

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Michael Hüttner, Ingeborg Sahler-Fesel und Wolfgang Schwarz (SPD)

und

Antwort

des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur

Personen mit Migrationshintergrund im Polizeidienst

Die Kleine Anfrage 2285 vom 14. April 2014 hat folgenden Wortlaut:

Wir fragen die Landesregierung:

1. Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung, um Personen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst zu gewinnen?
2. Wie hoch ist aktuell der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im Gesamtfeld der Bewerber?
3. Wie entwickelte sich in den letzten fünf Jahren der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den Neueinstellungen in den Polizeidienst?
4. Welche Erfahrungen liegen hinsichtlich des Ausbildungserfolgs von Polizeikommissars-Anwärterinnen und -Anwärtern mit Migrationshintergrund vor?

Das Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 3. Mai 2014 wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Es ist seit langem erklärtes Ziel der Landesregierung, Ausländerinnen, Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund in den Polizeidienst einzustellen. Zu diesem Zweck wird dieser Personenkreis durch gezielte Werbemaßnahmen auf die Möglichkeit der Einstellung in den Polizeidienst angesprochen. Insbesondere in mehrsprachigen Informationsbroschüren, die in Schulen, Arbeitsämtern und Polizeidienststellen ausgelegt sind, bzw. im Rahmen von Informationsveranstaltungen der Polizei vorgehalten werden, erfolgen entsprechende Hinweise. Mit den Informationsbroschüren sollen insbesondere auch die Eltern der Zielgruppe erreicht werden. Da gerade die Berufswahl potenzieller Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund maßgeblich durch ihr soziales Umfeld beeinflusst wird, müssen die Rahmenbedingungen, Ausbildung, Chancen und Möglichkeiten im Detail verdeutlicht werden. Dies gelingt am besten in der jeweiligen Landessprache. Des Weiteren werden ausländischen Institutionen Informationsveranstaltungen angeboten und Bewerbungsunterlagen zugestellt. Im Juni 2011 fand zum Beispiel ein Gespräch von Verantwortlichen der bei der Landespolizeischule eingerichteten „AG-Werbung“ mit dem Imam in der Moschee in Wittlich statt. Ergebnis dieser Begegnung sind konkrete Planungen von ersten „interkulturellen“ Werbeveranstaltungen, unter Einbeziehung der Beiräte für Migration und Integration. Insgesamt wurde ein engmaschiges Netzwerk mit vielen Institutionen und Organisationen aufgebaut, die sich mit Integration und Migration befassen. So werden gezielte Werbemaßnahmen über Konsulate, Verbände und Moscheen dezentral in allen Landesteilen durchgeführt.

Darüber hinaus wurde seit Mitte des letzten Jahres die Nachwuchswerbung auf einer „Karriere-Seite“ in einem sozialen Netzwerk aufgenommen, mit der eine größere Anzahl von potenziellen Bewerberinnen und Bewerber insgesamt, aber auch solche mit Migrationshintergrund angesprochen werden kann.

Schließlich wurde ein neuer Werbefilm produziert, mit dem vor allem (aber nicht nur) potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit türkischem Migrationshintergrund erreicht werden sollen. Als Sympathieträger hierfür konnte der bekannte Mainzer Sänger Ercan Demirel gewonnen werden, der in der Türkei als Pop-Star gefeiert wird. Neben der Verbreitung auf polizeilichen Medien hat er den Werbefilm auch auf seiner eigenen „Web-Seite“ einstellt und unterstützt so die Nachwuchswerbung auch unmittelbar in seinem Fankreis.

Der im Jahr 2008 an den höheren Berufsfachschulen zunächst in Ludwigshafen und Bad Kreuznach, in 2009 auch in Lahnstein eingerichtete Bildungsgang „Polizeidienst und Verwaltung“ ist als Maßnahme zur Nachwuchssicherung, gerade auch hinsichtlich junger Menschen mit Migrationshintergrund, einzuordnen. Da ca. 40 Prozent aller Schulentlassenen mit Migrationshintergrund über einen qualifizierten Sekundarabschluss I verfügen, eröffnet sich hier gerade für diese Personengruppe die Chance zum Erwerb der Fachhochschulreife und Erweiterung der beruflichen Perspektiven.

