Neueinstellung von Polizeikräften und Belastungsbezogene Kräfteverteilung (BKV) 2022“**

Durch die hohen Einstellungszahlen der vergangenen Jahre sowie die Möglichkeit zur freiwilligen Lebensarbeitszeitverlängerung für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte konnte bereits mit der BKV 2021 das Verteilpotenzial von 37.500 auf 37.600 erhöht werden. Das Planstellen-IST der Kreispolizeibehörden (KPB) zum 1. Oktober 2021 betrug 37.604 Planstellen, was die planerische Annahme bestätigt. Zum 1. Oktober 2022 wird erwartet, dass sich dieser Trend fortsetzt, sodass das Verteilpotenzial um weitere 250 auf 37.850 Planstellen erhöht wurde. Der personelle Aufwuchs bei den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten hat damit bereits eingesetzt und wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen, obwohl nach wie vor hohe Abgangszahlen durch altersbedingte Eintritte in den Ruhestand zu verzeichnen sind.

Im Vergleich zur BKV 2016 stehen den KPB zudem rund 2.600 Stellen für Regierungsbeschäftigte mehr zur Verfügung. Allein im Vergleich zum Jahr 2021 werden den KPB zum 1. Oktober 2022 über 450 Stellen mehr für Regierungsbeschäftigte zur Verfügung stehen.

Die nachfolgende tabellarische Übersicht weist detailliert die Veränderungen der BKV 2022 im Vergleich zur BKV 2021 aus:



BEHÖRDE	Planstellen Beamtinnen/Beamte			Stellen Regierungsbeschäftigte			Planstellen/Stellen Gesamt		
	BKV 2021	BKV 2022	Differenz	BKV 2021	BKV 2022	Differenz	BKV 2021	BKV 2022	Differenz
Aachen	1286,45	1298,41	11,96	261,05	282,97	21,92	1547,50	1581,38	33,88
Bielefeld	1140,26	1141,11	0,85	209,54	221,05	11,51	1349,79	1362,15	12,36
Bochum	1657,27	1661,29	4,02	262,75	282,36	19,61	1920,02	1943,65	23,63
Bonn	1189,53	1195,43	5,90	230,52	238,78	8,26	1420,05	1434,22	14,17
Borken	530,24	539,66	9,41	86,78	93,01	6,23	617,02	632,66	15,64
Coesfeld	304,26	308,89	4,63	58,19	62,27	4,08	362,45	371,16	8,71
Dortmund	2414,99	2417,40	2,42	377,75	400,36	22,61	2792,73	2817,76	25,03
Duisburg	1518,89	1520,49	1,60	285,40	298,33	12,93	1804,29	1818,82	14,53
Düren	402,37	403,90	1,53	71,38	77,23	5,85	473,74	481,13	7,38
Düsseldorf	2616,48	2618,49	2,01	387,22	415,60	28,38	3003,70	3034,08	30,39
Ennepe-Ruhr-Kreis	316,21	320,20	3,99	58,06	62,10	4,05	374,27	382,30	8,03
Essen	1832,48	1834,13	1,66	335,78	358,33	22,54	2168,26	2192,46	24,20
Euskirchen	264,43	274,10	9,68	51,87	59,04	7,17	316,30	333,14	16,84
Gelsenkirchen	707,33	709,14	1,82	149,46	158,69	9,22	856,79	867,83	11,04
Gütersloh	470,59	472,90	2,30	77,01	83,18	6,18	547,60	556,08	8,48
Hagen	474,59	480,26	5,67	127,07	135,64	8,57	601,66	615,90	14,24
Hamm	332,81	335,43	2,62	66,92	73,12	6,20	399,73	408,55	8,82
Heinsberg	366,32	370,32	4,00	66,44	71,45	5,00	432,77	441,77	9,00
Herford	318,32	320,50	2,18	59,59	63,69	4,11	377,90	384,19	6,29
Hochsauerlandkreis	361,46	367,60	6,14	65,23	73,32	8,08	426,69	440,91	14,22
Höxter	201,77	204,03	2,26	42,90	46,94	4,04	244,67	250,97	6,30
Kleve	452,93	466,83	13,90	76,25	84,42	8,16	529,19	551,25	22,06
Köln	4111,75	4118,45	6,70	581,58	621,35	39,77	4693,33	4739,80	46,47
Krefeld	521,00	522,26	1,25	124,76	130,49	5,73	645,76	652,75	6,98
Lippe	393,50	396,18	2,68	72,32	77,62	5,30	465,82	473,80	7,97
Märkischer Kreis	600,89	611,22	10,33	97,45	103,32	5,87	698,33	714,54	16,21
Mettmann	688,54	696,15	7,61	113,06	121,12	8,07	801,59	817,27	15,68
Minden-Lübbecke	394,32	396,75	2,43	68,76	73,82	5,06	463,09	470,57	7,48
Mönchengladbach	673,04	677,98	4,94	142,21	149,17	6,97	815,25	827,15	11,90
Münster	1268,27	1283,75	15,48	223,87	239,40	15,53	1492,14	1523,15	31,01
Oberbergischer Kreis	339,43	340,69	1,26	63,44	68,33	4,89	402,87	409,02	6,15
Oberhausen	408,29	410,27	1,98	84,59	92,28	7,68	492,89	502,55	9,66
Olpe	193,16	194,75	1,60	43,96	47,94	3,98	237,11	242,69	5,58
Paderborn	434,94	446,23	11,29	72,35	80,54	8,19	507,29	526,77	19,48
Recklinghausen	1380,92	1388,30	7,38	241,54	259,13	17,59	1622,46	1647,42	24,97
Rhein-Erft-Kreis	699,53	706,97	7,44	108,79	116,81	8,02	808,32	823,78	15,46
Rheinisch-Berg.-Kreis	357,72	364,60	6,88	64,90	70,09	5,19	422,62	434,69	12,07
Rhein-Kreis Neuss	630,84	637,51	6,66	102,45	112,28	9,83	733,29	749,79	16,49
Rhein-Sieg-Kreis	464,30	470,19	5,89	76,76	84,33	7,57	541,06	554,51	13,46
Siegen-Wittgenstein	406,86	408,17	1,31	75,47	80,29	4,83	482,33	488,47	6,14
Soest	415,39	421,34	5,95	69,24	74,34	5,11	484,63	495,68	11,06
Steinfurt	591,22	603,00	11,78	96,06	106,20	10,14	687,28	709,20	21,92
Unna	447,76	452,49	4,73	80,09	86,11	6,02	527,85	538,60	10,76
Viersen	427,42	432,62	5,21	72,51	77,75	5,25	499,93	510,38	10,45
Warendorf	361,42	369,58	8,16	65,16	70,42	5,26	426,57	440,00	13,42
Wesel	684,10	686,55	2,45	113,80	119,68	5,89	797,90	806,23	8,33
Wuppertal	1545,42	1553,51	8,09	249,08	264,16	15,08	1794,50	1817,67	23,17
GESAMT	37600,00	37850,00	250,00	6511,33	6968,83	457,50	44111,33	44818,83	707,50

