



Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage

Die Polizei in Sachsen-Anhalt – Für die nächsten Jahre ihren Aufgaben gewachsen?

Große Anfrage Fraktion DIE LINKE - Drs. 7/1350

Vorbemerkung der Landesregierung:

Sowohl die gegenwärtige als auch die zu erwartende Entwicklung der Sicherheitslage stellen enorme Herausforderungen an die Landespolizei. Als ein wesentlicher Garant für die Gewährleistung der Inneren Sicherheit in den Aufgabenbereichen der polizeilichen Gefahrenabwehr, der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten und der polizeilichen Verkehrssicherheitsarbeit muss die Polizei auch künftig verlässlich, professionell, effektiv und erfolgreich agieren. Die Landesregierung misst einer starken und gut ausgestatteten Polizei eine hohe Bedeutung bei. In diesem Sinne ist bereits eine Reihe von strategischen Vorhaben initiiert worden, die zum Teil Gegenstand der nachfolgenden Beantwortung ist.

Zur kurzfristigen Entlastung der Polizei sind beispielsweise auf Initiative der Landesregierung die gesetzlichen Voraussetzungen für den befristeten Einsatz von bis zu 100 Wachpolizisten geschaffen worden. Derzeit erfüllen in den drei Polizeidirektionen 54 Wachpolizisten insbesondere Aufgaben der Verkehrsüberwachung und leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Sicherheit auf unseren Straßen. Noch in diesem Jahr sind weitere 46 Einstellungen geplant.

Eine leistungsfähige Polizei benötigt aber auch zukunftsfähige Organisationsstrukturen, die gewährleisten, dass die polizeilichen Aufgaben unter Berücksichtigung der Sicherheitslage und der sicherheitspolitischen Vorgaben möglichst effektiv und effizient erfüllt werden können. Zum 1. Januar 2017 ist im Ministerium für Inneres und Sport die Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ eingerichtet worden, die u. a. die Aufgabe hat, bis Ende 2017 ein ganzheitliches Strukturkonzept zur künftigen Aufbau- und Ablauforganisation, der räumlichen Gliederung und der Arbeitsprozesse und Zuständigkeiten zu erarbeiten. Dabei sind insbesondere folgende Rahmenbedingungen bzw. Zielstellungen von der Landesregierung festgelegt worden:

Hinweis: Die Anlage ist in Word als Objekt beigefügt und öffnet durch Doppelklick im Netz den Acrobat Reader. Die Drucksache steht vollständig digital im Internet/Intranet zur Verfügung. Bei Bedarf kann Einsichtnahme in der Bibliothek des Landtages von Sachsen-Anhalt erfolgen oder die gedruckte Form abgefordert werden.

(Ausgegeben am 05.07.2017)

- Erhöhung der Sollstärke der Landespolizei bis zum Jahr 2021 auf 6.400 und langfristig auf 7.000 Polizeivollzugsbeamte;
- zukünftige Organisation der Polizei in:
 1. Polizeiverwaltungsamt mit Sitz in Magdeburg unter Eingliederung der Aufgaben der Landesbereitschaftspolizei (LBP), des Technischen Polizeiamtes (TPA), der Wasserschutzpolizei sowie der Übernahme der Querschnitts- und Fachverwaltung, soweit diese aus zwingenden Gründen nicht dezentral in den weiteren Behörden und Einrichtungen wahrgenommen werden müssen,
 2. Polizeiinspektionen in Magdeburg, Halle (Saale), Dessau-Roßlau und Stendal; die Dienstbezirke sind deckungsgleich mit den jeweiligen Landgerichtsbezirken,
 3. Landeskriminalamt Sachsen-Anhalt (LKA) mit Sitz in Magdeburg und Außenstelle in Halle (Saale),
 4. Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt (FH Pol) mit Sitz in Aschersleben;
- Einrichtung einer weiteren Einsatzhundertschaft der LBP mit Sitz in Halle (Saale);
- Erhalt je eines Polizeireviers für jeden Landkreis bzw. jede kreisfreie Stadt mit unterstellten Revierkommissariaten und ggf. Außenstellen;
- Gewährleistung einer bürgernahen Arbeit der Landespolizei in der gesamten Fläche unter Beibehaltung der Regionalbereichsbeamten in jeder Einheitsgemeinde, Verbandsgemeinde und kreisfreien Stadt;
- Gewährleistung einer bürgernahen Arbeit der Landespolizei in der gesamten Fläche unter Beibehaltung der Regionalbereichsbeamten in jeder Einheitsgemeinde, Verbandsgemeinde und kreisfreien Stadt;
- Gewährleistung einer handlungsfähigen, lageangepassten, effizienten und zukunftsorientierten Kriminalitätsbekämpfung; u. a. konsequente Bekämpfung von Politisch Motivierter Kriminalität und der Internetkriminalität;
- Gewährleistung eines handlungsfähigen, lageangepassten, effizienten und zukunftsorientierten Einsatzmanagements, u. a. zur Einhaltung der polizeilichen Interventionszeit von max. 20 Minuten bei erforderlichen priorisierten Soforteinsatzlagen („Blaulichtfahrten“) durch Weiterentwicklung des Systems der Streifenbereiche;
- Sicherstellung einer handlungsfähigen, lageangepassten, effizienten und zukunftsorientierten verkehrspolizeilichen Aufgabenerfüllung;

Aufgabe der Projektgruppe ist es ebenfalls, ein Umsetzungs- und ein Evaluationskonzept zu erstellen.

I. Personelle Ausstattung der Polizei

Frage Nr. I.1

Wie hat sich die Personalstärke bei der Polizei in Sachsen-Anhalt seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 entwickelt?

Bitte getrennt nach Jahren, differenziert nach Planstellen/Stellenzahlen sowie Vollzeitäquivalente, nach Polizeivollzug und Polizeiverwaltung, nach Polizeidirektionen, Landeskriminalamt, Technisches Polizeiamt und Bereitschaftspolizei sowie Geschlecht aufzeigen.

Die Personalstärke bei der Polizei in Sachsen-Anhalt seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 ist in der Anlage 1 dargestellt.

Frage Nr. I.2

Wie bewertet die Landesregierung die Zahl der vorhandenen Planstellen und der tatsächlich aktiven Polizeibeamten und -beamtinnen in der Polizeiverwaltung sowie im Polizeivollzug des Landes Sachsen-Anhalt?

Bitte nach Laufbahngruppen getrennt auführen.

- a) **Worin sieht die Landesregierung die hauptsächlichen Ursachen für die bestehende Differenz zwischen Soll- und Ist-Zahlen?**

	Planstellen/Stellen Haushaltsjahr 2017				gesamt
	LG 1.1 ¹	LG 1.2 ²	LG 2.1 ³	LG 2.2 ⁴	
Polizeivollzug	0	3.309	3.143	135	6.587
Polizeiverwaltung	0	246	286	69	601
Beschäftigte	57	530	248	31	866

Die hauptsächliche Ursache für die derzeitige Differenz zwischen den Sollzahlen und der tatsächlichen Personalstärke im Polizeivollzug liegt in der Einstellungspraxis bis zum Jahr 2014 begründet. Während das Personalentwicklungskonzept der Landesregierung 2011 bis 2025 (PEK 2011) eine Sollstärke von 5.000 Polizeivollzugsbeamten/-innen zugrunde legte und damit einhergehend jährlich nur 150 Anwärter/-innen eingestellt werden konnten, hat die Landesregierung erstmals 2014 beschlossen, deutlich mehr Anwärter/-innen pro Jahr einzustellen und damit eine Sollstärke von 6.000 Polizeivollzugsbeamten/-innen zu erreichen. Da jedoch die Ausbildungszeit von 2,5 Jahren bzw. die Studienzeit von 3 Jahren berücksichtigt werden muss, bis die Anwärter/-innen für den regulären Polizeivollzugsdienst zur Verfügung stehen, besteht derzeit noch eine Differenz zwischen den Soll- und Ist-Zahlen.

¹ Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (gem. § 2 PolLVO LSA).

² Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (gem. § 2 PolLVO LSA).

³ Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (gem. § 2 PolLVO LSA).

⁴ Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (gem. § 2 PolLVO LSA).

Frage Nr. I.3

Wie stellt sich die Altersstruktur in den Dienststellen der Polizei im Land Sachsen-Anhalt seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 dar?

Bitte getrennt nach Jahren, differenziert nach Polizeivollzug und Polizeiverwaltung, nach Polizeidirektionen, Landeskriminalamt, Technisches Polizeiamt und Bereitschaftspolizei sowie Geschlecht aufzeigen.

Die Altersstruktur in den Dienststellen der Polizei im Land Sachsen-Anhalt seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 ist in der Anlage 2 dargestellt.

Frage Nr. I.4

Wie viele Beamte und Beamtinnen werden in den nächsten fünf Jahren in den Ruhestand treten?

Bitte getrennt nach Jahren und differenziert nach Polizeivollzug und Polizeiverwaltung aufzeigen.

	Anzahl Beamte/-innen, die in den Ruhestand eintreten				
	2017	2018	2019	2020	2021
Polizeivollzug	301	342	290	323	298
Polizeiverwaltung⁵	9	10	8	13	10

Frage Nr. I.5

Wie viele Polizistinnen und Polizisten befanden sich seit 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 wie lange in Mutterschutz bzw. Elternzeit?

Bitte differenziert nach Jahren sowie Polizeivollzug und Polizeiverwaltung aufschlüsseln.

Jahr	Mutterschutz	
	Polizeivollzug	Polizeiverwaltung
2010	49	8
2011	58	3
2012	53	0
2013	59	4
2014	59	2
2015	66	6
2016	50	8

Jahr	Elternzeit	
	Polizeivollzug	Polizeiverwaltung
2010	96	10
2011	114	5
2012	119	2
2013	138	5
2014	132	2
2015	154	7
2016	150	9

⁵ Entsprechend der Fragestellung nur Verwaltungsbeamte/-innen.

Die weiblichen Bediensteten befanden sich in der Regel 14 Wochen im Mutterschutz. Hinsichtlich der Elternzeit befanden sich weibliche Bedienstete in der Regel bis zur Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes in der Elternzeit, männliche Bedienstete nahmen in der Regel zwei Monate Elternzeit in Anspruch.

Frage Nr. I.6

Wie viele Polizistinnen und Polizisten waren seit 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 wie lange in Altersteilzeit?

Bitte differenziert nach Jahren sowie Polizeivollzug und Polizeiverwaltung aufschlüsseln.

Die Dauer der Altersteilzeit für Bedienstete der Landespolizei stellt sich wie folgt dar:

Dauer Alters- teilzeit (in Jah- ren)	Polizei- vollzug	Polizei- verwal- tung
1	1	1
2	15	8
3	29	21
4	54	21
5	90	74
6	101	29
7	83	35
8	109	53
9	101	50
10	368	205
11	0	10
12	0	4
13	0	3
14	0	5
15	0	5

a) **Welche Form der Altersteilzeit (kontinuierliche oder diskontinuierliche/Blockmodell) wird hauptsächlich in Anspruch genommen?**

Innerhalb der Landespolizei wird hauptsächlich das (diskontinuierliche) Blockmodell in Anspruch genommen, d. h. die Aktivphase und die Freistellungsphase ergeben hälftig die Dauer der Altersteilzeit.

b) **Wie viele Polizistinnen und Polizisten befinden sich derzeit in der Aktivphase und wie viele in der Passivphase (Freistellungsphase)?**

Mit Stand 1. Januar 2017 befanden sich insgesamt 25 Polizeivollzugsbeamte/-innen in der Aktivphase und insgesamt 370 Polizeivollzugsbeamte/-innen in der Passivphase.