Zu Frage 2:

Nicht zuletzt durch die gezielten Werbemaßnahmen ist davon auszugehen, dass im Bewerberfeld die Quote von Personen mit Migrationshintergrund nachhaltig auf über zehn Prozent gesteigert werden konnte.

Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Landespolizeischule bisher auf eine exakte Erfassung dieses Personenkreises verzichtet hat und entsprechende Rückschlüsse aus den Angaben der Bewerberinnen und Bewerber im Bewerbungsbogen zur „Staatsangehörigkeit“ und zu einer „weiteren/früheren Staatsangehörigkeit“ gezogen wurden.

Die so gewonnenen Ergebnisse stellen erfahrungsgemäß nur eine Teilmenge der tatsächlichen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund dar. Diese Bewertung wird durch eine Befragung der Studierenden des 10. Bachelorstudienganges (Einstellung zum 1. Oktober 2013) durch das Fachgebiet Sozialwissenschaften der Fachhochschule bestärkt. Während im Rahmen des Bewerbungsverfahrens von den insgesamt 221 Studierenden sicher von mindestens elf Prozent Migrationshintergrund ausgegangen werden konnte, ergab die Befragung im laufenden Studium eine Quote von über 18 Prozent. Damit entspricht der Anteil der jungen Polizeibeamtinnen und -beamten mit Migrationshintergrund in diesem laufenden Studiengang nahezu dem Bevölkerungsanteil der Personen mit Migrationshintergrund in Rheinland-Pfalz.

Für das Bewerbungsverfahren des Einstellungsjahres 2015 wurde eine konkrete Abfrage zu einem Migrationshintergrund mit entsprechenden Erläuterungen in den neuen Bewerbungsbogen implementiert. Die Beantwortung ist zwar freiwillig, es sind aber genauere Werte als bisher zu erwarten.

Zu Frage 3:

Am 2. Mai 2009 wurde die Ausbildung für den gehobenen Polizeidienst vom Diplom-Studiengang auf den Bachelor-Studiengang umgestellt. Im Oktober 2013 begannen die Studierenden des 10. Bachelor-Studiengangs die Ausbildung. In der beigefügten Übersicht (Anlage 1) sind die Gesamtzahlen der Personen aufgeführt, die mit dem Studium begonnen haben. Der Anteil der auf Basis der Ausführungen zu Frage 2 erfassten Personen mit Migrationshintergrund, das Ergebnis einer konkreten, einen höheren Migrantenanteil ausweisenden Befragung im 10. Bachelor-Studiengang sowie die Entwicklung in den Bachelor-Studiengängen insgesamt sind hieraus ebenfalls ersichtlich.

Zu Frage 4:

Bislang haben die Studierenden der Bachelor-Studiengänge 1 bis 4 die Ausbildung absolviert. Insgesamt haben 712 Studierende das Studium aufgenommen. 81 Studierende konnten dieses aus unterschiedlichen Gründen nicht abschließen. Dies entspricht einer Quote von rund elf Prozent. Von den Personen mit Migrationshintergrund haben in diesen Studiengängen insgesamt drei Studierende das Studium nicht abgeschlossen, was einer Quote von sechs Prozent entspricht. Die unterschiedlichen Gründe für ein Auscheiden sind aus der Anlage 2 ersichtlich.

Sowohl die Ergebnisse im Bildungsgang Polizeidienst und Verwaltung an den höheren Berufsfachschulen als auch der ersten vier Bachelor-Studiengänge lassen erkennen, dass die jungen Menschen mit Migrationshintergrund ganz überwiegend den Anforderungen gerecht werden. Sie erreichen zu einem hohen Prozentsatz die Ausbildungsziele, sind integriert und bringen sich selbstbewusst in die Weiterentwicklung der Lehre und der Organisation ein. Sie wirken in Gremien der Fachhochschule und in der Studentenvertretung mit und engagieren sich mit Ihren Erfahrungen unter anderem in Arbeitsgruppen zur Nachwuchssicherung und zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz in der Polizei.