Ergänzend weise ich darauf hin, dass seit Regierungsübernahme im Juni 2017 insbesondere im Rahmen der zentralen Zuständigkeiten in den Bereichen Kinderpornografie, Terrorismusbekämpfung und Digitalisierung



die Landesoberbehörden einen Personalzuwachs von rund 250 Planstellen für Beamtinnen und Beamte und rund 1.000 Stellen für Regierungsbeschäftigte erfahren haben.

Zum 1. September 2022 wurden 2.351 Kommissaranwärterinnen und -anwärter ernannt. Aufgrund weiterhin anhaltender Einstellungsbemühungen ändert sich diese Zahl nahezu täglich. Am 13. September 2022 betrug die Zahl der ernannten Kommissaranwärterinnen und -anwärter bereits 2.387. Wie auch schon in den Vorjahren, wird die Aufnahme des dualen Studiums voraussichtlich noch bis Oktober möglich sein.

Die Bewerberzahlen der letzten Jahre zum Stichtag 1. Juli stellen sich wie folgt dar:

Einstellungsjahrgang	Bewerbungseingänge (online) zum	Anzahl der online Bewerbungseingänge
2019	01.07.2018*	1 395*
2020	01.07.2019	3 630
2021	01.07.2020	3 915
2022	01.07.2021	3 538
2023	01.07.2022	2 620

* Anmerkung: Beginn des Bewerbungszeitraums im Juni 2018 (seinerzeit war eine Bewerbung noch nicht ganzjährig möglich).

Die Bewerbungsphase endet gewöhnlich am 8. Oktober des vorausgehenden Jahres, wobei eine ganzjährige Bewerbung trotzdem möglich ist. Erfahrungsgemäß steigen insbesondere in den letzten Wochen der Bewerbungsphase die Zahlen nochmal bedeutsam an. Deshalb, aber auch weil die Werbekampagne und deren konkrete Maßnahmen nie gleich angelegt sind, ist ein Vergleich zum Stichtag 1. Juli nur eingeschränkt aussagekräftig.



