



HESSISCHER LANDTAG

17. 04. 2025

Kleine Anfrage

Moritz Promny (Freie Demokraten) vom 21.01.2025

Personalsituation und Arbeitsbedingungen in der hessischen Polizei und Antwort

Minister des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz

Vorbemerkung Fragesteller:

Es gibt Berichte von Polizeibeamtinnen und -beamten, die auf erhebliche Missstände bei der hessischen Polizei hinweisen. Besonders betont werden dabei eine anhaltende personelle Unterbesetzung, die zusätzliche Belastung durch außerplanmäßige Einsätze sowie der steigende administrative Aufwand durch neue interne Systeme. Gleichzeitig wird eine mangelnde Wertschätzung für den Schichtdienst beklagt. Versuche, die Personalsituation an der Basis anzusprechen, stoßen nach diesen Schilderungen häufig auf wenig konstruktive Reaktionen aus der Führungsebene, die eher auf Anpassungen wie die Reduktion von Schichten oder die Senkung von Mindeststärken abzielen. Diese Herangehensweise trägt jedoch laut den Berichten zu einer weiteren Überlastung der Einsatzkräfte bei und gefährdet dadurch zunehmend die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger.

Diese Vorbemerkung des Fragestellers vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

- Frage 1 Wie hat sich die Personalstärke der hessischen Polizei in den letzten fünf Jahren entwickelt, differenziert nach täglichem Schichtdienst der Polizeistationen, Ermittlungsgruppen und Kommissariate im Vergleich zu neu geschaffenen Einheiten wie KIST, Fokus, sonstige Zentralisierungen?
- Frage 6 Welche Schritte plant die Landesregierung, um den Personalmangel im Schichtdienst und in den Ermittlungsgruppen zu beheben?
- Frage 7 Wie viele Beamtinnen und Beamte wurden seit 2020 in neu geschaffene Einheiten oder für polizeifremde Tätigkeiten abgestellt, und wie wurde dabei die Personalstärke in den Polizeistationen berücksichtigt?

Die Fragen 1, 6 und 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Mit den Sicherheitspaketen I bis III hat die Landesregierung massiv in zusätzliches Personal für die hessische Polizei investiert. Erstmals in der Landesgeschichte wurde im Jahr 2024 die Marke von 16.000 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten (PVB) überschritten. Am 01.02.2025 umfasste der Personalbestand der Polizeibehörden 16.242 ausgebildete Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte. Sie sorgen mit ihrer Arbeit für die Sicherheit im Land – ein polizeifremder Einsatz findet nicht statt.

Die Gesamtentwicklung der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten der letzten fünf Jahre stellt sich wie folgt dar:

Stichtag	Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte
01.02.2021	15.049
01.02.2022	15.282
01.02.2023	15.510
01.02.2024	15.938
01.02.2025	16.242

Die 2.143 Zuweisungen seit dem Jahr 2018 (Start der Sicherheitspakete) lassen sich wie folgt aufschlüsseln:

Polizeipräsidium Frankfurt	438
Polizeipräsidium Mittelhessen	204
Polizeipräsidium Nordhessen	235
Polizeipräsidium Osthessen	102
Polizeipräsidium Südhessen	212
Polizeipräsidium Südosthessen	201
Polizeipräsidium Wiesbaden	227
Hessisches Polizeipräsidium Einsatz	221
Hessisches Landeskriminalamt	183
Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit	64
Hessisches Polizeipräsidium für Technik	48
Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz / Landespolizeipräsidium	8

Mit dem Nachtragshaushalt 2024 hat die Landesregierung 50 zusätzliche Stellen zur Entlastung des Regeldienstes beim Einsatz für sichere Innenstädte geschaffen. Im August 2025 werden zum Abschluss der Sicherheitspakete weitere 127 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte in den Einsatz gebracht.

Von den zusätzlichen Kräften profitieren alle Polizeidienststellen; sie sind gut ausgestattet, um ihre Aufgaben verantwortungsvoll wahrzunehmen und wurden in die Lage versetzt, die Polizeistärken in den verschiedensten Aufgabenbereichen weiter zu erhöhen. Die Personalhoheit und damit die Zuteilung zu einzelnen Dienststellen und -gruppen obliegt den einzelnen Präsidien. Eine weitergehende Aufschlüsselung ist mangels statistischer Daten und damit ohne händische Auswertung in allen Präsidien, Direktionen und Stationen nicht möglich; wegen des damit einhergehenden Verwaltungsaufwandes wurde von einer solchen abgesehen.