Frage Nr. I.7

Wie schätzt die Landesregierung den Personalbestand bei der Polizei in Sachsen-Anhalt in der Polizeiverwaltung sowie im Polizeivollzug im Vergleich zu anderen Bundesländern ein?

- a) **Gibt es aus Sicht der Landesregierung gravierende Unterschiede? Wenn ja, welche und wo?**
- b) **Worin sieht die Landesregierung die Ursachen?**

Aktuelle und belastbare Zahlen zur Ist-Stärke der Polizei und der Polizeiverwaltung anderer Bundesländer konnten in der Kürze der für die Bearbeitung von Großen Anfragen zur Verfügung stehenden Zeit nicht ermittelt werden. Derzeit dürfte ein Vergleich mit anderen Bundesländern ohnehin nur bedingte Aussagekraft haben, da fast alle Bundesländer in Anbetracht der angespannten Sicherheitslage ihre Sicherheitsstrategien überarbeiten und zum großen Teil in diesem Rahmen auch die Personalstärken ihrer Polizeien erhöhen.

Frage Nr. I.8

Wie beurteilt die Landesregierung einen Vergleich mit den Polizeidichten anderer Bundesländer als einen bzw. den entscheidenden Gradmesser für die personelle Ausstattung der Landespolizei?

Die Landesregierung schließt sich der Aussage aus dem „Programm Innere Sicherheit der Länder und des Bundes – Fortschreibung 2008/2009“ (Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder, S. 65) an, dass der Personalbedarf der Polizei nicht auf der Grundlage der sogenannten Polizeidichte berechnet werden kann, sondern für die Bedarfsberechnung die tatsächlichen Belastungsfaktoren maßgebend sind. Eine vordergründig auf einen Vergleich mit anderen Bundesländern abzielende Bedarfsbemessung würde die zum Teil erheblichen Unterschiede hinsichtlich der Zuständigkeiten und Aufgaben, der objektiven wie auch subjektiven Sicherheitslage und der sicherheitsstrategischen Vorgaben der jeweiligen Bundesländer nicht im gebührenden Maße berücksichtigen. Der Personalbedarf ist aufgrund objektiver Kriterien zu ermitteln, die u. a. die Einsatz- und Kriminalitätsbelastung, das Verkehrsunfallgeschehen sowie regionale Besonderheiten (Transitstrecken, Flächenkriterien, Bevölkerungsdichte) berücksichtigen.

Frage Nr. I.9

Existieren aus Sicht der Landesregierung weitere entscheidende Faktoren, die für die notwendige Bemessung der Personalausstattung relevant wären und folglich herangezogen werden müssten? Wenn ja, welche?

Bei der Personalbedarfsberechnung für die Polizei des Landes sind die sich aus der Sicherheitslage, der Sicherheitsstrategie, der Sicherheitsarchitektur und des Sicherheitsrechtes des Landes Sachsen-Anhalt für die Polizei resultierenden Aufgaben und die zur Aufgabenerfüllung entstehenden Belastungen sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht heranzuziehen.

So sind insbesondere die tatsächliche als auch prognostizierbare Gefahren- und Kriminalitätslage sowie die Verkehrssicherheitslage, geopolitische Entwicklungen (Flüchtlingssituation), regionale sowie infrastrukturelle Gegebenheiten von hoher Relevanz.

Im Ministerium für Inneres und Sport ist ein Modell zur Personalbedarfsberechnung entwickelt worden, welches alle diese Kriterien berücksichtigt. Die Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ (siehe Vorbemerkung der Landesregierung) ist beauftragt, dieses Modell fortzuschreiben und auf dieser Grundlage eine Personalbedarfsberechnung für die künftige Struktur zu erstellen.

Frage Nr. I.10

Wie schätzt die Landesregierung die gegenwärtige Personalsituation bei der Polizei in Sachsen-Anhalt unter Berücksichtigung –

- a) der Einwohnerzahl in Sachsen-Anhalt;**
- b) der Fläche;**
- c) der zu bewältigenden Aufgaben;**
- d) des Sicherheitsbedürfnisses der Bürgerinnen und Bürger und**
- e) der Situation bei der Polizei in Sachsen-Anhalt selbst - ein?**

Die derzeitige Personalsituation bringt die Polizei, vor dem Hintergrund der angespannten Sicherheitslage, an die Grenze ihrer Handlungsfähigkeit. Unter Berücksichtigung der in der Frage unter a) bis d) aufgeführten Kriterien ist es Ziel der Landesregierung, den Bestand an Polizeivollzugsbeamten in der Landespolizei mindestens auf 6.400 Polizeivollzugsbeamte/-innen zu erhöhen. Über vielfältige Maßnahmen werden gegenwärtig die Voraussetzungen geschaffen, diese Zielzahl bis zum Ende der Legislaturperiode zu erreichen, so dass sich die Situation über eine sukzessive Zuführung von Personal in den nächsten Jahren spürbar entlasten wird. Auch in der Übergangszeit wird die Polizei durch eine konsequente Schwerpunktsetzung und Konzentration auf die vordringlichen Aufgaben ein verlässlicher Garant zur Gewährleistung der Inneren Sicherheit sein.

Auf einer Fläche von 2.045.174 Hektar leben in Sachsen-Anhalt 2.245.470 Bürgerinnen und Bürger (Stand: 31. Dezember 2015). Um für diese bei Bedarf in angemessener Zeit vor Ort zu sein, bedarf es eines Systemwechsels im Notrufmanagement. Die Landespolizei sah sich im Jahr 2016 mit nahezu 200.000 Straftaten konfrontiert. Dies entspricht einer Häufigkeitszahl von 8.749 Straftaten je 100.000 Einwohner. Eigentumsdelikte hatten hierbei den größten Anteil. Weiterhin wurde die Polizei im vergangenen Jahr zu insgesamt 75.213 Verkehrsunfällen gerufen. Insgesamt waren rund 300.000 Einsätze zu bewältigen. Daraus schlussfolgernd galt es, eine durchgehende Flächenpräsenz mit vertretbaren Reaktionszeiten im Zuge des Personalabbaus durch Organisationsänderungen zu bewirken. Mit den geplanten Neueinstellungen hat sich die Ausgangssituation in dieser Legislaturperiode geändert.

Frage Nr. I.11

Wie hoch ist die Soll-Stärke bei der Bereitschaftspolizei in Sachsen-Anhalt, wie hoch ist die tatsächliche Ist-Personalstärke?

Die anerkannte Sollstärke und die tatsächliche Ist-Personalstärke der LBP sind in der nachstehenden Tabelle dargestellt:

	Polizeivollzugsbeamte⁶	Verwaltungsbeamte	Tarifbeschäftigte
Sollstärke 2017	606	30	89
Ist-Stärke (Stand: 01.01.2017)	547	31	69

- a) **Welche Veränderungen sind bei der personellen Ausstattung der Bereitschaftspolizei einschließlich einer möglichen Neuordnung sowie Veränderungen in der Standortfrage in den nächsten Jahren vorgesehen?**

Die LBP wird eine zusätzliche Einsatzhundertschaft mit Dienstsitz in Halle (Saale) erhalten und dementsprechend personell verstärkt werden. Über weitere strukturelle Veränderungen sind derzeit noch keine belastbaren Aussagen möglich, da die diesbezüglichen Entscheidungen erst nach Vorlage des Strukturkonzeptes durch die Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ getroffen werden können.

Frage Nr. I.12

Sieht die Landesregierung eine Orientierung auf 25 % Personalanteil der Kriminalpolizei im Verhältnis zur Gesamtzahl der Polizeivollzugsbeamten und -beamtinnen als ausreichend an?

- a) **Welche Veränderungen sind in den nächsten Jahren diesbezüglich geplant?**

Die Landesregierung sieht den Anteil von 25 % des Personals im Kriminalpolizeidienst im Verhältnis zur Gesamtzahl der Polizeivollzugsbeamten/-beamtinnen als grundsätzlich ausreichend an. In Abhängigkeit von der Entwicklung der Fallzahlen und der Schwerpunktsetzung in einzelnen Deliktsbereichen bleibt die Disponibilität von Personal der Landespolizei ein Instrument, um auf dynamische Prozesse zu reagieren.

Frage Nr. I.13

Sind aus Sicht der Landesregierung derzeitig (kriminal-) polizeiliche Aufgaben verzichtbar, um auch auf diesem Weg der polizeilichen Personalnot entgegenwirken zu können?

⁶ Aus Gründen der besseren Darstellbarkeit wird in Tabellen auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

a) Wenn ja, welche und warum?

Aus Sicht der Landesregierung sind derzeit keine (kriminal-) polizeilichen Aufgaben verzichtbar. Die Aufgaben des Kriminalpolizeidienstes erwachsen aus gesetzlichen Vorschriften und sind somit bindend.

Frage Nr. I.14

In welchen Bereichen der Polizei hält die Landesregierung die Einstellung von Spezialisten und Spezialistinnen (Tarifbereich) für erforderlich bzw. möglich?

Aus fachlicher Sicht ist eine Einstellung von Spezialisten und Spezialistinnen in den Bereichen:

- Kriminalwissenschaft und -technik,
- Digitale Forensik,
- Entschärfung unkonventioneller Spreng- und Brandvorrichtungen,
- Bekämpfung von Cybercrime,
- Wirtschaftskriminalität,
- Politisch motivierte Kriminalität, insbesondere islamistischer Terrorismus und
- Informations- und Kommunikationstechnik, insbesondere Digitalfunk, IT-Sicherheit

sowie darüber hinaus in den Organisationseinheiten

- Bekleidungsservicecenter,
- Kfz-/FEM-Service-Center,
- Polizeiärztliches Zentrum,
- Abrechnungsstelle Heilfürsorge und
- zentrale Beschaffung

der Polizei erforderlich.

Frage Nr. I.15

Wie beabsichtigt die Landesregierung Perspektiven für tarifbeschäftigte Spezialisten und Spezialistinnen bei der Polizei zu schaffen, damit diese auch langfristig der Polizei erhalten bleiben?

Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung sind gemäß § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-L in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das heißt, die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe als die, die der Wertigkeit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entspricht, wäre tarifwidrig. Tarifbeschäftigte können höhergruppiert werden, wenn ihnen entsprechende höherwertige Tätigkeiten zugewiesen werden. Höherwertige Tätigkeiten können den Beschäftigten jedoch nur dann zugewiesen werden, wenn dies organisationsrechtlich möglich und haushaltsrechtlich zulässig ist.

Frage Nr. I.16

Wie hat sich die Zahl der Bewerbungen und der Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund in den Polizeidienst von 2010 bis heute entwickelt? Bitte aufgeschlüsselt nach Jahr und Geschlecht darstellen.

