



HESSISCHER LANDTAG

31. 03. 2026

Kleine Anfrage

Moritz Promny (Freie Demokraten) vom 25.02.2026**Lagebild Polizeinachwuchs für die Jahre 2025 und 2026****und**

Antwort

Minister des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz

Vorbemerkung Fragesteller:

Die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses für den hessischen Polizeivollzugsdienst ist eine zentrale Voraussetzung für eine langfristig stabile und leistungsfähige Sicherheitsarchitektur in Hessen. Bereits in den vergangenen Jahren konnte die Landesregierung auf einen deutlichen Personalaufwuchs verweisen; so traten im Jahr 2025 insgesamt 595 Nachwuchskräfte ihr Studium an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit an. Zugleich unterstreicht dies die Notwendigkeit eines aktuellen und transparenten Lagebildes zur Bewerberstruktur, zu Auswahlverfahren und zu Abbruchquoten. Vor diesem Hintergrund ist eine detaillierte Bestandsaufnahme für die Einstellungsjahrgänge 2025 und 2026 erforderlich, um die Attraktivität des Polizeiberufs in Hessen weiter sichern zu können.

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

Frage 1 Wie viele Anwärterstellen sind für das Einstellungsjahr 2026 vorgesehen?

Für das Einstellungsjahr 2026 ist die Besetzung von 625 Anwärterstellen im Polizeivollzugsdienst vorgesehen.

Frage 2 Wie viele Bewerbungen für den hessischen Polizeivollzugsdienst sind für die Einstellungstermine Februar und September 2025 sowie für die Einstellungstermine Februar und September 2026 jeweils eingegangen?

Für die angefragten Einstellungstermine sind bis zum Zeitpunkt der Anfrage folgende Bewerbungen eingegangen:

- Februar 2025 1.745 Bewerbungen,
- September 2025 2.888 Bewerbungen,
- Februar 2026 1.753 Bewerbungen,
- September 2026 1.984 Bewerbungen.

Frage 3 Wie viele Bewerberinnen und Bewerber haben für die Einstellungstermine Februar und September 2025 sowie Februar und September 2026 jeweils am Eignungsauswahlverfahren (EAV) teilgenommen?

- Februar 2025 843 Bewerberinnen und Bewerber,
- September 2025 1.527 Bewerberinnen und Bewerber,
- Februar 2026 779 Bewerberinnen und Bewerber,
- September 2026 335 Bewerberinnen und Bewerber.

Frage 4 Wie viele Bewerberinnen und Bewerber haben das Eignungsauswahlverfahren für die Einstellungstermine Februar und September 2025 sowie Februar und September 2026 jeweils erfolgreich durchlaufen?

- Februar 2025 336 Bewerberinnen und Bewerber,
- September 2025 503 Bewerberinnen und Bewerber,
- Februar 2026 252 Bewerberinnen und Bewerber,
- September 2026 103 Bewerberinnen und Bewerber.

Frage 5 Wie viele Bewerberinnen und Bewerber, die für die Einstellungstermine Februar und September 2025 sowie Februar und September 2026 eine vorläufige Einstellungszusage erhalten haben, wurden tatsächlich ernannt?

Bitte nach Termin und Gründen für Nichtantritte oder Ablehnungen differenzieren.

- Februar 2025 375 Einstellungszusagen und 264 Einstellungen,
- September 2025 424 Einstellungszusagen und 331 Einstellungen,
- Februar 2026 363 Einstellungszusagen und 277 Einstellungen,
- September 2026 64 Einstellungszusagen. *

* Da die Testphase für den Einstellungstermin September 2026 noch nicht abgeschlossen ist, stellt dies nur den aktuellen Stand zum Zeitpunkt der Anfrage dar. Hierbei handelt es sich um Einstellungszusagen unter auflösender Bedingung.

Die Gründe für Nichtantritte, sofern sie von den Bewerberinnen und Bewerbern mitgeteilt wurden, oder Ablehnungen von Bewerberinnen und Bewerbern, die eine Einstellungszusage erhalten hatten, sind der Tabelle in Anlage 1 zu entnehmen.

Frage 6 Aus welchen wesentlichen Gründen haben Bewerberinnen und Bewerber das Eignungsauswahlverfahren in den Einstellungsjahrgängen 2025 und 2026 nicht bestanden?

Bitte nach Kategorien wie Sporttest, kognitive Tests, polizeiärztliche Tauglichkeit, charakterliche Eignung und sonstigen Gründen mit jeweiliger Bewerberzahl aufschlüsseln.

Die Gründe des Nichtbestehens von Bewerberinnen und Bewerbern sind der Tabelle in Anlage 2 zu entnehmen.