Frage 2 Wie bewertet die Landesregierung die Belastungssituation von Polizeibeamtinnen und -beamten in Hessen, insbesondere im Schichtdienst?

Frage 3 Welche Maßnahmen hat die Landesregierung in den letzten fünf Jahren ergriffen, um die Arbeitsbedingungen im Schichtdienst zu verbessern?

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

Die Belastungssituation der Polizeibeamtinnen und -beamten ist hoch; gerade deshalb investiert die Landesregierung mit dem Haushalt 2025 in Rekordhöhe von 2,3 Milliarden Euro weiter in die innere Sicherheit des Landes.

Auch hat die Landesregierung zudem das Respekt-Paket aufgelegt. Mit diesem Paket werden die unterstützt, die unsere Demokratie und den Rechtsstaat schützen. Es enthält Maßnahmen zur Anerkennung der besonderen Leistung der Einsatzkräfte, für eine noch bessere Ausstattung sowie für mehr Sichtbarkeit und Wertschätzung.

Zudem wurde die Planstellenstruktur verbessert und in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 des gehobenen Dienstes rund 2.850 zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten geschaffen, wodurch die Besoldungsstruktur der Dienstgruppen im Schichtdienst aufgewertet wurde.

Die Personal- und Organisationsentwicklung wurde verbessert, die Führungskräftefortbildung ausgebaut, die Auswahl und Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften neu geregelt, Personalentwicklungskonzeptionen für den gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst erarbeitet, Reflexionsformate geschaffen und ein Gesundheitsmanagement implementiert. Hier wurden Maßnahmen zur Identifizierung von Belastungen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen initiiert sowie Präventionsangebote zur Erhaltung und Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit und zur Stärkung der Resilienz durchgeführt. Schwerpunkt dabei ist der Ausbau der Supervisionsangebote für belastete Dienststellen.

Ebenfalls werden den Beamtinnen und Beamten qualitative Maßnahmen und Angebote zur Gesunderhaltung (Dienstsport und ähnlichem) und zur Regeneration (Seminare wie beispielsweise (R)Auszeit) unterbreitet.

Die Einführung des „Analyse- und Qualifizierungsverfahrens“ (AQV) im Jahr 2024 dient der Identifizierung und einheitlichen Qualifizierung von polizeilichen Nachwuchsführungskräften und bereitet künftige Führungskräfte auf ihr Führungshandeln vor.

Ergänzend wird auf die Kleine Anfrage des Fragestellers, Drucksache 21/1328, verwiesen.

Frage 4 Wie viele zusätzliche Einsätze außerhalb der regulären Dienstzeiten wurden den hessischen Polizeibeamtinnen und -beamten in den letzten fünf Jahren auferlegt?

Der Landesregierung liegen keine statistischen Daten im Sinne der Fragestellung vor.

Frage 5 Welche Effizienzgewinne oder -verluste hat die Einführung neuer interner Systeme für den Arbeitsfluss der Polizei gebracht?

Im Regelfall führt die Weiterentwicklung von IT-Systemen und die Erneuerung von computerunterstützter Ausstattung zu Effizienzgewinnen und verbesserten mobilen Arbeitsmöglichkeiten im täglichen Polizeidienst. Dies veranschaulichen folgende Beispiele:

Alle Beschäftigten der hessischen Polizei sind mit Smartphones ausgestattet. Apps vereinfachen Datenerfassungsprozesse bei Unfallaufnahmen, Strafanzeigen und Ordnungswidrigkeiten. Auch der mobile Zugriff auf die polizeilichen Auskunftssysteme sowie die biometrische Authentifizierung beschleunigen die Arbeitsvorgänge.

Der Einsatz von KI bei der Auswertung digitaler Asservate erhöht die Effektivität im Kampf gegen Kinder- und Jugendpornographie und verringert gleichzeitig die psychische Belastung der Sachbearbeiterinnen und -bearbeiter.

Der Einsatz von cloudbasierten Diensten hat ebenfalls zur Effizienzsteigerung beigetragen. So werden beispielsweise durch eine „Forensikstraße“ digitale Asservate zentral erfasst. Die Daten stehen über die Cloud dezentral zur Verfügung.