Das Vorliegen eines Migrationshintergrundes wird im Rahmen der Personalbewirtschaftung und auch im Auswahlverfahren nicht erfasst. Bewerberinnen und Bewerber sowie Angehörige der Landespolizei sind nicht verpflichtet, einen Migrationshintergrund zu offenbaren.

Seit dem Einstellungstermin März 2016 wird bei der FH Pol bei den neu eingestellten Anwärtern/-innen auf freiwilliger Basis und anonym der Migrationshintergrund erfragt. Ein Migrationshintergrund im Sinne dieser Befragung liegt vor bei:

- allen nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie
- allen in Deutschland geborenen Ausländern und
- allen in Deutschland als Deutsche Geborenen mit mindestens einem zugewanderten Elternteil oder
- als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

Aus den Befragungen liegen folgende Ergebnisse vor:

LG 1.2	40/II/2016 01.03.2016	41/II/2016 01.09.2016	42/II/2017 01.03.2017
Anzahl Neueinstellungen	43	105	109
davon männlich	36	74	75
davon weiblich	7	31	34
Teilnehmer Befragung	28	49	59
davon männlich	25	36	38
davon weiblich	3	12	21
davon Migrationshintergrund	3	6	8
davon männlich	3	5	5
davon weiblich	0	1	5

Hinweis:

Spalte 41/II/2016: eine Person hat keine Angaben zum Geschlecht gemacht. Insofern liegen 49 Fragebögen vor, aber nur von 48 Personen ist das Geschlecht bekannt.

LG 2.1	50/II/2016 01.03.2016	51/II/2016 01.09.2016	52/II/2017 01.03.2017
Anzahl Neueinstellungen	49	130	116
davon männlich	31	95	75
davon weiblich	18	35	41
Teilnehmer Befragung	41	102	86
davon männlich	25	52	63
davon weiblich	13	18	23

davon Migrationshintergrund	2	9	7
davon männlich	1	6	5
davon weiblich	1	3	2

Hinweise

- Spalte 50/II/2016: 38 Personen haben keine Angaben zum Geschlecht gemacht. Insofern liegen insgesamt 41 Fragebögen vor, aber nur von 38 Personen ist das Geschlecht bekannt.
- Spalte 51/II/2016: 32 Personen haben keine Angaben zum Geschlecht gemacht. Insofern liegen insgesamt 102 Fragebögen vor, aber nur von 70 Personen ist das Geschlecht bekannt.

Frage Nr. I.17

Wird bei Neueinstellungen der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund eine besondere Beachtung geschenkt?

Die Landesregierung strebt eine hohe Diversität an. Den Aspekten der interkulturellen Kompetenz und der Mehrsprachigkeit wird auch in Sachsen-Anhalt eine große Bedeutung beigemessen.

Frage Nr. I.18

Mit welchen Maßnahmen arbeitet die Landesregierung, um Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst in Sachsen-Anhalt zu gewinnen?

Die Landespolizei sieht junge Menschen mit Migrationshintergrund als eine potentielle Bewerbergruppe, welche auch aktiv beworben wird. Auf der Internetseite der Berufsinformation oder bei Ausschreibungen durch Anzeigen in der Tagespresse wird darauf hingewiesen, dass auch junge interessierte Menschen mit Migrationshintergrund (auch ohne deutsche Staatsangehörigkeit) gesucht werden. Darüber hinaus ist die Berufsinformation bei Veranstaltungen anwesend, bei denen mit einer großen Zahl an betreffenden Jugendlichen gerechnet werden wird, wie z. B. dem Begegnungsfest der PD ST⁷ Nord, der interkulturellen Woche in der PD ST Süd oder dem Einbürgerungsfest des Ministeriums für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt.

Im Rahmen von Schulveranstaltungen oder Berufsmessen werden ebenso Mitbürger mit ausländischen Wurzeln über die Perspektiven bei der Polizei informiert.

Dabei werden auch Polizeivollzugsbeamte/-innen mit Migrationshintergrund für die Berufswerbung eingesetzt.

Frage Nr. I.19

Welche Unterstützungsmaßnahmen bestehen für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund, um z. B. die oftmals schwierige Hürde des Deutschtests zu erleichtern?

⁷ Polizeidirektion Sachsen-Anhalt.

Bewerberinnen und Bewerber, die über keine deutsche Staatsbürgerschaft verfügen, nehmen zwar an einem Rechtschreibtest teil, es gibt jedoch keine Mindestanforderungen, die diese erreichen müssen. Aus diesem Grund scheidet Bewerberinnen und Bewerber, die über keine deutsche Staatsbürgerschaft verfügen, nicht zwangsläufig wegen mangelnder Leistungen im Rechtschreibtest aus.

Unterstützungsmaßnahmen im Sinne der Fragestellung für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund bestehen nicht.

II. Arbeitsbedingungen bei der Polizei

A. Arbeitszeit/Dienstzeit

Frage Nr. II.A.1

Wie bewertet die Landesregierung die Entwicklung der Arbeitsbelastung der Polizei in Sachsen-Anhalt seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016?

Die Arbeitsbelastung der Polizei in Sachsen-Anhalt stieg in den zurückliegenden Jahren an. Sie wird im Wesentlichen durch die Anzahl des zur Aufgabenerledigung zur Verfügung stehenden Personals sowie den Aufgabenumfang beeinflusst.

Während im Jahr 2010 noch 6.906 Vollzeitäquivalente im Polizeivollzug (Stichtag 01.01.2010) für die Aufgabenerledigung zur Verfügung standen, waren dies im Jahr 2016 lediglich 6.031 (Stichtag 01.01.2016). Gegenwärtig befinden sich 5.888 Polizeivollzugsbeamte im Landesdienst. Die Landesregierung verfolgt das Ziel, bis zum Ende dieser Wahlperiode die Sollstärke der Landespolizei auf 6.400 Vollzugsbeamte zu erhöhen.

Mit Blick auf die Entwicklung der Belastung im Einsatz-, Kriminalitäts- und Verkehrsgeschehen als Kernbereiche des Polizeivollzugsdienstes wird ein Anstieg der Arbeitsbelastung deutlich. Während im Jahr 2010 noch 189.164 Straftaten registriert wurden, waren es im Jahr 2016 nahezu 200.000⁸. Vor dem Hintergrund des Rückgangs der Bevölkerung unseres Bundeslandes und dem gleichzeitigen Anstieg des Straftatenaufkommens ist ein kontinuierlicher Anstieg der Häufigkeitsziffer die Folge. Für das Jahr 2016 entspricht dies einer Häufigkeitszahl von 8.749 Straftaten je 100.000 Einwohner. Eigentumsdelikte nehmen hierbei den größten Anteil ein. Zusätzlich zu dieser statistisch erhobenen Mehrbelastung wären Ermittlungersuchen, Amtshilfeersuchen und eigenveranlasste Einsätze als Belastungsparameter heranzuziehen.

Die Gesamtzahl der Verkehrsunfälle ist langfristig betrachtet in Sachsen-Anhalt rückläufig. Von besonderer Bedeutung ist dabei jedoch die arbeitszeitintensive Anzahl der aufzunehmenden und zu bearbeitenden Verkehrsunfälle mit Personenschaden. Während im Jahr 2010 auf 100.000 Einwohner 343 Verkehrsunfälle mit Personenschaden registriert wurden, lag dieser Wert im Jahr 2016 bei 363 Verkehrsunfällen mit Personenschaden. Darüber hinaus hat die Landespolizei im Jahr 2016 insgesamt 10.114 Begleitungen von Großraum- und Schwertransporten durchgeführt. Vergleichsweise lag diese Anzahl im Jahr 2013 noch bei 7.637 Transportbegleitungen.

⁸ Polizeiliche Kriminalstatistik Land Sachsen-Anhalt, Jahresabschluss 2016.

Das Einsatzgeschehen der Landespolizei wird im Wesentlichen durch fremdveranlasste⁹ Einsätze geprägt. Ausweislich der Auswertung des Einsatzleit- und Dispositionssystems (ELDIS, auswertbar ab 2013) bewegt sich die Anzahl der fremdveranlassten Einsätze im Zusammenhang mit dem Notrufmanagement unverändert auf hohem Niveau. Im Jahr 2013 registrierten die drei Polizeidirektionen insgesamt 215.821 fremdveranlasste Einsätze. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 200.607 fremdveranlasste Einsätze erfasst. Mit Blick auf das für die Einsatzbewältigung zur Verfügung stehende reduzierte Personal ergeben sich hieraus gestiegene Belastungsparameter für die Beamtinnen und Beamten der Landespolizei.

a) Welche Ursachen sieht die Landesregierung für die aufgezeigte Entwicklung?

Die Ursachen für die gestiegene Arbeitsbelastung sind vielfältig und heterogen. Maßgeblichen Einfluss hat der Rückgang des für die Aufgabenbewältigung zur Verfügung stehenden Personals in Korrelation mit einem Aufwuchs.

Zum einen besteht der Anspruch der Landespolizei, alle derzeit zu erfüllenden Aufgaben des Polizeivollzugs ohne Einschränkungen weiterhin auszuüben. Dies schließt auch Aufgaben ein, die gegebenenfalls nicht als Kernaufgaben des Polizeivollzugsdienstes zu werten sind, bzw. Aufgaben, für die lediglich eine subsidiäre Zuständigkeit besteht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die durch Polizeivollzugsbeamten/-innen zu bewältigenden Aufgaben in den letzten Jahren stetig zunahmen und Aufgabenfelder in ihrer Bearbeitungskomplexität gestiegen sind (z. B. Internetkriminalität, Wirtschaftskriminalität, Bewältigung der Flüchtlingssituation, Rückführungen).

Die Polizei hat bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine eingeschränkte Dispositionsfreiheit. Der Schutz von Leib und Leben, der Strafverfolgungszwang sowie politische Vorgaben sind handlungsleitend. Darüber hinaus haben Entwicklungen, die von der Landespolizei nicht beeinflusst werden können, unmittelbare Auswirkungen auf deren Aufgabenerledigung, wie z. B. der sportliche Aufstieg von zwei Fußballmannschaften in die 3. Liga, Maßnahmen im Zusammenhang mit der sprunghaften Entwicklung der Flüchtlingszahlen, Schutz zahlreicher Versammlungslagen oder Maßnahmen zur Terrorismusabwehr. Hinzu kommen polizeiliche Aufgaben, die nicht messbaren Zielen dienen, wie z. B. Prävention, Aufrechterhaltung des Sicherheitsgefühls etc. Es ist ferner anzuerkennen, dass die bei der Polizei anfallenden Aufgaben inhaltlich, strukturell und zeitlich keinen starren Umfang haben und vielmals eine situative Anpassung an aktuelle Erfordernisse unabdingbar ist.

Die Polizei als Institution ist insbesondere auf die Kooperation mit der Justiz und den kommunalen Sicherheitsbehörden angewiesen. Dort eintretende Änderungen der Aufgabenwahrnehmung, der Organisation und des Personaleinsatzes wirken sich oftmals unmittelbar auf die Belange der Polizei und die dort anfallende Arbeitsbelastung aus.

