

**Kleine Anfrage  
der Fraktion der CDU vom 15. Juli 2024  
und Mitteilung des Senats vom 27. August 2024**

**„Wie viele Ausbildungsstellen konnten bei der Polizei im Land Bremen bislang nicht besetzt werden?“**

**Vorbemerkung der Fragestellerin:**

Die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit ist eine der zentralen Aufgaben des Staates. Eine gut ausgebildete und ausreichend besetzte Polizei ist dabei von entscheidender Bedeutung. In jüngster Zeit häufen sich Berichte über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen innerhalb der Polizei im Land Bremen. Diese Entwicklungen geben Anlass zur Sorge und werfen Fragen zur Effizienz und Nachhaltigkeit der Personalpolitik des Senats Bovenschulte auf.

Eine leistungsfähige und gut aufgestellte Polizei bildet dabei das Rückgrat unserer Sicherheitsarchitektur. Die Ausbildung junger Polizeikräfte sowie die ausreichende Besetzung aller notwendigen Stellen sind entscheidende Faktoren, um den vielfältigen Herausforderungen im Bereich der inneren Sicherheit gerecht zu werden.

Die angespannte Personalsituation bei der Bremer Polizei wurde immer wieder deutlich, sei es bei dem Abziehen der KOPs aus den Stadtteilen, der ausufernden Kriminalitätslage rund um den Bremer Hauptbahnhof oder dem stetigen Anstieg der Aktenhalde. In dem Zusammenhang wird von unbesetzten Stellen, hohen Belastungen der Einsatzkräfte und Schwierigkeiten in der Nachwuchsgewinnung berichtet. Solche Entwicklungen sind besorgniserregend, denn sie können langfristig die Einsatzfähigkeit der Polizei und damit die Sicherheit in Bremen gefährden. Es ist daher unabdingbar ein umfassendes Bild der aktuellen Situation zu erhalten und mögliche Handlungsbedarfe zu identifizieren.

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

**1. Wie viele Ausbildungsstellen bei der Polizei Bremen konnten in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 jeweils bei beiden Einstellungsterminen nicht besetzt werden?**

Die Zahlen der vorgesehenen Studienplätze, die bei den Polizeivollzugsbehörden im Land in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 jeweils bei beiden Einstellungsterminen nicht besetzt werden konnten, sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Tabelle 1: Einstellungszahlen sowie Anzahl der unbesetzten Studienplätze bei den Polizeien im Land Bremen

<b>Einstellungsjahrgang</b>	<b>Einstellungsdatum</b>	<b>Geplante Einstellungen</b>	<b>Tatsächliche Einstellungen</b>	<b>Unbesetzte Stellen nach Einstellung</b>
<b>2021</b>	01.10.2021	150	150	0
	01.04.2022	75	75	0
<b>2022</b>	01.10.2022	155	151	4
	01.04.2023	75	74	1
<b>2023</b>	01.10.2023	150	132	18
	01.04.2024	75	67	8
<b>2024</b>	01.10.2024	150	ausstehend	ausstehend
	01.04.2025	75	ausstehend	ausstehend

**2. Wie wirkt sich die sinkende Ausbildungszahl bei der Polizei im Land Bremen auf die zu erreichende Zielzahlen in Bremen und Bremerhaven aus?**

Die zu erzielenden Ausbildungszahlen, welche im Jahr 2021 vom Senat beschlossen wurden, liegen seitdem konstant bei 225 Einstellungen pro Einstellungsjahr. Diese sind auf zwei Einstellungstermine (01.10. und 01.04.) aufgeteilt.

Die nicht vollständig realisierten Einstellungen haben keinen direkten Zusammenhang mit den Zielzahlen der Behörden. Sie wirken sich aber dahingehend auf die Personalstärke der Polizeivollzugsbehörden aus, dass ein Aufwuchs in etwas geringeren Schritten erfolgt als ursprünglich geplant.

Die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven unterstützen und fördern die Polizeikommissaranwärter:innen im größtmöglichen Umfang, um Abgänge während des Studiums möglichst zu verhindern.