Im Rahmen des EAV werden durch die Prüfstelle des Zentrums für Nachwuchsmanagement auch strafrechtliche oder sonstige Erkenntnisse, die Zweifel an einer charakterlichen Eignung für den Polizeiberuf erkennen lassen könnten und Verschuldungssachverhalte geprüft. Sofern die Eignungszweifel nicht ausgeräumt werden können, kann auch dies zur Beendigung des Auswahlverfahrens bzw. zur Ablehnung der Bewerberin oder des Bewerbers führen.

Für die angefragten Einstellungstermine ergeben sich folgende Ablehnungen aufgrund strafrechtlicher oder sonstiger Erkenntnisse, die Zweifel an einer charakterlichen Eignung für den Polizeiberuf erkennen lassen bzw. Verschuldungssachverhalte:

- Februar 2025 35 Vorerkenntnisse und 2 Verschuldungssachverhalte,
- September 2025 42 Vorerkenntnisse,
- Februar 2026 16 Vorerkenntnisse,
- September 2026 3 Vorerkenntnisse.

Da das EAV für den Einstellungstermin September 2026 noch nicht abgeschlossen ist, stellt dies nur den aktuellen Stand zum Zeitpunkt der Anfrage dar.

Frage 7 Wie hoch waren in den Einstellungsjahrgängen 2025 und – soweit bereits absehbar – 2026 die Abbruchquoten während Studium bzw. Ausbildung?

Bitte unter Nennung der Hauptgründe für Studien- oder Ausbildungsabbrüche.

Zum aktuellen Stand wurden von den Studierenden aus dem Einstellungsjahr 2025 bisher 24 Personen entlassen. Davon erfolgten 16 Entlassungen auf eigenen Antrag der Studierenden und acht Entlassungen wegen wiederholten Nichtbestehens von Modulprüfungen.

Nach der Einstellung im Februar 2026 wurden bislang zwei Studierende auf eigenen Antrag entlassen.

Frage 8 Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung aktuell, um die Attraktivität des Landes Hessen als Arbeitgeber im Polizeivollzugsdienst weiter zu steigern, insbesondere im Vergleich zu anderen Bundesländern (z. B. Besoldung, Zulagen, Karriereperspektiven, Vereinbarkeit von Familie und Beruf)?

Frage 10 Welche weiteren konkreten Verbesserungen im Bereich Ausstattung, Karriereförderung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsbedingungen für Polizeibedienstete sind für die Jahre 2026 und 2027 geplant, um die Nachwuchsgewinnung nachhaltig zu unterstützen?

Die Fragen 8 und 10 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Landesregierung verfolgt das Ziel, die Attraktivität des Polizeiberufs in Hessen nachhaltig zu stärken. Hierzu wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der insbesondere eine wettbewerbsfähige Besoldung und Zulagenstruktur, moderne Ausstattung, verlässliche Karriereperspektiven sowie gute Arbeitsbedingungen umfasst.

In den vergangenen Jahren wurden sowohl Besoldung als auch Zulagen spürbar verbessert. Darüber hinaus wird die technische Ausstattung der Polizei kontinuierlich auf dem aktuellen Stand gehalten und weiterentwickelt. Bereits in der Ausbildung wird eine moderne digitale Arbeitsumgebung bereitgestellt.

Im Bereich der Personalentwicklung werden strukturierte Karriere- und Qualifizierungswege weiter ausgebaut, insbesondere zur Förderung von Nachwuchsführungskräften. Ergänzend werden Maßnahmen wie Mentoring, Coaching und standardisierte Beurteilungsverfahren gestärkt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Gesundheitsvorsorge und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Hierzu zählen unter anderem der Ausbau präventiver und unterstützender Angebote, insbesondere für besonders belastete Bereiche, sowie die Weiterentwicklung arbeitsschutzbezogener Strukturen.

Auch die Rahmenbedingungen an den Ausbildungs- und Dienststandorten werden fortlaufend modernisiert, um ein zeitgemäßes und attraktives Arbeitsumfeld sicherzustellen.

Die anhaltend hohe Zahl an Bewerbungen zeigt, dass der Polizeiberuf in Hessen bereits heute attraktiv ist. Ziel bleibt es, diese Attraktivität weiter auszubauen und langfristig zu sichern.

Frage 9 Welche Maßnahmen werden zur Verbesserung der Wohnraumsituation für Polizeianwärterinnen und -anwärter in Hessen ergriffen (z.B. Bereitstellung von Wohnheimplätzen, Kooperationen mit Wohnungsbaugesellschaften, Mietzuschüsse)?