⁹ Ein Einsatz ist fremdveranlasst, wenn er nicht aus eigener Initiative durchgeführt wird. Bei fremdveranlassten Einsätzen erhält die Polizei Informationen durch andere Personen bzw. Institutionen, die einen Einsatz der Polizei erforderlich machen.

Frage Nr. II.A.2

Wie viele Überstunden wurden seit 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 durch die Polizeibeamtinnen und -beamten des Landes Sachsen-Anhalt geleistet? Bitte getrennt nach Jahren, Polizeiverwaltung und Polizeivollzug sowie Polizeidirektionen, Technisches Polizeiamt, Landeskriminalamt und Bereitschaftspolizei aufzeigen.

Für die Beantwortung der Fragen zu „Überstunden“ wurde nur die dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Sinne des § 63 Abs. 2 LBG LSA für die Beamtinnen und Beamten bzw. Überstunden gem. § 7 Abs. 7 TV-L für die Tarifbeschäftigten, jeweils zum Stichtag 31.12. jeden Jahres, erfasst.

Für das LKA konnten die Angaben zu den Mehrarbeitsstunden/Überstunden im Polizeivollzug für das Jahr 2010 und für die Polizeiverwaltung für die Jahre 2011 bis 2013 nur zum Teil ermittelt werden, da die entsprechenden Nachweise nicht bzw. nicht mehr im vollständigen Umfang vorhanden waren. Für die Verwaltungsbeamten und die Tarifbeschäftigten der PD ST Nord konnten die Angaben zu den Mehrarbeitsstunden/Überstunden für die Jahre 2010 und 2011 und für das TPA für die Jahre 2010 bis 2014 nicht ermittelt werden.

Im Polizeivollzug wurden in den Jahren 2010 bis 2016 in folgendem Umfang Mehrarbeitsstunden geleistet:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PD ST Nord	29.018	41.687	52.936	53.440	44.533	53.718	22.695
PD ST Süd	54.156	51.039	39.532	37.165	45.957	52.605	44.120
PD ST Ost	66.735	51.921	19.660	20.609	32.193	44.201	1.725
LKA	2.659	41.924	42.928	47.206	53.701	40.203	48.606
FH Pol	903	1.101	1.049	4.321	260	1.153	929
LBP	105.626	123.132	100.231	73.038	82.307	129.587	103.202
TPA	0	2.150	2.738	2.933	1.502	1.924	2.751
Summe:	<u>259.097</u>	<u>312.954</u>	<u>259.074</u>	<u>238.712</u>	<u>260.453</u>	<u>323.391</u>	<u>224.028</u>

In der Polizeiverwaltung wurden in den Jahren 2010 bis 2016 in folgendem Umfang Mehrarbeitsstunden von den Verwaltungsbeamten bzw. Überstunden gem. § 7 Abs. 7 TV-L von den Tarifbeschäftigten geleistet:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PD ST Nord	0	0	680	1.318	1.186	629	490
PD ST Süd	0	0	555	583	716	1.030	1.487
PD ST Ost	201	157	212	184	199	198	353
LKA	0	0	0	0	0	0	0
FH Pol	0	0	81	80	119	121	236
LBP	1.774	4.126	3.370	3.521	3.488	1.341	2.047
TPA	0	0	0	0	0	220	260
Summe:	<u>1.975</u>	<u>4.283</u>	<u>4.898</u>	<u>5.686</u>	<u>5.708</u>	<u>3.539</u>	<u>4.873</u>

Frage Nr. II.A.3

Worin liegen aus Sicht der Landesregierung die Ursachen für zu leistende Überstunden?

Aufgrund der Dynamik in der Aufgabenbewältigung ist es zum Teil unumgänglich, kurzfristig auf den damit verbundenen personellen Anpassungsbedarf im Wege der Leistung von Mehrarbeitszeit (Überstunden) adäquat zu reagieren. Die polizeiliche Tätigkeit ist nur eingeschränkt planbar und unterliegt situativen, fremdgesteuerten Veränderungen, die von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden.

Auf planbare Tätigkeiten stellt sich die Landespolizei durch eine sachgerechte und am Bedarf orientierte Dienstplanung ein. Gleichwohl kommt es zu einem erhöhten Personalbedarf, dem letztlich auch im Wege von Mehrarbeitszeit begegnet werden muss. Beispielhaft seien Anlässe im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Versammlungsrechts (kurzfristige Anmeldungen), dem Ersuchen um Amts- und Vollzugshilfe, die Begleitung von Großraum- und Schwerverkehr sowie sich ändernde Gefahrenprognosen für sportliche und kulturelle Großveranstaltungen genannt.

Darüber hinaus haben auch die Entwicklung der geopolitischen Lage und die damit korrelierende Sicherheitslage in Deutschland unmittelbare Auswirkungen auf die Dienstverrichtung der Landespolizei. Das Sicherheitsbedürfnis und die gestiegene Sensibilität für Gefahren der Bevölkerung, insbesondere bei Veranstaltungen im öffentlichen Raum, wirken unmittelbar auf das subjektive Sicherheitsempfinden. Neben den objektiven Lageerfordernissen hat auch dies häufig einen erhöhten Kräftebedarf zur Folge. Ausdruck dessen ist die hohe Anzahl der Einsätze der Einsatzeinheiten der LBP und der Zentralen Einsatzdienste der Polizeidirektionen.

Im Weiteren können krankheitsbedingte Ausfälle von Bediensteten sowie sonstige Abwesenheiten/eingeschränkte Dienstverrichtungen (Elternzeit, Fortbildung, Freistellungsphase für Altersteilzeit, Urlaub, Wiedereingliederungsmaßnahmen) dazu führen, dass über die geplanten Dienstzeiten hinaus Mehrarbeit zu leisten ist.

Frage Nr. II.A.4

Wie viele Überstunden wurden finanziell und wie viele durch entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten?

In den Polizeibehörden und -einrichtungen wurden im Zeitraum 2010 bis 2016 in folgendem Umfang geleistete Mehrarbeitsstunden durch Freizeitausgleich abgegolten oder vergütet:

Jahr	Mehrarbeitsstunden	davon vergütet	davon durch Freizeit ausgeglichen
2010	261.072	18.772	155.522
2011	317.237	3.199	198.734
2012	263.972	26.272	178.562
2013	244.398	10.677	198.302
2014	266.161	1.107	211.933
2015	326.930	24.041	281.772
2016	228.900	902	223.702

Frage Nr. II.A.5

Werden in Sachsen-Anhalt Überstunden bei der Polizei - einschließlich des geleisteten Bereitschaftsdienstes - gemäß der Regelung des „Eins zu Eins“-Freizeitausgleiches abgegolten, wie es zum Beispiel das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig erst vor kurzem für Bereitschaftspolizisten entschieden hat?

- a) **Wenn nicht, welche Gründe sprechen aus Sicht der Landesregierung dagegen?**
- b) **Beabsichtigt die Landesregierung künftig die Regelung des „Eins zu Eins“-Freizeitausgleichs umzusetzen?**

Die Rechtsgrundlage für dienstlich angeordnete Mehrarbeit ist § 63 Abs. 2 LBG LSA. Entsprechend dieser Regelung sind die Beamtinnen und Beamten verpflichtet, ohne Ausgleich über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.

Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Umfang von bis zu 480 Stunden geleisteter Mehrarbeit im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.

In der zu der Fragestellung angeführten Entscheidung ist anzumerken, dass in der Praxis in Sachsen-Anhalt die Zeiten der Polizeivollzugsbeamten/-innen der LBP in geschlossenen Einsätzen gem. § 12 Abs. 5 ArbZVO Pol in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt werden.

Frage Nr. II.A.6

Wie viele Einsatzstunden leisteten Polizeibeamte und -beamtinnen aus Sachsen-Anhalt seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 im Wege der Amtshilfe in anderen Bundesländern?

Bitte getrennt nach Jahren und Bundesländern auflisten.

In der nachfolgenden Übersicht werden die der Landesregierung bekannten Einsatzstunden von Polizeivollzugsbeamten/-innen aus Sachsen-Anhalt seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 im Wege der Amtshilfe in anderen Bundesländern dargestellt. Die Landesregierung weist darauf hin, dass die gegenseitige Amtshilfe zwischen den Bundesländern ein beständiger und wichtiger Teil der Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland ist. Da innerhalb der Landespolizei Sachsen-Anhalt die Amtshilfe in anderen Bundesländern nicht in allen Dienststellen statistisch erfasst wird, werden in der nachfolgenden Übersicht die der Landesregierung bekannten Einsatzstunden dargestellt:

Land:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baden-Württemberg	80	0	60	0	0	0	257
Bayern	85	0	108	318	78	76.792	0
Berlin	26.705	13.488	12.344	3.443	7123	5.920	21.367
Brandenburg	545	0	4.837	253	0	980	2.556
Freie Hansestadt Bremen	869	100	0	0	63	0	0
Hamburg	2.958	0	0	6.121	2755	5367	10.553
Hessen	1.013	0	6547	6.651	58	21.242	0
Mecklenburg-Vorpommern	9.269	5.826	0	5.313	2501	2.919	3.530
Niedersachsen	16.774	60.106	1.943	2889	11.036	53	6.660
Nordrhein-Westfalen	0	3.851	304	28	34	312	5.296
Rheinland-Pfalz	0	0	0	0	0	0	0
Saarland	0	0	0	0	0	0	0
Sachsen	29.573	21.161	20.028	18.622	20.223	34.703	28.077
Schleswig-Holstein	0	0	198	0	0	0	196
Thüringen	4.126	22.657	5.310	11.189	8.809	19.818	2.584
Summe	<u>91.997</u>	<u>127.189</u>	<u>51.679</u>	<u>54.827</u>	<u>52.680</u>	<u>168.106</u>	<u>81.076</u>

Frage Nr. II.A.7

Mit wie vielen Einsatzstunden im Wege der Amtshilfe rechnet die Landesregierung für das Jahr 2017?

Vor dem Hintergrund, dass die Leistung von Amtshilfe von zahlreichen Faktoren abhängt, die sowohl von den ersuchenden Behörden bzw. den ersuchenden Bundesländern als auch von den vorhandenen Möglichkeiten der Landespolizei Sachsen-Anhalt abhängen, ist der Landesregierung keine valide Prognose zu den Einsatzstunden im Wege der Amtshilfe für das Jahr 2017 möglich.

Frage Nr. II.A.8

Wie hat sich die Zahl der im Wechselschicht- und Schichtdienst tätigen Polizeibeamten und -beamtinnen seit 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 entwickelt?

Bitte nach Jahresscheiben getrennt auflisten.

Jahr	Polizeivollzugsbeamte
2010	3.398
2011	3.216
2012	2.496
2013	2.396

2014	2.464
2015	2.016
2016	1.780

Frage Nr. II.A.9

Inwieweit und unter welchen Prämissen bestand bzw. besteht die Möglichkeit für Wechselschichtdienstleistende in den Regeldienst zu wechseln?

Grundsätzlich besteht für Wechselschichtdienstleistende einerseits die Möglichkeit, in den Regeldienst zu wechseln, wenn aus polizeiärztlicher Einschätzung gesundheitliche Einschränkungen bestehen. Andererseits können darüber hinaus im Rahmen der Regelungen des Beamtengesetzes, des Frauenfördergesetzes oder der Dienstvereinbarung „Familienfreundliche Arbeitszeiten“ entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

Diese Möglichkeiten werden von den Bediensteten genutzt und konnten bisher im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten im Sinne der Bediensteten auch realisiert werden.