**3. Inwieweit werden die Einstellungszahlen in den Nichtvollzug erhöht, um die ggf. sinkende Anzahl an Auszubildenden auszugleichen und welche Lösungsansätze verfolgt der Senat darüber hinaus? Inwieweit gibt es spezielle Programme oder Initiativen, um Quereinsteiger für den Polizeidienst zu gewinnen?**

In den vergangenen zwei Jahren hat der Senator für Inneres und Sport die Einstellungszahlen im Nichtvollzug bei den Bremer Polizeibehörden bereits deutlich angehoben, um sowohl den qualitativen als auch quantitativen Anforderungen und zusätzlichen Herausforderungen begegnen zu können. Bei der Polizei Bremen sind rund 150 zusätzliche Funktionen im Bereich des Nichtvollzuges eingerichtet und größtenteils bereits im Rahmen von Ausschreibungsverfahren besetzt worden. Eine Reihe von Stellenbesetzungsverfahren dauern noch an. Bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven ist ebenfalls im Bereich des Nichtvollzuges ein geringer Aufwuchs zu verzeichnen.

Darüber hinaus prüft der Senator für Inneres und Sport gemeinsam mit der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven derzeit zwei Varianten des Direkteinstieges in die Kriminalpolizei:

- a) Die Einführung des direkten Einstiegs in die Kriminalpolizei nach dreijährigem Studium an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung (HfÖV).
- b) Einen Direkteinstieg für Quereinsteiger:innen mit Vorqualifikation nach einer zweijährigen polizeifachlichen Qualifizierung.

Zu a).

Eine Möglichkeit wäre, mit weitgehend identischen Einstellungsvoraussetzungen wie derzeit interessierten Bewerber:innen eine unmittelbare Verwendungszusage für die Kriminalpolizei zu geben. Diese würden ebenfalls das bestehende grundständige Bachelorstudium an der HfÖV durchlaufen, das erforderlichenfalls in Teilen eine stärker kriminalpolizeilich geprägte Schwerpunktsetzung erfahren würde. Insoweit sind noch Fragen des Auswahlverfahrens, der Studieninhalte, der zur Umsetzung eines solchen geänderten Studienverlaufs erforderlichen Aufwände sowie des möglichen Laufbahn- und Karriereverlaufs gemeinsam mit den Polizeivollzugsbehörden sowie mit der Hochschule für Öffentliche Verwaltung zu prüfen.

Zu b).

Um zum einen quantitativ ein größeres Feld von Bewerber:innen für die Laufbahn Polizei zu erschließen und zum anderen qualitativ Bewerber:innen mit weitergehenden Qualifikationen für den Dienst in der Kriminalpolizei zu gewinnen, wäre eine weitere Möglichkeit, so genannte Seiteneinsteiger:innen mit abgeschlossenem Hochschulstudium bestimmter Fachrichtungen (Abschluss mindestens Bachelor) und Berufserfahrung für die Kriminalpolizei unmittelbar als Kriminalkommissar:in auf Probe einzustellen. Ein solcher Pilotversuch wurde bereits 2018 mit einer Einstellungsgruppe erfolgreich durchgeführt.

Gemäß § 8 Abs. 1 Bremische Polizeiaufbahnverordnung kann als Kriminalkommissar:in unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden, wer ein geeignetes Hochschulstudium abgeschlossen und eine dieser Vorbildung entsprechende hauptberufliche Tätigkeit von mindestens zwei Jahren ausgeübt hat und dadurch über Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die für die Verwendung im Polizeidienst förderlich sind.

Gemäß § 8 Abs. 3 Bremische Polizeiaufbahnverordnung nimmt die Beamtin oder der Beamte an einer dienstbegleitenden Fortbildungsmaßnahme teil. Die Fortbildungsmaßnahme schließt mit einer Prüfung ab.

Die Ausgestaltung der dienstbegleitenden Fortbildungsmaßnahme nach § 8 Abs. 3 BremPolLV befindet sich derzeit in der Prüfung, auch hinsichtlich einer flexibilisierten Darstellung im Haushalt, wenn nicht alle Anwärter:innenstellen besetzt werden können.