Bedauerlicherweise kommt nicht jede Bewerberin oder jeder Bewerber für den Polizeivollzugsdienst in Betracht. Die Beurteilung der Polizeidienstfähigkeit richtet sich nach der bundesweit gültigen Polizeidienstvorschrift 300. Neben körperlichen Anforderungen müssen auch bestimmte charakterliche Eigenschaften vorliegen. Die Polizei Nordrhein-Westfalen legt viel Wert auf die für Polizistinnen und Polizisten besonders wichtige Wertorientierung mit klarem Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Wichtig sind außerdem Lernkompetenzen, um das Studium, aber auch den künftigen Berufsweg mit sich fortlaufend wandelnden Anforderungen bestreiten zu können.

Bewerberinnen und Bewerber, die aktuell ihre Schullaufbahn beenden und sich beruflich orientieren, legen nach Einschätzung der in der Polizei Nordrhein-Westfalen mit Werbung und Auswahl betrauten Fachkräfte einerseits vor allem Wert auf einen sicheren Arbeitsplatz. Sie suchen außerdem nach einer sinnhaften, dem Gemeinwohl dienenden Tätigkeit. Gleichzeitig möchten sie möglichst wenig Abstriche in puncto Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen. Gerade der letzte Aspekt ist mit den sich häufig wandelnden Anforderungen und der stets dynamischen Lageentwicklung des Polizeiberufs nicht immer vereinbar. Trotzdem belegt die mehrfache Auszeichnung mit dem sog. „Trendence-Siegel“ (Arbeitgeber-siegel des unabhängigen Marktforschungsunternehmens Trendence Institut GmbH) nachdrücklich die Attraktivität des Polizeiberufs.

Um die personelle Stärkung der Polizei Nordrhein-Westfalens um jährlich 3.000 Polizeikräfte in der laufenden Legislaturperiode zu forcieren, wurde im August 2022 eine Task Force eingerichtet. Diese befasst sich primär mit dem Anwerben von Kommissaranwärterinnen und -anwärtern und soll die dafür erforderlichen Maßnahmen der einzelnen Ausbildungsträger koordinieren. Zudem wird – wie in der vergangenen Legislaturperiode – an der ergänzenden Einstellung der jährlich 500 Regierungsbeschäftigten



zur Entlastung der Polizistinnen und Polizisten von administrativen Aufgaben sowie zur zusätzlichen Professionalisierung der Polizei NRW in Spezialgebieten festgehalten.

Seite 6 von 7

Zeitig nach Einrichtung der Task Force wurden Sofortmaßnahmen eingeleitet. Beispielsweise wurde die Frist für den Nachweis von Sport- und Rettungsschwimmabzeichen hinausgeschoben. Überdies sind Ausnahmen von der Mindestgröße von 1,63 Metern vorgesehen, wenn über ein besonderes Testverfahren nachgewiesen werden kann, dass wesentliche polizeiliche Tätigkeiten auch von kleineren Personen bewältigt werden können.

Neben dem Ministerium des Innern wirken in der Task Force Vertreterinnen und Vertreter des Landesamts für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei (LAFP NRW), der Hochschule für Polizei und Öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW), der Einstellungs- und Ausbildungsbehörden sowie des Polizeihauptpersonalrats und der Gleichstellungsbeauftragten mit. Herausfordernd gestalten sich für die Polizei Nordrhein-Westfalen, wie für andere Arbeitgeber auch, der demografische Wandel sowie der damit einhergehende, sich aktuell weiter verschärfende Fachkräftemangel und die daraus resultierende Konkurrenzsituation zu anderen Arbeitgebern.

In Summe sind die Bewerbungseingänge in den letzten Jahren bisher annähernd konstant geblieben. Zurückzuführen ist das nicht zuletzt auf die umfangreichen Werbemaßnahmen der Polizei Nordrhein-Westfalen. Auf dem Arbeitsmarkt konkurriert die Polizei Nordrhein-Westfalen mit vielen privatwirtschaftlichen, aber auch öffentlichen Arbeitgebern. Gerade deshalb war die Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst in Nord-



rhein-Westfalen wichtig und notwendig. Da zahlreiche Maßnahmen jedoch erst vor kurzer Zeit eingeführt worden sind, kann deren Wirksamkeit noch nicht ausreichend belastbar eingeschätzt werden.

Mit dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gestärkt. So wurde beispielsweise ein Anspruch auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit sowie das Wiedereinstiegsmanagement gesetzlich verankert. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand für den Polizeibereich bis zum 31. Dezember 2023 verlängert.

Die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist und bleibt eines der zentralen Anliegen der Landesregierung. Um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und Fachkräfte sowie Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, wird die Landesregierung in enger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und Gewerkschaften eine Modernisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst erarbeiten und durchführen.