- a) **Wie viele Polizeibeamte und -beamtinnen haben seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 einen entsprechenden Antrag gestellt? Bitte getrennt nach Jahren aufzeigen.**

Jahr	Polizeivollzugsbeamte
2010	28
2011	30
2012	36
2013	37
2014	34
2015	37
2016	46

- b) **Wie viele Anträge wurden seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 positiv beschieden? Bitte getrennt nach Jahren aufzeigen.**

Alle Anträge wurden positiv beschieden.

- c) **Was waren die Gründe, dass ein solches Anliegen versagt wurde?**

Entfällt.

Frage Nr. II.A.10

Wie viele dienstfreie Wochenenden im Monat bzw. im Vierteljahr hat jeder/jede Polizeibeamte/in im Durchschnitt?

Die Anzahl dienstfreier Wochenenden im Monat bzw. Vierteljahr für Polizeivollzugsbeamte/-innen im Durchschnitt wird bisher statistisch nicht erfasst. Die hierfür not-

wendige Erhebung innerhalb der Behörden und Einrichtungen stellt einen nicht zu vertretenden Verwaltungsaufwand dar und erscheint zugleich, aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenfelder innerhalb der Polizei, nicht aussagekräftig. Zudem ermöglichen das der Dienstplanung zugrundeliegende, flexible Arbeitszeitmodell sowie die unterschiedlichen Aufgaben einzelner Organisationseinheiten den Polizeivollzugsbeamten/-innen eine individuelle Planung. Die Ermittlung eines Durchschnittswertes erscheint auch unter Beachtung dieses Gesichtspunktes nicht zielführend.

a) Wie langfristig planbar sind diese Wochenenden grundsätzlich?

Im Wechselschichtdienst unterliegen die Polizeivollzugsbeamten/-innen einem monatlichen Planungsprozess, welcher sich jedoch den dienstlichen Notwendigkeiten (Personalvakanz infolge Krankheit, Einsatzlagen etc.) regelmäßig anzupassen hat.

Die geschlossenen Einheiten der Zentralen Einsatzdienste und der LBP planen ihren Dienst wöchentlich. Der zu leistende Bedarfsdienst und Dienst aus besonderem Anlass lässt keinen längerfristigen Planungsprozess zu. Die dienstliche Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld ist von hoher Dynamik geprägt. Änderungen eines bereits bestätigten Dienstplans finden regelmäßig statt. Geplante freie Wochenenden sind vielfach nicht zu gewährleisten. Günstiger stellt sich die Situation in Bedarfsdienststellen dar.

Frage Nr. II.A.11

Wie viele Nachtdienste muss ein einzelne/r Beamte/in im Schnitt im Monat übernehmen?

Beamte des Wechselschichtdienstes haben bedarfsgemäß durchschnittlich ca. ein Drittel ihrer Schichten in der Nachtzeit zu erfüllen. Die Anzahl der Schichten variiert aufgrund individueller Planungen und dynamischer Belastungszahlen recht stark. Ein belastbarer Durchschnittswert kann nicht erhoben werden.

Frage Nr. II.A.12

Wie schätzt die Landesregierung zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Zuverlässigkeit von Schichtplänen bzw. Arbeitszeitplanungen im Bereich der Polizei generell ein?

Es gibt eine begrenzte Zuverlässigkeit von Schichtplänen und Arbeitszeitplanungen. Im Tätigkeitsfeld der Polizei unterliegen insbesondere die Wechselschichtdienst- und Bedarfsdienstbereiche vielfachen Änderungen.

Auf die Antwort zu Nr. II.A.10 a) wird verwiesen.

Frage Nr. II.A.13

Wie und in welchem Umfang ist für die Landesregierung erkennbar, dass sich mit der Einführung des Bedarfsorientierten Schichtdienstmanagements die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beamten und Beamtinnen erhöht hat, indem bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben auch die persönlichen Interessen, wie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berücksichtigung finden, ohne die dienstlichen Anforderungen dabei zu vernachlässigen?

Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es einer empirischen Untersuchung, welche in der Form bislang nicht erfolgte. Die Bedingungen vom Zeitpunkt der Einführung im Vergleich zu heute haben sich verändert.

Insofern geht die Landesregierung davon aus, dass die Suche nach Alternativen zum Dezentralen Schichtdienstmanagement (DSM) unausweichlich sein wird.

Frage Nr. II.A.14

Welche Probleme bestehen aus Sicht der Landesregierung bei der Komplexität der Personalplanung im Wechselschicht- und Schichtdienst?

Eine individuelle Berücksichtigung des Beamten im Rahmen der Personalplanung ist nicht in dem Umfang möglich, wie es einmal vorgesehen war, um persönliche Interessen und dienstliche Notwendigkeiten weitestgehend in Übereinstimmung zu bringen.

Auf die Antwort zu Nr. II.A.10 a) wird verwiesen.

a) Welche Lösungsansätze gibt es bei vorhandenen Schwierigkeiten?

Die Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass die Rückkehr zu festen sozialen Gruppen (ehemals Dienstgruppen) sowohl Planungsprozesse als auch Planungsbeständigkeit positiv beeinflussen können. Die Umsetzung derartiger Erfahrungen im Land Sachsen-Anhalt ist Gegenstand der Projektarbeit zur Polizeistrukturreform (PSR).

Frage Nr. II.A.15

Welche Maßnahmen beabsichtigt die Landesregierung zu ergreifen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Polizei in Sachsen-Anhalt generell zu verbessern?

Am 11. September 2006 wurde eine Dienstvereinbarung „Familienfreundliche Arbeitszeiten“ zwischen dem Ministerium des Innern und dem Polizeihauptpersonalrat beim Ministerium des Innern abgeschlossen.

Auch im Rahmen der Erstellung des Frauenförderplanes werden regelmäßig Ziele zur Erreichung der Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern festgelegt und dabei Maßnahmen entwickelt, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen sollen. Im Übrigen wird die mittelfristige Erhöhung der Ist-Stärke auf 6.400 Vollzugsbeamte zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

a) Ist in nächster Zeit eine (Dienst-)Vereinbarung für die Einführung einer familienfreundlichen Arbeitszeit geplant?

Nein.

b) Sollen andere/weitere Dienstzeitmodelle eingeführt werden? Wenn ja, welche?

Derzeit ist nicht geplant, andere oder weitere Dienstzeitmodelle einzuführen. Auf die Antwort zu Nr. II.A.14 a) wird verwiesen.

Frage Nr. II.A.16

Wie viele Polizeibeamte und -beamtinnen haben in der Polizeiverwaltung sowie im Polizeivollzug seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, ihre Lebensarbeitszeit bis zu drei Jahre zu verlängern?

Bitte differenziert nach Jahren, Geschlecht sowie Polizeiverwaltung und Polizeivollzug aufschlüsseln.

Ein Hinausschieben des Ruhestandes bzw. des Renteneintritts war und ist im Bereich der Polizeiverwaltung nicht möglich, da die Zielzahl des PEK 2011 unverändert maßgebend ist. Die folgenden Tabellen zu a) und b) enthalten somit die Anzahl der Anträge für die Polizeivollzugsbeamten/-innen.

- a) Wie viele Polizeibeamte- und -beamtinnen haben seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 einen entsprechenden Antrag gestellt?
Bitte getrennt nach Jahren aufzeigen.

Jahr	Anträge		
	männlich	weiblich	gesamt
2010	5	0	5
2011	1	0	1
2012	0	0	0
2013	2	1	3
2014	25	4	29
2015	38	2	40
2016	93	6	99

- b) Wie viele Anträge wurden seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 positiv beschieden?
Bitte getrennt nach Jahren aufzeigen.

Jahr	Bewilligungen ¹⁰		
	männlich	weiblich	gesamt
2010	0	0	0
2011	0	0	0
2012	0	0	0
2013	0	0	0
2014	21	4	25
2015	38	2	40
2016	73	6	79

- c) Was waren die Gründe, dass ein solches Anliegen versagt wurde?

Gründe für das Versagen eines solchen Anliegens waren:

- das Personalentwicklungskonzept 2011 bis 2025 der Landesregierung,
- zu hohe Fehlzeiten in den letzten drei Jahren,

¹⁰ Anträge können bereits im Vorjahr gestellt worden sein.

- gesundheitliche Einschränkungen,
- Antragstellung nach Eintritt in den Ruhestand,
- Stichtagsregelung (Eingang des Antrages nach dem 30.09.2016).

Frage Nr. II.A.17

Welche Änderungen beabsichtigt die Landesregierung hinsichtlich der Verlängerung der Lebensarbeitszeit für Polizisten und Polizistinnen in den nächsten Jahren vorzunehmen?

Der Entwurf einer Gesetzesänderung befindet sich gegenwärtig in der Ressortabstimmung. Insoweit ist eine abschließende Antwort nicht möglich.

B. Besoldung

Frage Nr. II.B.1

Wie beurteilt die Landesregierung die gegenwärtige Situation bezüglich einer amtsangemessenen Alimentation (Besoldung) der Polizeibeamtinnen und -beamten in Sachsen-Anhalt?

Als Folge der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts besteht eine Verpflichtung, in den Gesetzentwürfen zur Alimentierung die für die Frage der Amtsangemessenheit der Alimentation aufgestellten Parameter darzustellen und zu erläutern. Neben den vorgenommenen Vergleichen, die zum einen die Besoldungsentwicklung in Sachsen-Anhalt zur Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst (erster Parameter), zur Entwicklung der Nominallöhne (zweiter Parameter) und zur Entwicklung der Verbraucherpreise (dritter Parameter) in Beziehung setzen und zum anderen systeminterne Abstandsvergleiche zwischen den Besoldungsgruppen und einen Abstandsvergleich der Nettoalimentation der unteren Besoldungsgruppen zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum (vierter Parameter) vornehmen, wird darüber hinaus auch das eigene Besoldungsniveau mit dem des Bundes und mit dem der anderen Länder (fünfter Parameter) verglichen. Hierbei wird auf der Grundlage der jeweiligen Jahresbesoldung (ohne Familienzuschlag) ein Durchschnittsbetrag ermittelt und dargestellt, mit welchem Prozentsatz der Bund und die Länder von diesem Durchschnittsbetrag abweichen.

Für die Polizeivollzugsbeamten/-innen, die weit überwiegend den Besoldungsgruppen A 7 bis A 13 angehören, ergibt sich aus dem Vergleich Folgendes:

Während im Jahr 2008 die Besoldung in Sachsen-Anhalt bei der Besoldungsgruppe A 7 noch um 3,55 % hinter dem Bundesdurchschnitt zurücklag, reduzierte sich der Abstand im Laufe der Jahre bis auf 0,95 % im Jahr 2015. Im Jahr 2016 erhöhte sich der Abstand durch die zeitversetzte Besoldungsanpassung wieder leicht auf 1,26 %. Bei der Besoldungsgruppe A 13 reduzierte sich der Abstand von 2,43 % in 2008 auf 0,28 % im Jahr 2015 und stieg im Jahr 2016 infolge der zeitversetzten Besoldungsanpassung wieder leicht auf 0,31 % an. Dieser Vergleich zeigt, dass das aktuelle Besoldungsniveau in Sachsen-Anhalt einem durchschnittlichen Wert entspricht.