**4. Wie viele Ausbildungsplätze wurden in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 jeweils bei beiden Einstellungsterminen in Bremen an der Polizeiakademie Oldenburg besetzt?**

Die Zahlen der Ausbildungsplätze, die in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 jeweils bei beiden Einstellungsterminen in Bremen an der Polizeiakademie Oldenburg besetzt worden sind, sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Tabelle 2: Anzahl der besetzten Studienplätze zum jeweiligen Einstellungstermin

<b>Einstellungsdatum</b>	<b>Geplante Einstellungen</b>	<b>Tatsächliche Einstellungen</b>
01.10.2021	25	25
01.10.2022	25	24
01.10.2023	25	18

**a) Wie viele dieser Auszubildenden befinden sich aktuell noch bei der Polizei im Land Bremen?**

Die Anzahl der Studierenden, die sich aktuell noch bei der Polizei im Land Bremen befinden, ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Tabelle 3: Anzahl der besetzten Studienplätze an der Polizeiakademie Niedersachsen am Studienstandort Oldenburg im August 2024

Einstellungsdatum	Einstellungen	Aktuelle Anzahl der Studierenden
01.10.2021	25	23
01.10.2022	24	23
01.10.2023	18	17

**b) Inwieweit ist der Ausbildungsstandort an der Polizeiakademie Oldenburg für die Bremer Polizei, in Anbetracht der sinkenden Bewerberzahlen, überhaupt noch notwendig?**

Der Ausbildungsstandort an der Polizeiakademie Oldenburg ist eine hilfreiche Option, um eine hohe Anzahl an Polizeikommissaranwärter:innen in jedem Jahr einstellen und zum Studium des Polizeivollzugsdienstes zulassen zu können. Die Kooperation mit dem Land Niedersachsen bleibt zunächst bestehen, um flexibel reagieren zu können, sobald die Bewerbendenzahlen es wieder zulassen.

**5. Wie viele Stellen sind aktuell (01.07.2024) bei der Polizei im Land Bremen unbesetzt (bitte getrennt für die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven angeben)?**

Die Zielzahl für das Haushaltsjahr 2024 beläuft sich für die Polizei Bremen auf 2.739,08 VZE (inkl. Flexibilisierungsmittel und refinanzierte Stellen). Die Zielzahl spiegelt den finanzierten Mittelwert wieder. Aktuell wird die Zielzahl erreicht und bis Jahresende aufgrund der Übernahmen aus der Ausbildung zum 01.10.2024 und weiterer Einstellungen im Nichtvollzug voraussichtlich überschritten. Für das Jahr 2024 wird ein Mittelwert in Höhe von 2.731 VZE prognostiziert, so dass die Zielzahl im Mittelwert eingehalten werden kann. Im Stellenplan werden aufgrund der noch zu realisierenden Einstellungen und Übernahmen noch rund 61 freie Stellen vorgehalten.

Bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven beläuft sich die Zielzahl für das Jahr 2024 auf 496,97 VZE. Diese Zielzahl wird in der aktuellen Periode bereits leicht überschritten (500,36 VZE) und wird sich durch die Übernahmen aus der Ausbildung zum 01.10.2024 bis Jahresende weiter erhöhen. In gleicher Größenordnung werden im Stellenplan freie Stellen vorgehalten. Im Mittelwert wird ein ausgeglichenes Jahresergebnis erwartet.

**6. Wie viele Kündigung während des Studiums gab es in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 jeweils bei der Polizei im Land Bremen und aus welchen Gründen? Wie viele Kündigungen gab es darüber hinaus in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 jeweils bei der Polizei im Land Bremen und aus welchen Gründen (bitte getrennt für die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven angeben)?**

Die Zahl der Entlassungen im Studiengang Polizeivollzugsdienst für die Polizei Bremen ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Tabelle 4: Entlassungen Studiengang Polizeivollzugsdienst für die Polizei Bremen

Einstellungs-jahr-gang	Einstellungs-datum	Entlassungen			
		Nichtbestehen von Prüfungen	auf eigenen Wunsch	Polizei-dienst-unfähig-keit	Charakterli-che Nicht-eignung
<b>2021</b>	01.10.2021	4	5	0	1
	01.04.2022	3	7	0	0
<b>2022</b>	01.10.2022	10	7	3	1
	01.04.2023	0	1	0	0
<b>2023</b>	01.10.2023	2	9	1	0
	01.04.2024	0	1	0	0

Die Anzahl der Entlassungen im Studiengang Polizeivollzugsdienst für die Ortspolizei-behörde Bremerhaven ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Tabelle 5: Entlassungen im Studiengang Polizeivollzugsdienst für die Ortspolizei-behörde Bremerhaven