Roger Lewentz
Staatsminister

Anlage 1

Personen mit Migrationshintergrund im Polizeidienst										
Entwicklung seit Mai 2009										
Bewerber	2009		2010		2011		2012		2013	
	BA 1 und 2		BA 3 und 4		BA 5 und 6		BA 7 und 8		BA 9 und 10	
Bewerber gesamt:	3441		3551		3615		3101		3720	
Bewerber mit Migrationshintergrund:	152		176		66		278		377	
Quote Gesamt:	4,42%		4,96%		1,83%		8,96%		10,13%	

Studierende	BA 1		BA 2		BA 3		BA 4		BA 5		BA 6		BA 7		BA 8		BA 9		BA 10	
	Maï 09	Okt 09	Maï 10	Okt 10	Maï 11	Okt 11	Maï 12	Okt 12	Maï 13	Okt 13										
Studierende gesamt:	180		175		180		177		197		200		182		171		222		221	
davon m	126	70%	117	67%	135	75%	123	69%	141	72%	132	66%	129	71%	112	65%	168	76%	148	67%
davon w	54	30%	58	33%	45	25%	54	31%	56	28%	68	34%	53	29%	59	35%	54	24%	73	33%
Migrationshintergrund:	16		11		8		14		6		10		9		16		14		26	
davon m	15	94%	10	91%	5	63%	10	71%	6	100%	7	70%	5	56%	7	44%	9	64%	18	69%
davon w	1	6%	1	9%	3	38%	4	29%	0	0%	3	30%	4	44%	9	56%	5	36%	8	31%
Quote Gesamt:	8,89%		6,29%		4,44%		7,91%		3,05%		5,00%		4,95%		9,36%		6,31%		11,76%	

Anlage 2

STUDIENDE GESAMT					
GRÜNDE DES AUSSCHIEDENS	BA 1	BA 2	BA 3	BA 4	
Endgültiges Nichtbestehen einer Bachelorprüfung	8	17	14	9	
Polizeidienstunfähigkeit	2	5	3	4	
Persönliche Gründe	1	4	3	2	
Charakterliche Mängel	2	0	0	2	
Sonstiges	1	0	2	2	
Gesamtsumme:	14	26	22	19	81
Gesamtanzahl Studierende:	180	175	180	177	712
Quote:	8%	15%	12%	11%	11%

PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND					
GRÜNDE DES AUSSCHIEDENS	BA 1	BA 2	BA 3	BA 4	
Endgültiges Nichtbestehen einer Bachelorprüfung	0	2	0	1	
Polizeidienstunfähigkeit	0	0	0	0	
Persönliche Gründe	0	0	0	0	
Charakterliche Mängel	0	0	0	0	
Sonstiges	0	0	0	0	
Gesamtsumme:	0	2	0	1	3
Gesamtanzahl Personen mit Migrationshintergrund:	16	11	8	14	49
Quote:	0%	18%	0%	7%	6%

A n t w o r t

des Ministeriums des Innern und für Sport

auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Matthias Lammert (CDU)
– Drucksache 17/1872 –

Entwicklung der Polizeistärke in Rheinland-Pfalz

Die Kleine Anfrage – Drucksache 17/1872 – vom 16. Dezember 2016 hat folgenden Wortlaut:

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie hat sich die Zahl der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in Rheinland-Pfalz in den Jahren 2007 bis 2016 (Stichtag 31. November 2016) entwickelt (bitte Angabe in Vollzeitäquivalenten)?
2. Wie viele Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte werden nach den derzeitigen Plänen der Landesregierung in den kommenden zehn Jahren im Dienst des Landes stehen (Angabe bitte aufgeschlüsselt nach Jahren und in Vollzeitäquivalenten)?
3. Mit wie vielen Abgängen bei der Polizei rechnet die Landesregierung in den kommenden fünf Jahren (bitte aufgeschlüsselt nach Pensionierungen und unvorhergesehenen Abgängen)?
4. Wie viele Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte haben in den Jahren 2007 bis 2016 ihren Ruhestandseintritt freiwillig nach hinten verschoben bzw. ihre Dienstzeit verlängert (bitte aufgeschlüsselt nach Jahren)?
5. Aus welchen sicherheitspolitischen Gründen wurden die Einstellungszahlen bei der Polizei – trotz der bekannten Pensionierungswelle in den Jahren 2015 und 2016 – im Jahr 2012 von 350 auf 300 reduziert?
6. Wie hat sich die Abbrecher- bzw. Durchfallquote bei den Polizeianwärterinnen und Polizeianwärtern an der Hochschule der Polizei in den letzten zehn Jahren entwickelt?
7. Welche Ausgaben und Investitionen müssten nach Ansicht der Landesregierung getätigt werden, um über die derzeitigen Neueinstellungen hinaus jährlich weitere
 - a) 60,
 - b) 75 oder
 - c) 100zusätzliche Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter an der Hochschule der Polizei auszubilden?