Die Landesregierung hat die Bedeutung einer angemessenen Wohnraumsituation für Polizeianwärterinnen und -anwärter erkannt und arbeitet an deren Verbesserung.

In diesem Zusammenhang steht die Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit bereits in konkretem Austausch mit Investoren zur Schaffung zusätzlichen Wohnraums in Campusnähe.

Ziel ist es, das Wohnraumangebot für Anwärterinnen und Anwärter bedarfsgerecht zu erweitern.

Wiesbaden, 19. März 2026

Prof. Dr. Roman Poseck

Anlagen

KA 21/3683 Frage 5 – Anlage 1

Februar 2025	
Abgelehnt	
Ablehnung durch Prüfstelle	1
anderer Beruf/anderes Studium	1
gesundheitliche Gründe	33
kein Interesse mehr	2
keine Angabe	4
keine Rückmeldung bei EAZ ^[1] /PÄD ^[2]	3
laufender Widerspruch	7
persönliche Gründe	22
schulische Voraussetzung fehlt	1
Studienortwunsch nicht erfüllt	3
andere Gründe	10
Zurückgezogen	
anderer Beruf/anderes Studium	8
gesundheitliche Gründe	1
kein Interesse mehr	4
K-Wert ^[3] nicht ausreichend	2
persönliche Gründe	4
schulische Voraussetzung fehlt	1
September 2025	
Abgelehnt	
Ablehnung durch Prüfstelle	2
andauernde Prüfung durch Prüfstelle	6
Einstellungsunterlagen unvollständig	2
gesundheitliche Gründe	41
kein Interesse mehr	1
keine Angabe	6
laufender Widerspruch	1

¹ EAZ = Eignungsauswahlzentrum

² PÄD = Polizeiärztlicher Dienst

³ K-Wert = Punktwert für die kriminalpolizeiliche Laufbahn

persönliche Gründe	5
andere Gründe	5
Zurückgezogen	
andere Polizeien	5
anderer Beruf/anderes Studium	9
Bewerbung zurückgezogen	2
kein Interesse mehr	3
keine Angabe	3
persönliche Gründe	3
Februar 2026	
Abgelehnt	
anderer Beruf/anderes Studium	1
Einstellungsunterlagen unvollständig	2
gesundheitliche Gründe	20
keine Angabe	4
K-Wert nicht ausreichend	1
laufender Widerspruch	11
persönliche Gründe	5
andere Gründe	2
In Bearbeitung	
gesundheitliche Gründe	1
Zurückgezogen	
andere Polizeien	2
anderer Beruf/anderes Studium	11
kein Interesse mehr	9
keine Angabe	4
K-Wert nicht ausreichend	2

¹ EAZ = Eignungsauswahlzentrum

² PÄD = Polizeiärztlicher Dienst

³ K-Wert = Punktwert für die kriminalpolizeiliche Laufbahn

persönliche Gründe	8
andere Gründe	3
September 2026	
Zurückgezogen	
keine Angabe	1

¹ EAZ = Eignungsauswahlzentrum

² PÄD = Polizeiärztlicher Dienst

³ K-Wert = Punktwert für die kriminalpolizeiliche Laufbahn

KA 21/3683 Frage – Anlage 2

Februar 2025	
PC Test 1. Versuch	280
PC Test 2. Versuch	71
Kommunikativer Test 1. Versuch	68
Kommunikativer Test 2. Versuch	12
Sporttest 1. Versuch	67
Sporttest 2. Versuch	16
Polizeidienstunfähigkeit (PDU) bei der Untersuchung	41
PDU in der Vorauswahl	14
PDU nach der Untersuchung	3
September 2025	
PC Test 1. Versuch	613
PC Test 2. Versuch	111
Kommunikativer Test 1. Versuch	127
Kommunikativer Test 2. Versuch	30
Sporttest 1. Versuch	118
Sporttest 2. Versuch	13
PDU bei der Untersuchung	68
PDU in der Vorauswahl	24
PDU nach der Untersuchung	1
Februar 2026	
PC Test 1. Versuch	273
PC Test 2. Versuch	78
Kommunikativer Test 1. Versuch	73
Kommunikativer Test 2. Versuch	8
Sporttest 1. Versuch	73
Sporttest 2. Versuch	14
PDU bei der Untersuchung	31
PDU in der Vorauswahl	2

PDU nach der Untersuchung	5
September 2026	
PC Test 1. Versuch	168
PC Test 2. Versuch	10
Kommunikativer Test 1. Versuch	29
Sporttest 1. Versuch	17
Sporttest 2. Versuch	1
PDU bei der Untersuchung	5
PDU in der Vorauswahl	4