Einstel-lungs-jahr-gang	Einstel-lungs-datum	Entlassungen			
		Nichtbeste-hen von Prüfungen	auf eigenen Wunsch	Polizei-dienst-un-fähigkeit	Charakterli-che Nicht-eignung
<b>2021</b>	01.10.2021	1	2	0	0
	01.04.2022	1	0	0	0
<b>2022</b>	01.10.2022	1	4	0	0
	01.04.2023	0	1	0	0
<b>2023</b>	01.10.2023	0	4	0	0
	01.04.2024	0	1	0	0

Die Anzahl der Entlassungen und die Austrittsgründe von Bestandspersonal bei der Polizei Bremen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Tabelle 6: Entlassungen und Austrittsgründe von Bestandspersonal (Beamt:innen, Angestellte im Vollzug und Nichtvollzug, Polizeivollzugsbeamt:innen) bei der Poli-zei Bremen

Personengruppe	Austrittsgrund	2021	2022	2023	2024	Gesamter-gebnis
<b>Beamt:innen Fachrichtung Polizei</b>	Entlassung auf eigenen Antrag	8	14	7	4	33
	Versetzung	10	6	16	6	38
	<b>Ergebnis</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>71</b>
<b>Angestellte im Vollzugsbereich</b>	Auflösungsvertrag	0	0	1	0	1
	Ordentl. Kündigung des Arbeitgebers	0	0	3	0	3
	Ordentl. Kündigung des Arbeitnehmers	0	0	2	1	3
	<b>Ergebnis</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
	Auflösungsantrag	0	0	3	1	4
	Außerordentl. Kün-digung des Arbeit-nehmers	0	0	1	2	3
	Ordentl. Kündigung des Arbeitgebers	0	0	1	0	1

<b>Angestellte im Nichtvollzugsbereich und Beamten:innen anderer Fachrichtungen als Polizei</b>	Ordentl. Kündigung des Arbeitnehmers	0	0	8	5	13
	Entlassung auf eigenen Antrag	1	0	2	0	3
	Versetzung	2	4	13	6	25
	<b>Ergebnis</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>49</b>
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>21</b>	<b>24</b>	<b>57</b>	<b>25</b>	<b>127</b>

Die Anzahl der Entlassungen und der Austrittsgründe bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Tabelle 7: Entlassungen und Austrittsgründe bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven

<b>Jahr</b>	<b>Anzahl der Entlassungen</b>	<b>Entlassungsgründe</b>
<b>2021</b>	2	Persönliche Gründe
<b>2022</b>	2	Persönliche Gründe
<b>2023</b>	7	Persönliche Gründe
<b>2024</b>	8	Persönliche Gründe

7. **Wie viele Versetzungsanträge in ein anderes Bundesland gab es in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 jeweils bei der Polizei im Land Bremen (bitte getrennt für die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven angeben)? Wie viele der Anträge wurden in den Jahren jeweils bewilligt?**

Die Zahlen der Versetzungsanträge in ein anderes Land aus den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 sowie deren Bewilligung/Nichtbewilligung bei der Polizei Bremen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Tabelle 8: Versetzungsanträge bei der Polizei Bremen

<b>Jahr</b>	<b>Status</b>		
	<b>Bewilligt</b>	<b>Nicht bewilligt</b>	<b>Gesamtergebnis</b>
<b>2021</b>	3	2	5
<b>2022</b>	5	1	6
<b>2023</b>	9	10	19
<b>2024</b>	1	13	14
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>44</b>

Die Zahlen der Versetzungsanträge in ein anderes Land aus den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024 sowie deren Bewilligung/Nichtbewilligung bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Tabelle 9: Versetzungsanträge bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven

Jahr	Status		
	Bewilligt	Nicht bewilligt	Gesamtergebnis
2021	1	0	1
2022	1	1	2
2023	1	6	7
2024	0	3	3
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>

**8. Wie viele Polizeianwärter haben in den letzten fünf Jahren jeweils ihre Ausbildung bei der Polizei Bremen begonnen und wie viele davon haben diese erfolgreich abgeschlossen?**

Die Zahlen der Polizeikommissaranwärter:innen, die in den letzten fünf Jahren jeweils ihre Ausbildung bei der Polizei Bremen begonnen und diese erfolgreich abgeschlossen haben, fasst die folgende Tabelle zusammen:

Tabelle 10: Anzahl der examinierten Polizeikommissaranwärter:innen bei der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven

Jahrgang	Einstellungsdatum	Immatrikulationen	Studium erfolgreich abgeschlossen	Derzeit noch an der HfÖV und PA Niedersachsen studierend
2019	01.10.2019	205	169	./.
2020	01.10.2020	125	96	./.
	01.04.2021	78	64	./.
2021	01.10.2021	150	./.	137 (114 HfÖV, 23 OL)
	01.04.2022	75	./.	64
2022	01.10.2022	151	./.	127 (104 HfÖV, 23 OL)
	01.04.2023	74	./.	72
2023	01.10.2023	132	./.	116 (99 HfÖV, 17 OL)
	01.04.2024	67	./.	65

**9. Welche Maßnahmen ergreift die Polizei Bremen, um die Attraktivität des Polizeiberufs zu steigern und Nachwuchskräfte zu gewinnen?**

Maßnahmen der Polizei Bremen

Online Maßnahmen:

Ein großer Bestandteil des Recruitings ist die Durchführung von Online-Nachwuchswerbung, insbesondere auf Social Media Plattformen. Es erfolgt die Planung von Bei-

trägen, eine Konzeptionierung sowie das Herstellen von Werbeinhalten in Zusammenarbeit mit internen und externen Netzwerkpartner:innen. Die Beiträge werden außerdem beworben und durch Werbekampagnen an die richtige Zielgruppe ausgespielt. Darüber hinaus besteht Kontakt zu Werbepartner:innen und Firmen zur Repräsentation der Polizei Bremen auf unterschiedlichen Onlineplattformen, beispielsweise auf Jobportalen und Lernplattformen.

Ziel der Online-Maßnahmen ist das Generieren einer großen Aufmerksamkeit und Reichweite, der Aufbau eines positiven Arbeitgeberimages sowie eine Steigerung der Bekanntheit der Polizei Bremen als Arbeitgeber.

Regionale Werbemaßnahmen:

Es erfolgt weiterhin eine Beratung potentieller Bewerber:innen für den Polizeivollzugsdienst im Rahmen von Messen, in Schulen und bei sonstigen Veranstaltungen. Durch einen Ausbau der Netzwerkarbeit konnten bereits Potentiale gesteigert und die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen mehr als verdoppelt werden. Darüber hinaus werden durch das Recruiting der Polizei Bremen eigene Veranstaltungen initiiert, um potentiellen Bewerber:innen einen attraktiven Arbeitgeber oder Dienstherrn zu präsentieren. Vorteile des Berufs als Polizist:in sowie Vorteile des Beamtentums zur Abgrenzung von Konkurrenzunternehmen aus der freien Wirtschaft werden herausgestellt.

Weitere Angebote:

In diesem Jahr wurde bereits zum zweiten Mal der so bezeichnete Wildcard Wednesday durchgeführt. Hier konnten Interessierte am Polizeiberuf unverbindlich und ohne Prüfungsdruck am Sporttest teilnehmen. Bei Bestehen erhielten die Teilnehmer:innen eine Urkunde, die sie bei einer Bewerbung einreichen können und so im Eignungsauswahlverfahren keinen Sporttest mehr absolvieren müssen. Auch dieses Jahr wurde das Angebot sehr gut angenommen, 100 potentielle Bewerber:innen nahmen teil. Im letzten Jahr verzeichnete die Polizei Bremen alleine 30 Bewerbungen von Personen mit Wildcard. Die Veranstaltung wurde medial durch die Onlineredaktion der Polizei Bremen sowie den Fernsehsender SAT1 (Regionalprogramm) begleitet. Es bestehen konkrete Planungen, den Wildcard Day auch auf die schriftlichen Prüfungen auszuweiten.

Noch im August wird es für die angehenden Studierenden für den Einstellungstermin zum 01.10.2024 einen so genannten Welcome Day geben. Dabei soll schon vor Studienbeginn die Bindung zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen gestärkt werden.

Ende September wird es zudem einen Informationsabend für Eltern potentieller Bewerber:innen geben, bei dem der Einfluss der Erziehungsberechtigten genutzt werden soll, um die Attraktivität des Polizeiberufs, die Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeit im Beruf und Vorteile der Verbeamtung zu transportieren.