Das Ministerium des Innern und für Sport hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 9. Januar 2017 wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Die nachfolgenden Angaben basieren auf den Langzeitdaten der durch die Polizeibehörden und -einrichtungen (BuE) zum Jahresbeginn abgegebenen Stärkemeldungen und den durch die BuE gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA). Die Personal-Ist-Stärke der Polizei Rheinland-Pfalz nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) hat sich in den Jahren 2006 bis 2016 zu den genannten Stichtagen wie folgt entwickelt:

Stichtag	Personal-Ist-Stärke (VZÄ)
1. Januar 2006	8 899,31
1. Januar 2007	9 009,06
1. Januar 2008	8 985,77
1. Januar 2009	9 128,62
1. Januar 2010	9 068,02
1. Januar 2011	8 985,69

Stichtag	Personal-Ist-Stärke (VZÄ)
1. Januar 2012	8 979,59
1. Januar 2013	9 002,10
1. Januar 2014	8 981,28
1. Januar 2015	8 971,33
1. Januar 2016	8 932,85
1. Dezember 2016	8 932,25

Zu Frage 2:

Die Landesregierung wird die Einstellungszahlen auch künftig auf dem jetzigen hohen Niveau von 500 Einstellungen jährlich halten. Da aus den unterschiedlichsten Gründen einzelne Anwärterinnen und Anwärter während des dreijährigen Studiums ausscheiden, wurde für den zweiten Einstellungstermin im Oktober 2016 bereits eine zusätzliche Studiengruppe von 35 Anwärterinnen und Anwärtern eingestellt, um dies auszugleichen.

Unter Zugrundelegung der in dieser Legislaturperiode vorgesehenen 500 Einstellungen jährlich sowie der zur Kompensation von Ausfällen im Studium ggf. erforderlichen zusätzlichen Einstellungen, ist prognostisch von einer deutlichen Steigerung des Personalbestandes an Polizeibeamtinnen und -beamten bis zum Jahr 2021 auf 9 160 VZÄ auszugehen.

Auf dieser Grundlage lauten die prognostizierten Zahlen für die Jahre 2017 bis 2021 wie folgt:

Personalbestand ENDE des Kalenderjahres	Anzahl der ausgebildeten Polizeibeamtinnen und -beamten (Kopfzahl)	Personal-Ist-Särke (VZÄ)
2017	9 204	8 832,78
2018	9 289	8 907,78
2019	9 360	8 963,58
2020	9 447	9 035,38
2021	9 592	9 161,18

Eine weitergehende Prognose für die darauffolgenden Jahre ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht verlässlich möglich.

Zu Frage 3:

Ausweislich der durch die BuE gepflegten Daten des IPEMA ist auf Basis der programmseitigen Versorgungsprognose voraussichtlich mit den folgenden Ruhestandsabgängen (reguläre Ruhestandsversetzungen sowie die aktuell genehmigte Anzahl von Fällen auf Hinausschieben des Ruhestandsbeginns gemäß § 38 des Landesbeamtengesetzes) zu rechnen:

Kalenderjahr	Ruhestandsabgänge
2017	412
2018	352
2019	345
2020	352
2021	271

Daneben sind jährlich 55 unvorhergesehene Abgänge als Mittelwert zu berücksichtigen, die den oben genannten Abgängen hinzuzuzählen sind.