Mit den durch die Reform des hessischen Polizeirechts im Dezember 2024 geschaffenen zusätzlichen Möglichkeiten des Einsatzes von KI, unter anderem zum Einsatz intelligenter Videoüberwachung, werden die Handlungsmöglichkeiten der Polizei weiter optimiert.

Frage 8 Wie wird die Wertschätzung der Führungsebene gegenüber dem Schichtdienst in Fortbildungen, Leitbildern und internen Kommunikationsmaßnahmen thematisiert?

Wertschätzung ist einer von sieben Grundwerten im Leitbild der hessischen Polizei. Ziel ist, dass Anerkennung und Fairness in der gesamten Organisation den Umgang miteinander sowie die tägliche Zusammenarbeit prägen. Zur Unterstützung hat die hessische Polizei das Führungsmodell PERMA-Lead® als Orientierungsrahmen eingeführt. Dieses Modell lenkt den Fokus unter anderem auf die Einflussfaktoren für gute Arbeitsbedingungen und eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit.

Hinzukommt, dass es seit dem Jahr 2024 die sogenannten „Dialogrunden“ gibt. Das sind regelmäßige Gesprächsrunden der Dienstgruppe/des Kommissariats oder vergleichbarer Organisationseinheiten unter Anleitung der jeweiligen Führungskraft. Ziel ist es (Zeit-)Räume für Führungsarbeit und Reflexion zu schaffen, die den offenen Dialog unterstützen und der Entlastung, Resilienzsteigerung sowie Förderung von Lernprozessen dienen. Hinzukommen feste Reflexionsphasen für Berufseinsteiger in den ersten zwei Jahren nach Ende des Studiums, die diese Prozesse stärken und frühzeitig einen Austausch mit Führungskräften der Behörden ermöglichen.

Frage 9 Welche langfristigen Strategien verfolgt die Landesregierung, um die Attraktivität des Polizeiberufs zu steigern und den Nachwuchs zu sichern?

Bereits seit mehreren Jahren wirbt die Polizei mit einem umfangreichen Werbekonzept um Nachwuchskräfte für den gehobenen Polizeivollzugsdienst.

Neben Social-Media-Aktivitäten und dem Podcast KUGELSICHER stellt sich die Polizei auf ihrer Karrierewebsite (⇒ <http://karriere.polizei.hessen.de/Startseite/>) auf das Nutzungsverhalten junger Menschen ein und präsentiert sich als ein moderner und attraktiver Arbeitgeber.

Zudem besuchen die Einstellungsberaterinnen und Einstellungsberater der Polizeibehörden Schulen und Messen oder führen (Online-)Beratungen, Bewerbertrainings, diverse Veranstaltungen und Events durch (zum Beispiel Hessentag, Blaulichtcamp).

Diese Bemühungen sind trotz des zunehmenden Konkurrenzdrucks bei der Gewinnung von Nachwuchskräften erfolgreich. Die angestrebten Einstellungszahlen konnten im Jahr 2024 und auch im Februar 2025 erreicht und sogar leicht übertroffen werden.

Frage 10 Plant die Landesregierung, unabhängige Untersuchungen zur Personalsituation und Arbeitsbelastung der hessischen Polizei in Auftrag zu geben?

Die Polizei verfügt über ein etabliertes und funktionierendes Netzwerk zur Unterstützung der Beschäftigten, bestehend aus dem Zentrum für polizeipsychologische Dienste und Services (ZPD), den Personalberatungsstellen in den Polizeibehörden sowie der Beratungsstelle Psychosoziale Unterstützung (PSU) der HöMS. Die Polizei erstellt zudem ein regelmäßiges Gesundheitslagebild, anhand dessen Handlungsbedarfe und Belastungsschwerpunkte identifiziert werden. Des Weiteren wird in Zusammenarbeit mit dem externen Dienstleister für arbeitsmedizinische und arbeitssicherheitstechnische Betreuung der hessischen Landesbediensteten, der Medical Airport Service (MAS) GmbH, im Polizeibereich in einzelnen Organisationseinheiten eine sogenannte psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, mit dem Ziel, Belastungen und Ressourcen in diesen Organisationseinheiten zu identifizieren.

Wiesbaden, 14. April 2025

Prof. Dr. Roman Poseck