Maßnahmen der Ortspolizeibehörde Bremerhaven

Online-Maßnahmen:

Die Ortspolizeibehörde Bremerhaven setzt einen Schwerpunkt auf Onlinewerbung, insbesondere auf Social Media. Um als Ortspolizeibehörde Bremerhaven den Beruf bestmöglich zu präsentieren, werden intern Beiträge erstellt. Allerdings nutzt die Ortspolizeibehörde Bremerhaven auch externe Kooperationen wie z.B. mit der Hochschule



Bremerhaven. In den Beiträgen werden sowohl die verschiedenen Tätigkeitsbereiche in der Ortspolizeibehörde Bremerhaven dargestellt als auch Studieninhalte abgebildet.

Weiterhin wurde die Internetseite „SEESTADTCOPS“ durch eine Werbeagentur mit der Zielsetzung der regionalen Bewerberbindung und zur Steigerung des Arbeitsgebimages insbesondere für den Adressatenbereich „junge Bewerbende“ implementiert.

Regionale Werbemaßnahmen:

Das Recruitingteam der Ortspolizeibehörde Bremerhaven nutzt das Netzwerk der Schulinstitutionen in Bremerhaven sowie im gesamten Landkreis Cuxhaven und ist auf internen Berufsinformationstagen der Schulträger vertreten. Weiterhin arbeitet die Ortspolizeibehörde Bremerhaven eng mit dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr zusammen.

Auch wirbt die Ortspolizeibehörde Bremerhaven auf kommerziellen Berufsinformationstagen und Veranstaltungen.

Im vergangenen Jahr wurde durch die Ortspolizeibehörde Bremerhaven auch erstmalig ein Wildcard Day veranstaltet. Medial wurde die Veranstaltung durch Buten un Binnen begleitet. Eine ähnliche Veranstaltung ist auch in diesem Jahr wieder geplant.

Praktikumsangebote/ Bindungsangebote:

Interessierten Schüler:innen wird regelmäßig die Möglichkeit gegeben, zur Berufsorientierung ein Schulpraktikum bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven zu absolvieren. In einem Praktikum sollen die Schüler:innen einen ersten Einblick in die verschiedenen Arbeitsbereiche der Polizei erhalten.

Für berufsinteressierte Schüler:innen und Angehörige veranstaltet die Ortspolizeibehörde Bremerhaven interne Berufsinformationstagen. Hierbei haben die Schüler:innen die Möglichkeit, sich bei einem Besuch in der Ortspolizeibehörde Bremerhaven über den Studiengang zu informieren und erste Kontakte zu den Einstellungsberater:innen der OPB Bremerhaven zu knüpfen.

Um Bewerber:innen besser an die Ortspolizeibehörde Bremerhaven zu binden, werden regelmäßig nach Absprache Kurzeitpraktika angeboten.

Weiterhin startete in diesem Jahr ein Pilotprojekt in Kooperation mit dem Bremerhavener und Cuxhavener Schulen. Schüler:innen wird die Möglichkeit eines Langzeitpraktikums bei der Ortspolizeibehörde Bremerhaven geboten, um die Fachhochschulreife zu erhalten. Hier durchlaufen die Schüler:innen die verschiedenen Bereiche der Ortspolizeibehörde Bremerhaven mit dem Ziel, den praktischen Teil der Fachhochschulreife zu absolvieren und die potentiellen Bewerber:innen frühzeitig an die Ortspolizeibehörde Bremerhaven zu binden.

Alle getätigten Maßnahmen haben das Ziel, die Vorzüge der Polizei Bremen und auch der Ortspolizeibehörde Bremerhaven als modernen Arbeitgeber herauszustellen. Gerade im Hinblick auf die Wünsche und Anforderungen der Generation Z werden Werbemaßnahmen stetig angepasst und verbessert. In den Fokus rückt daher auch immer mehr das Präsentieren der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Beruf und Freizeit schon im Recruitingprozess. Durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Homeofficeangebote, internen Fort- und Weiterbildungen, Sabbaticalmöglichkeiten und unter-

schiedlichen Teilzeitmodelle, präsentieren sich die Polizei Bremen und die Ortspolizeibehörde Bremerhaven online und auch bei Präsenzveranstaltungen als attraktiver und moderner Arbeitgeber.