Zu Frage 4:

Nach Mitteilung der BuE und nach Auswertung der durch die BuE gepflegten Daten des IPEMA hat die folgende Anzahl von Beamtinnen und Beamten den Eintritt in den Ruhestand in den genannten Kalenderjahren jeweils hinausgeschoben:

Kalenderjahr	Anzahl
2007	9
2008	8
2009	8
2010	18
2011	18
2012	53
2013	58
2014	110
2015	122
2016	218

Zu Frage 5:

Im Kalenderjahr 2012 wurden 353 Polizeikommissar-Anwärterinnen und Polizeikommissar-Anwärter eingestellt. Diesbezüglich wird auch auf die Beantwortung der Kleinen Anfrage 17/848 (Drucksache 17/1083) verwiesen.

Zu Frage 6:

Nach Mitteilung der Hochschule der Polizei stellen sich die Quoten der Anwärtnerinnen und Anwärtner, die das Studium abgebrochen bzw. nicht bestanden haben, wie folgt dar:

Jahrgang	Polizeianwärterinnen/ Polizeianwärter	Abbruchquote in Prozent	Durchfallquote in Prozent	Gesamtquote in Prozent
2007	302	3,97	6,62	10,59
2008	326	3,37	3,06	6,43
2009	355	3,66	7,04	10,70
2010	357	3,64	6,44	10,08
2011	397	6,80	5,79	12,56
2012	353	5,66	5,97	11,63
2013	443	4,28	8,57	12,85
2014 ^{*)}	450	3,33	6,88	10,21
2015 ^{*)}	475	2,52	7,57	10,09
2016 ^{*)}	535	2,05	0,74	2,79

*) Laufende Studiengänge.

Zu Frage 7:

Für die Ausbildungszeit von drei Jahren sind rund 43 000 Euro an Personalausgaben pro Polizeikommissar-Anwärterin/-Polizeikommissar-Anwärter zu kalkulieren. Bei den genannten Erhöhungen der Anwärterzahlen wären für den Ausbildungszeitraum von drei Jahren demgemäß folgende Personalausgaben anzusetzen:

- a) bei zusätzlich 60 PKA: 2 581 800 Euro,
- b) bei zusätzlich 75 PKA: 3 227 200 Euro,
- c) bei zusätzlich 100 PKA: 4 303 000 Euro.

Eine Erhöhung der Anwärterzahlen würde zudem nach Abschluss der Ausbildung durch die Übernahme in den Polizeidienst bzw. die Zahlung der damit verbundenen Besoldung weitere Kosten verursachen. Unter Berücksichtigung einer Durchfallquote von angenommenen 12 Prozent würde eine Erhöhung der Anwärterzahlen um beispielsweise 100 im Jahr 2017 zu zusätzlichen Personalausgaben von rund 1 165 800 Euro im Jahr 2020 führen (durch den Zeitpunkt des Studienabschlusses würden die höheren Personalausgaben in diesem Jahr nur anteilig anfallen). Im Jahr 2021 wären für diesen Personenkreis dann 2 567 800 Euro an Mehrausgaben zu kalkulieren.

Eine konkrete Bezifferung der mit einer erhöhten Einstellungszahl verbundenen Sachausgaben sowie ggf. notwendige Investitionen ist gegenwärtig nicht möglich. Zwar lassen sich Ausgaben, die sich auf jede Anwärterin und jeden Anwärter persönlich beziehen, insbesondere Uniformen und Schutzausrüstung (ca. 3 000 Euro je Anwärterin bzw. je Anwärter) relativ verlässlich berechnen. Andere wesentliche Kosten, z. B. Mehrausgaben für höhere Sachmittel und Geschäftsausgaben im Bereich der Verwaltung, für die eventuelle Anmietung und den Unterhalt von Lehrsälen und Wohnräumen, können derzeit jedoch nicht valide beziffert werden, da für die Ausbildung zusätzlicher Einstellungskontingente unterschiedliche Modelle in Betracht kämen. Gleiches gilt für die sonstigen Personalkosten (z. B. Dozenten, Lehrkräfte, Fachlehrer, Verwaltungspersonal).

In Vertretung:
Günter Kern
Staatssekretär