Für die Jahre 2017 und 2018 ist zu erwarten, dass sich das Land im Ländervergleich nicht verschlechtert, da neben der beabsichtigten zeit- und inhaltsgleichen Übernahme des Tarifergebnisses auch noch die Wiedereinführung einer Jahressonderzahlung geplant ist. Es ist eher mit einer Reduzierung der Abstände zu rechnen. Ein In-

diz für eine verfassungswidrige Unteralimentation sieht das Bundesverfassungsgericht nur bei einer Abweichung von 10 % innerhalb des Zeitraumes von fünf Jahren. Die Zahlung einer Jahressonderzahlung wird voraussichtlich auch den positiven Effekt haben, dass sich der im Ländervergleich feststellbar höhere Abstand in den unteren Besoldungsgruppen (hier die Besoldungsgruppen A 7 und A 8) gegenüber den höheren Besoldungsgruppen durch die beabsichtigte Staffelung relativieren wird.

a) Wird die Alimentation der Polizeibeamten und -beamtinnen aus Sicht der Landesregierung als „ausreichend“ oder „evident unzureichend“ eingeschätzt und mit welcher Begründung?

Die Landtagsdrucksache 7/369 führt aus, dass in den Jahren 2015 und 2016 nicht drei von fünf Parametern verletzt wurden, was auf der ersten Prüfungsstufe eine „evident unzureichende Besoldung“ indizieren würde. Für die Jahre 2017 und 2018 ist wegen der geplanten Übernahme des Tarifergebnisses und der Wiedereinführung einer Jahressonderzahlung ebenfalls davon auszugehen, dass auf der ersten Prüfungsstufe wenigstens drei von fünf Parametern eingehalten und die Beamtinnen und Beamten deshalb nicht verfassungswidrig unteralimentiert sein werden.

Die Prüfung im Rahmen einer Gesamtabwägung auf der zweiten Prüfungsstufe hat in der Landtagsdrucksache 7/369 das Ergebnis der ersten Stufe nicht widerlegt. Für die Jahre 2017 und 2018 ist das gleiche Ergebnis zu erwarten.

Frage Nr. II.B.2

Wie beabsichtigt die Landesregierung, die (evtl.) eingetretene Unteralimentation rückwirkend zu heilen und eine amtsangemessene Alimentation für die Zukunft für alle Beamten und Beamtinnen sicherzustellen, unabhängig von eingelegten Widersprüchen und erhobenen Klagen, um damit eine verfassungskonforme, faire und akzeptable Regelung für alle Besoldungsgruppen zu schaffen?

Da die Besoldung dem Gesetzesvorbehalt unterliegt, kann die Landesregierung nur Gesetzentwürfe einbringen, deren Verabschiedung dem Landtag obliegt. In der Landtagsdrucksache 7/369 ist bereits ausgeführt worden, dass aktuell keine Unteralimentation vorliegt.

Durch die geplante Übernahme des Tarifergebnisses und der Wiedereinführung einer Jahressonderzahlung ist davon auszugehen, dass auch künftig keine Unteralimentierung vorliegen wird (s. auch Antwort zu Frage Nr. II.B.1 a).

Frage Nr. II.B.3

Strebt die Landesregierung in Zukunft eine spürbare Erhöhung der Polizeizulage an, und wenn ja, wann und in welcher Höhe?

Nein. Eine Erhöhung ist nicht geplant.

a) Gedenkt die Landesregierung, die Polizeizulage als festen Gehaltsbestandteil jetzt auch für die Polizisten und Polizistinnen in Sachsen-Anhalt wieder ruhegehaltstfähig zu machen, um den Belastungen des Polizeidienstes im Ruhestand entsprechend Rechnung zu tragen?

Nein. Die Stellenzulage hat den Sinn, die Besonderheiten des jeweiligen Dienstes, insbesondere den mit dem Posten- und Streifendienst sowie den mit dem Nachtdienst verbundenen Aufwand sowie den Aufwand für Verzehr abzugelten (Vorbemerkung Nr. 8 Abs. 3 des Landesbesoldungsgesetzes). Dieser Zweck entfällt bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand.

Frage Nr. II.B.4

Beabsichtigt die Landesregierung, künftig Zulagen für Schichtdienst und Einsatzeinheiten sowie „Dienst zu ungünstigen Zeiten“ zu zahlen?

Die Erschwerniszulagenverordnung vom 22. Dezember 2011 (GVBl. LSA S. 880) sieht Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (§§ 3 bis 6), den Schichtdienst (§ 16) und den Dienst in Einsatzeinheiten (§ 18) vor. Eine Streichung dieser Tatbestände ist nicht geplant.

Frage Nr. II.B.5

Wie steht die Landesregierung zur Wiedereinführung der sogenannten Jahressonderzuwendungen?

a) Wann sollen sie wieder eingeführt werden und in welcher Höhe?

Ab dem Jahr 2017 soll wieder eine Jahressonderzahlung für die Besoldungsgruppen bis A 8 in Höhe von 600,00 Euro, für die Besoldungsgruppen ab A 9 in Höhe von 400,00 Euro sowie für Anwärter und Versorgungsempfänger in Höhe von 200,00 Euro gewährt werden. Die Landesregierung wird dem Landtag einen entsprechenden Regelungsentwurf vorlegen.

b) Was sprach gegen eine Wiedereinführung bereits im Jahr 2016?

Die Wiedereinführung einer Jahressonderzahlung ist nicht isoliert als einzelne Maßnahme zu betrachten, sondern stellt sich vielmehr als Ergebnis eines ausgewogenen Maßnahmenpaketes auch unter haushaltswirtschaftlichen Gesichtspunkten dar. Vordringlicher war in 2016 die Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation, aus der sich Nachzahlungen des Grundgehältes für die Jahre ab 2008 bis 2012 sowie 2014 (für den Zeitraum vom 01.01.2008 bis 31.03.2011 jedoch nur bei Vorliegen eines Widerspruchs) bzw. ab 01.04.2011 (auch ohne Vorliegen eines Widerspruchs) bis 2012 und für das Jahr 2014 in Höhe von ca. 25 Mio. Euro für alle Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger ergaben. Bestandteil dieser Umsetzung war auch die Wiederauszahlung einer in 2014 einbehaltenen Kostendämpfungspauschale.

Frage Nr. II.B.6

Wie ist die Heilfürsorge einschließlich deren Leistungsumfangs für Beamte und Beamtinnen der Polizei in Sachsen-Anhalt ausgestaltet?

Die Gewährung von Heilfürsorge, als Bestandteil der Fürsorgepflicht des Dienstherren, erfolgt auf der Grundlage des § 3a BesVersEG LSA und ist in der Verordnung

über die Heilfürsorge für Polizeivollzugsbeamte des Landes Sachsen-Anhalt (POLHFVO LSA) vom 20.04.2012 (GVBL. LSA S. 135), geändert durch Verordnung zur Änderung der POLHFVO LSA vom 29.05.2013 (GVBl. LSA S. 259), näher bestimmt. Im Rahmen der Heilfürsorge werden die notwendigen und wirtschaftlich angemessenen Aufwendungen in Krankheits- und Pflegefällen, zur Vorbeugung von Krankheiten oder Behinderungen, zur Früherkennung von Krankheiten und zu Schutzimpfungen sowie in Geburtsfällen, zur Empfängnisverhütung, bei künstlicher Befruchtung sowie in Fällen nichtrechtswidriger Schwangerschaftsabbrüche und Sterilisationen gewährt. Sie erfolgt grundsätzlich als Sachleistung und orientiert sich im Wesentlichen an den gesetzlichen Regelungen des Sozialgesetzbuches Fünftes Buch (SGB V). Die Polizeivollzugsbeamten/-innen werden durch Zuzahlungen in angemessener Form an den Kosten ihrer medizinischen Versorgung beteiligt. Auch der Umfang dieser Zuzahlungen ist an die entsprechenden Bestimmungen des SGB V angelehnt.

Diese Zuzahlungen betreffen insbesondere die Leistungsbereiche der zahnprothetischen Versorgung, der vollstationären Krankenhausbehandlung, Arznei- und Verbandmittel, Heilmittel, Hilfsmittel, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Fahrt- und Transportkosten sowie Leistungen der häuslichen Krankenpflege und Haushaltshilfe.

Die Heilfürsorgeberechtigten haben damit grundsätzlich die gleichen Zuzahlungen zu leisten wie gesetzlich Krankenversicherte und Beamtinnen und Beamte mit Beihilfeanspruch. Die maximale Kostenbelastung der Polizeivollzugsbeamten/-innen beträgt 2 v. H. der jährlichen Bruttoeinnahmen zum Lebensunterhalt, für chronisch Kranke 1 v. H.

Sofern medizinische Aufwendungen im Zusammenhang mit einem anerkannten Dienstunfall entstehen, sind die Beamtinnen und Beamten von einer Zuzahlungspflicht befreit.

Gemäß § 3c BesVersEG LSA besteht derzeit für neu eingestellte Polizeivollzugsbeamten/-innen, für Polizeivollzugsbeamte/-innen nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes und für von anderen Bundesländern bzw. vom Bund an das Land Sachsen-Anhalt versetzte Polizeivollzugsbeamte/-innen innerhalb von sechs Monaten nach Einstellung, Ernennung zum Beamten auf Probe oder Versetzung die einmalige und von einem Widerruf ausgeschlossene Möglichkeit zur Ablehnung der Heilfürsorge und zum Wechsel in die Beihilfe.

Die Heilfürsorge wird nur den heilfürsorgeberechtigten Personen gewährt, nicht aber deren Angehörigen. Für diese wird auf Antrag Beihilfe gemäß den Beihilfevorschriften für berücksichtigungsfähige Angehörige gewährt.

a) Plant die Landesregierung diesbezüglich Veränderungen?

Nein. Es sind diesbezüglich keine Veränderungen geplant.

Frage Nr. II.B.7

Beabsichtigt die Landesregierung einen dienstlichen Rechtsschutz in Strafverfahren gegen Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen und im Nebenklageverfahren zu gewähren?

a) Wenn ja, wie soll dieser ausgestaltet werden?

Der dienstliche Rechtsschutz wird für alle Bediensteten des Landes Sachsen-Anhalt nach dem Gemeinsamen Runderlass des Ministeriums des Innern, des Ministeriums der Finanzen und des Ministeriums der Justiz vom 16. Juni 1995 (MBI. LSA 1995, S. 1343), zuletzt geändert durch den Gemeinsamen Runderlass des Ministeriums des Innern, des Ministeriums der Finanzen und des Ministeriums der Justiz vom 15. Oktober 1997 (MBI. LSA 1997, S. 1838), gewährt. Dies beinhaltet auch Rechtsschutz in Strafsachen.