**10. Wie bewertet der Senat die derzeitigen Ausbildungsbedingungen und -kapazitäten bei der Polizei im Land Bremen?**

Die Ausbildungskapazität für den Polizeivollzugsdienst im Land ist aufgrund der begrenzten räumlichen, materiellen und personellen Ressourcen für die fachpraktische Ausbildung auf der Liegenschaft der Bereitschaftspolizei am Niedersachsendamm auf eine Einstellungsstärke von maximal 200 Anwärter:innen jährlich beschränkt, die auf zwei Einstellungstermine p.a. (125 zum 01.10.; 75 zum 01.04.) aufgeteilt werden müssen. Die vorhandene polizeiliche Infrastruktur für die fachpraktische Ausbildung der Studierenden ist funktionierend; gleichwohl wird sukzessive an Verbesserungen gearbeitet. Derzeit werden Sanierungsmaßnahmen der fachpraktischen Ausbildungsstätten am Standort II der Hochschule mit Auswirkungen auf die Ausbildungsorganisation durchgeführt.

**11. Welche finanziellen Mittel wurden in den letzten fünf Jahren jährlich für die Polizeiausbildung bereitgestellt und wie haben sich diese Mittel entwickelt?**

Die Zahlen der finanziellen Mittel, welche in den letzten fünf Jahren jährlich für die Polizeiausbildung bereitgestellt wurden und wie sich diese Mittel entwickelt haben, sind in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Tabelle 11: Finanzielle Mittel der letzten fünf Jahre für die Polizeiausbildung

in Euro	2019	2020	2021	2022	2023
Anwärterbezüge Bremen 0034.42203-6 AO-Soll gebucht	5.872.172	6.358.486	6.988.464	8.558.084	9.150.230
Aus- und Fortbildung 0034.52500-5 AO-Soll gebucht	372.056	334.736	281.855	369.030	543.350
Anwärterbezüge OPB 0031.63212-9	1.462.709	1.776.209	1.703.953	1.703.953	2.230.000
Kostenanteile an Polizeischulen HH-SOLL <sup>1)</sup>	237.215	292.289	347.000	610.922	707.707

<sup>1)</sup> Anteile an der Deutschen Hochschule für Polizei (DHPOL), Wasserschutzpolizei sowie in 2022-2023 für Polizeiakademie in NDS

**12. In welcher Höhe konnten finanzielle Mittel für Planstellen von Studenten in den letzten fünf Jahren aufgrund nicht besetzter Stellen nicht ausgegeben werden? Inwieweit plant der Senat diese frei gewordenen Gelder innerhalb der Polizei zu investieren (bspw. in die Sanierung der Infrastruktur?)**

Ausbildungsmittel sind haushalterisch zweckgebunden und dürfen nur für die Ausbildung verwendet werden. Eine Verwendung für andere Zwecke ist vor diesem Hintergrund nicht ohne haushaltsrechtliche Gremienbeschlüsse möglich. Die Gelder werden in den Ausbildungsglobalmitteln (über den PPL 92 beim Senator für Finanzen) zentral verwaltet. Im Haushaltsvollzug werden die zentral veranschlagten Ausbildungsmittel per Nachbewilligung dezentral nachbewilligt. Am Ende des Jahres fließen alle dezentralen Ausbildungs-Minderausgaben wieder in die Globalmittel beim Senator für Finanzen, u.a. zum Ausgleich innerhalb der Globalmittel.

Nicht ausgegebene Mittel in der Polizeiausbildung konnten in den letzten Jahren somit nicht anderweitig für Belange der Polizei genutzt werden.

**13. Welche Pläne hat der Senat, um die aktuelle Situation zu verbessern und die Ausbildung sowie Besetzung der Polizeistellen zu optimieren?**

Wie bereits in den Antworten oben dargestellt, arbeiten der Senator für Inneres und Sport und die beiden Polizeivollzugsbehörden kontinuierlich für eine wirkungsvolle Nachwuchsgewinnung für die Ausbildung.

Ebenfalls wird an verschiedenen Aspekten an der Ausbildung an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung, wie z.B. der Ausstattung, der Lehrenden und Praxistrainer:innen und der sukzessiven Sanierung der Ausbildungsstätten, laufend im Rahmen der vorhandenen Ressourcen für den bestmöglichen Ausbildungserfolg gesorgt. Der Senator für Inneres und Sport unterstützt die Hochschule und die Polizeivollzugsbehörden zudem bei einer noch engeren Verzahnung ihrer Aufgabenbereiche, um erstens qualitative Verbesserungspotentiale nutzen und zweitens Synergieeffekte in der Aufgabenwahrnehmung identifizieren zu können.

**Beschlussempfehlung:**

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage Kenntnis.