Danach können Bedienstete einen Antrag auf ein zinsloses Darlehen zur Bestreitung der notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung stellen, wenn gegen sie wegen einer dienstlichen Verrichtung oder eines Verhaltens, das mit dieser dienstlichen Tätigkeit zusammenhängt, ein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft eingeleitet, die öffentliche Klage im strafgerichtlichen Verfahren oder Privatklage erhoben oder der Erlass eines Strafbefehls beantragt worden ist.

Voraussetzung ist, dass ein dienstliches Interesse an einer zweckentsprechenden Rechtsverteidigung besteht, die Verteidigungsmaßnahme nicht mutwillig erscheint, die Verauslagung wegen der Höhe der Kosten unzumutbar und von anderer Seite Rechtsschutz nicht zu erlangen ist.

Beförderungssituation

Frage Nr. II.C.1

Wie viele Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgten in den Jahren 2014, 2015 und 2016 bei der Polizei in Sachsen-Anhalt?

Bitte getrennt nach Polizeidirektionen, Landeskriminalamt und Technischem Polizeiamt aufführen.

	Beförderungen			Höhergruppierungen		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
PD ST Nord	90	114	103	0	3	1
PD ST Süd	99	112	110	0	3	1
PD ST Ost	93	54	43	1	1	0
LKA	55	52	37	1	7	4
FH Polizei	8	7	11	1	2	2
LBP	23	40	28	0	0	7
TPA	8	16	14	1	2	3

Frage Nr. II.C.2

Wie hoch war das zur Verfügung gestellte Budget für Beförderungen bzw. Höhergruppierungen in den unter Ziffer 1 aufgeführten Jahren und in welcher Höhe wurde es jeweils ausgeschöpft?

	Beförderungs- und Höhergrup- pierungsbudget (EUR)			Höhergruppierungsbudget (EUR) (explizit nur 2016)		
	Budget	in Anspruch genommen	Rest	Budget	in Anspruch genommen	Rest
2014	1.198.900	1.088.300	110.600	0	0	0
2015	1.511.100	1.423.000	88.100	0	0	0
2016	1.167.700	1.167.700	97.800	61.400	51.000	10.400

a) Welche Gründe gab es für die nicht komplette Ausschöpfung der Budgets?

Jährlich müssen vorgesehene Beförderungsmittel aufgrund von anhängigen einstweiligen Rechtsschutzverfahren wegen Beförderungskonkurrenz hierfür weiter gebunden werden und können somit seitens der Behörden und Einrichtungen der Landespolizei nicht für andere Beförderungsmaßnahmen ausgereicht werden.

Frage Nr. II.C.3

Wie viele beförderungsfähige Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen gibt es derzeit bei der Polizei in Sachsen-Anhalt?

Bitte getrennt nach Polizeidirektionen auflisten.

	Polizeivollzugsbeamte
PD ST Nord	398
PD ST Süd	430
PD ST Ost	289
LKA	8
FH Polizei	191
LBP	184
TPA	14
Summe:	<u>1514</u>

Frage Nr. II.C.4

Wie viele Beförderungen sind für die Jahre 2017 und 2018 im Bereich der Polizei geplant?

Bitte getrennt nach Jahren und Polizeidirektionen aufführen.

Da noch kein Beförderungskonzept für 2017 bzw. 2018 durch die Landesregierung beschlossen wurde, können zu geplanten Beförderungen für 2017 und 2018 keine Angaben gemacht werden.

Frage Nr. II.C.5

Wie hoch ist die Summe der geplanten Haushaltsmittel, die für diese Beförderungen zur Verfügung stehen sollen?

Der Haushaltsgesetzgeber hat für 2017 und 2018 jeweils Mittel für Beförderungen und Höhergruppierungen im Werte von fünf Mio. Euro für die gesamte Landesverwal-

tung (ohne Hochschulen) im Einzelplan 13 bereitgestellt. Die Landesregierung wird über die Verteilung dieser Mittel im Rahmen der jährlichen Beförderungskonzepte entscheiden.

Frage Nr. II.C.6

Existiert aus Sicht der Landesregierung ein Beförderungsstau bei der Polizei in Sachsen-Anhalt?

Die Möglichkeiten für Beförderungen hängen davon ab, wieviel Beförderungsmittel in den einzelnen Jahren jeweils zur Verfügung stehen und wieviel Beamtinnen und Beamte in den einzelnen Jahren die Beförderungseife erreicht haben. Derzeit ist von einem Beförderungsbedarf in der Landespolizei von ca. sechs Mio. Euro auszugehen.

a) Wenn ja, wie beabsichtigt die Landesregierung diesen abzubauen?

Der Abbau des Beförderungsbedarfs ist davon abhängig, in welchem Umfang Haushaltsmittel für die Durchführung von Beförderungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden können.

Frage Nr. II.C.7

Gibt es derzeit ein Beförderungskonzept für die Polizei in Sachsen-Anhalt?

Es gibt derzeit kein übergreifendes Beförderungskonzept für die Polizei in Sachsen-Anhalt. Im Übrigen legen die Behörden und Einrichtungen der Landespolizei ihre beförderungskonzeptionellen Schwerpunkte eigenverantwortlich fest. Dabei sind sie jedoch angehalten, bei der Beförderungsauswahl insbesondere Beförderungen aus den Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes, Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt sowie aus der Laufbahngruppe 2 erstes und zweites Einstiegsamt zu berücksichtigen.

a) Wenn ja, welche wesentlichen Eckpunkte beinhaltet dieses?

b) Wenn nein, ist ein solches Beförderungskonzept seitens der Landesregierung angedacht und wann soll es erarbeitet werden?

Es ist derzeit seitens der Landesregierung nicht vorgesehen, ein solches Beförderungskonzept zu erarbeiten.

D. Krankenstand

Frage Nr. II.D.1

Wie haben sich die Krankenstände (prozentual und in Zahlen) in den Polizeidirektionen, im Technischen Polizeiamt, beim Landeskriminalamt und der Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt seit 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 entwickelt?

Bitte nach Bereichen und Jahren sowie nach Beamte/in bzw. Angestellte/in und Geschlecht getrennt auflisten.

Für die Ermittlung der Krankenstände werden die durch die jeweiligen Behörden und Einrichtungen der Landespolizei erfassten Fehltageliste sowohl mit, als auch ohne ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu Grunde gelegt. Die Erhebung erfolgt aus Gründen der Vergleichbarkeit wie im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung bezogen auf Kalendertage. Die für die Berechnung des Krankenstandes zugrunde liegende Formel (Meyer, Weirauch & Weber 2012, 293) lautet:

$$\text{Krankenstand in \%} = \frac{\text{Zahl der Fehltageliste} \times 100}{\text{Zahl der Bediensteten} \times 365}$$

Die Daten werden differenziert nach Geschlecht sowie für den Polizeivollzug (PVB) und das Verwaltungspersonal (Verwaltungsbeamte [VWB] und Tarifbeschäftigte) und nach den einzelnen Behörden und Einrichtungen näher aufgeschlüsselt, wobei aus Datenschutzgründen auf eine Mindestgröße der jeweiligen Einheit von 50 Personen geachtet wird. Auswertungsbereiche, die diese Mindestgröße unterschreiten sind mit „kA“ (keine Angabe) gekennzeichnet. Eine Differenzierung nach Kriminal- und Bereitschaftspolizei sowie nach Altersgruppen kann nicht erfolgen, da hierzu keine spezifische Erfassung erfolgt. Hinsichtlich der Erkrankungsarten liegen den Behörden und Einrichtungen keine Angaben vor. Soweit hier für die Auswertung auf Daten der Heilfürsorge zurückgegriffen wird, beziehen sich diese ausschließlich auf den Polizeivollzugsdienst und es kann hier nur eine Darstellung im Zeitverlauf 2010 bis 2012 erfolgen. Die Eingabe und Auswertung der Daten der folgenden Jahre konnte dort aufgrund fehlender Kapazität bisher nicht erfolgen.

	PD ST Nord					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	8,64	8,84	kA	4,28	4,70	6,87
2011	8,65	9,71	kA	6,52	7,33	6,62
2012	8,95	9,72	kA	5,82	8,22	7,77
2013	9,10	9,28	kA	6,75	7,05	6,84
2014	9,79	9,53	kA	7,14	7,78	8,2
2015	11,00	11,41	kA	kA	kA	9,95
2016	11,21	10,78	kA	kA	kA	7,59

	PD ST Süd					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	8,58	9,68	kA	kA	5,34	7,79
2011	8,73	9,90	kA	kA	4,81	6,68
2012	8,84	10,21	kA	kA	kA	6,92
2013	9,88	10,80	kA	kA	kA	6,89
2014	9,41	10,50	kA	kA	kA	6,25
2015	10,69	11,43	kA	kA	kA	7,71
2016	10,65	13,93	kA	kA	kA	6,84

PD ST Ost						
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	9,12	11,37	kA	kA	kA	6,93
2011	8,86	11,08	kA	kA	kA	5,91
2012	8,65	10,07	kA	kA	kA	5,6
2013	8,21	8,98	kA	kA	kA	6,42
2014	9,11	9,41	kA	kA	kA	7,19
2015	9,54	10	kA	kA	kA	8,54
2016	10,46	10,7	kA	kA	kA	7,19

LBP						
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	6,66	7,7	kA	kA	kA	kA
2011	6,30	5,65	kA	kA	kA	kA
2012	6,03	7,54	kA	kA	kA	kA
2013	5,81	4,47	kA	kA	kA	kA
2014	5,71	7,17	kA	kA	kA	kA
2015	6,57	6,18	kA	kA	kA	6,46
2016	6,58	6,50	kA	kA	kA	kA

LKA						
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	5,33	8,39	kA	kA	kA	6,06
2011	5,33	7,60	kA	kA	3,61	6,79
2012	6,19	7,05	kA	kA	4,20	5,59
2013	5,83	10,47	kA	kA	6,08	5,79
2014	5,49	7,05	kA	kA	4,68	7,85
2015	6,68	7,57	kA	kA	kA	10,20
2016	6,12	8,18	kA	kA	kA	8,15

TPA						
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	7,75	kA	kA	kA	7,27	6,83
2011	7,32	kA	kA	kA	6,73	7,47
2012	9,43	kA	kA	kA	6,63	8,01
2013	7,04	kA	kA	kA	6,94	9,48
2014	5,66	kA	kA	kA	6,48	7,34
2015	8,33	kA	kA	kA	6,17	8,09
2016	7,82	kA	kA	kA	6,75	8,89

	FH POL					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	3,80	2,30	kA	kA	kA	kA
2011	3,38	2,65	kA	kA	kA	kA
2012	3,40	3,02	kA	kA	kA	kA
2013	3,03	3,46	kA	kA	kA	kA
2014	3,32	2,88	kA	kA	kA	kA
2015	3,80	2,78	kA	kA	kA	kA
2016	3,30	3,42	kA	kA	kA	kA

Die folgenden Tabellen zeigen die krankheitsbedingten Fehltagelängen zahlenmäßig pro Jahr. Da im betrachteten Zeitraum von 2010 bis 2016 ein Personalabbau erfolgte bzw. sich der Personalbestand verringerte, lässt die Betrachtung der reinen Fehlzeiten hier keine Schlussfolgerungen auf eine mögliche Entwicklungstendenz zu.

	PD ST Nord					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	76.987	15.901	kA	937	1.492	7.994
2011	74.703	17.860	kA	1.333	1.845	6.739
2012	74.631	18.635	kA	1.233	2.135	7.620
2013	74.075	18.421	kA	1.379	1.751	6.442
2014	71.228	18.748	kA	1.356	1.505	5.893
2015	76.030	22.832	kA	kA	5.893	6.538
2016	73.350	21.548	kA	kA	1.500	5.710

	PD ST Süd					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	49.370	11.871	kA	kA	1.229	4.237
2011	47.999	12.612	kA	kA	878	3.412
2012	47.213	13.299	kA	kA	kA	3.421
2013	50.823	14.072	kA	kA	kA	3.294
2014	47.049	13.868	kA	kA	kA	2.828
2015	50.776	15.516	kA	kA	kA	3.350
2016	48.705	18.861	kA	kA	kA	2.804

	PD ST Ost					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	27.019	6.475	kA	kA	kA	3.286
2011	25.892	6.470	kA	kA	kA	2.652
2012	25.028	6.449	kA	kA	kA	2.522
2013	23.063	6.161	kA	kA	kA	2.836
2014	25.082	6.563	kA	kA	kA	3.097
2015	24.965	6.899	kA	kA	kA	3.492
2016	26.344	7.482	kA	kA	kA	2.868

	LBP					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	9.700	3.767	kA	kA	kA	kA
2011	9.270	2.679	kA	kA	kA	kA
2012	9.328	3.395	kA	kA	kA	kA
2013	9.095	1.858	kA	kA	kA	kA
2014	9.040	2.932	kA	kA	kA	kA
2015	10.774	2.547	kA	kA	kA	1.179
2016	10.645	2.618	kA	kA	kA	kA

	LKA					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	8.263	2.052	kA	kA	kA	1.682
2011	7.997	1.830	kA	kA	658	2.006
2012	8.252	1.523	kA	kA	861	1.636
2013	7.752	2.217	kA	kA	1.131	1.607
2014	7.335	1.492	kA	kA	871	2.120
2015	9.491	1.769	kA	kA	kA	2.755
2016	8.760	2.007	kA	kA	kA	2.236

	TPA					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	M	w	m	w	m	w
2010	2.943	kA	kA	kA	5.120	4.064
2011	2.725	kA	kA	kA	4.914	4.338
2012	3.589	kA	kA	kA	4.735	4.631
2013	2.777	kA	kA	kA	4.861	5.191
2014	2.188	kA	kA	kA	4.518	3.856
2015	3.132	kA	kA	kA	4.143	4.133
2016	2.548	kA	kA	kA	4.250	4.555

	FH POL					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w
2010	4.764	1.348	kA	kA	kA	kA
2011	4.535	1.576	kA	kA	kA	kA
2012	4.340	1.704	kA	kA	kA	kA
2013	3.980	1.694	kA	kA	kA	kA
2014	4.567	1.545	kA	kA	kA	kA
2015	5.563	1.611	kA	kA	kA	kA
2016	6.251	2.665	kA	kA	kA	kA

Frage Nr. II.D.2

Was sind die häufigsten auftretenden Erkrankungsarten?

Zu den am häufigsten diagnostizierten Krankheitsgruppen bei den Polizeivollzugsbeamten/-innen zählen im Zeitraum 2010 bis 2012 die Muskel-Skelett-Erkrankungen und Atemwegserkrankungen. Diese verursachen durchschnittlich 40% der krankheitsbedingten Fehltage. Ein Anstieg ist darüber hinaus bei den Psychischen und Verhaltensstörungen zu beobachten und wird auch für den darüber hinausgehenden Zeitraum vermutet (vgl. nachstehende Tabelle und Abbildung gem. den Daten der Heilfürsorge).

Für den Verwaltungsbereich liegen keine auswertbaren Daten vor.



¹¹ Nach den Daten der Heilfürsorge.

Frage Nr. II.D.3

Wie hoch ist derzeit der Anteil an krankheitsbedingten Dienstaussfällen aufgrund von psychischen Belastungen?

- a) **Ist diesbezüglich in den letzten Jahren ein Anstieg feststellbar und wenn ja, aus welchen Gründen?**

Der Anteil an krankheitsbedingten Dienstaussfällen aufgrund von psychischen Belastungen wird in der abgefragten Form nicht erfasst. Allein anhand der Diagnosen lässt sich nach medizinischer Einschätzung nicht erkennen, inwieweit eine Krankschreibung aufgrund von psychischer Belastung erfolgt (häufig auch durch andere Diagnosen wie z. B. Rückenbeschwerden, Magen- oder Oberbauchbeschwerden etc. kodiert). Daneben ist hier auch auf die individuelle Ausgangsdisposition des Einzelnen abzustellen. Je nach Verfügbarkeit individueller und kollektiver Ressourcen können Belastungen zu positiver und negativer Beanspruchung führen. Zum Anteil der Diagnosegruppe Psychische und Verhaltensstörungen am Anteil des gesamten Morbiditätsgeschehens in der Polizei von 2010 bis 2012 wird auf die Antwort auf Frage Nr. II.D.2 verwiesen.

Frage Nr. II.D.4

In wie vielen Fällen ist/war die Ursache der Erkrankung berufsbedingt, wie zum Beispiel durch Unfälle im Dienst oder Widerstand bei Vollzugshandlungen?

Verbindliche Angaben zur Anzahl von krankheitsbedingten Fehlzeiten, die auf berufsbedingte Ursachen zurückzuführen sind, können nicht gemacht werden, da eine separate Erfassung dieser Fehlzeiten nicht erfolgt. Da der Krankenschein für den Arbeitgeber aus Datenschutzgründen keine Angaben zur Diagnose enthält, ist den Behörden und Einrichtungen der Landespolizei die Zuordnung einer Krankschreibung zu einem Dienstunfallgeschehen auch nicht ohne weiteres möglich.

Frage Nr. II.D.5

Wie viele krankheitsbedingte Ausfalltage lagen seit 2010 bis 2016 bei der Polizei in Sachsen-Anhalt im Durchschnitt vor?

Bitte nach Polizeivollzug, Polizeiverwaltung, Kriminalpolizei und Bereitschaftspolizei getrennt aufzeigen.

Die Entwicklung der durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehltag pro Bediensteten ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	Polizeivollzugsbeamte	Verwaltungsbeamte	Tarifbeschäftigte
2010	29,6	22,8	23,8
2011	29,5	27,0	23,0
2012	30,4	24,8	24,7
2013	30,6	24,3	25,4
2014	31,1	25,3	26,1

2015	34,7	28,6	29,0
2016	34,8	33,1	27,4

Die Entwicklung der durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehltage pro Bediensteten, differenziert nach Behörden und Einrichtungen, Bezugsgruppe und Geschlecht, ist den nachstehenden Tabellen zu entnehmen:

PD ST Nord						
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w
2010	31,53	32,25	kA	15,62	17,15	25,06
2011	31,56	35,44	kA	23,80	26,74	24,15
2012	32,75	35,56	kA	21,26	30,07	28,43
2013	33,22	33,86	kA	24,63	25,75	24,97
2014	35,74	34,78	kA	26,08	28,40	29,91
2015	40,16	41,66	kA	35,84	32,21	36,32
2016	41,05	39,47	kA	25,93	27,78	33,20

PD ST Süd						
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w
2010	31,31	35,33	kA	kA	19,51	28,44
2011	31,85	36,14	kA	kA	17,56	24,37
2012	32,34	37,36	kA	kA	kA	25,34
2013	36,04	39,42	kA	kA	kA	25,15
2014	34,34	38,31	kA	kA	kA	22,81
2015	39,03	41,71	kA	kA	kA	28,15
2016	38,96	50,98	kA	kA	kA	25,04

PD ST Ost						
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w
2010	33,27	41,51	kA	kA	kA	25,28
2011	32,32	40,44	kA	kA	kA	21,56
2012	31,64	36,85	kA	kA	kA	20,50
2013	29,95	32,77	kA	kA	kA	23,44
2014	33,27	34,36	kA	kA	kA	26,25
2015	34,82	36,50	kA	kA	kA	31,18
2016	38,29	39,17	kA	kA	kA	26,31

LBP						
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w
2010	24,31	28,11	kA	kA	kA	kA
2011	23,00	20,61	kA	kA	kA	kA
2012	22,05	27,60	kA	kA	kA	kA
2013	21,20	16,30	kA	kA	kA	kA
2014	20,83	26,18	kA	kA	kA	kA
2015	24,00	22,54	kA	kA	kA	23,58
2016	24,08	23,80	kA	kA	kA	kA

	LKA					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w
2010	19,44	30,63	kA	kA	kA	22,13
2011	19,46	27,73	kA	kA	13,16	24,77
2012	22,67	25,81	kA	kA	15,38	20,45
2013	21,30	38,22	kA	kA	22,18	21,14
2014	20,04	25,72	kA	kA	17,08	28,65
2015	24,40	27,64	kA	kA	kA	37,28
2016	22,40	29,96	kA	kA	kA	29,81

	TPA					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w
2010	28,30	kA	kA	kA	26,53	24,93
2011	26,72	kA	kA	kA	24,57	27,28
2012	34,51	kA	kA	kA	24,28	29,31
2013	25,71	kA	kA	kA	25,32	34,61
2014	20,64	kA	kA	kA	23,65	26,78
2015	30,41	kA	kA	kA	22,52	29,52
2016	28,63	kA	kA	kA	24,71	32,54

	FH POL					
Bezugsgruppe	Polizeivollzugsbeamte		Verwaltungsbeamte		Tarifbeschäftigte	
Geschlecht	m	w	m	w	m	w
2010	8,79	8,53	kA	kA	kA	kA
2011	12,32	9,67	kA	kA	kA	kA
2012	12,47	11,06	kA	kA	kA	kA
2013	11,06	25,89	kA	kA	kA	kA
2014	12,11	10,51	kA	kA	kA	kA
2015	13,87	10,13	kA	kA	kA	kA
2016	12,07	12,51	kA	kA	kA	kA

Frage Nr. II.D.6

Wie viele Polizeibeamtinnen und -beamte sind mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt im Jahr krank gewesen?

Bitte seit 2010 bis 2016 in Jahresscheiben sowie nach Polizeivollzug, Polizeiverwaltung, Kriminalpolizei und Bereitschaftspolizei getrennt aufzeigen.

Die Angaben zu krankheitsbedingten Fehlzeiten von mehr als 42 Tagen im Jahr (Langzeiterkrankung) werden in der erfragten Form nicht erfasst.

Frage Nr. II.D.7

Welche Altersgruppen sind insbesondere häufig und für einen längeren Zeitraum krank?

Bitte nach Bereichen und Jahren sowie nach Beamte/in bzw. Angestellte/in und Geschlecht getrennt auflisten.

Eine nach Altersgruppen getrennte Erfassung liegt nicht vor.

Frage Nr. II.D.8

Wie viele Polizeibeamtinnen und -beamte mussten seit 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 aufgrund von berufsbedingten Erkrankungen in den Ruhestand gehen?

Bitte in Jahresscheiben sowie nach Polizeivollzug und Polizeiverwaltung getrennt aufführen und nach Geschlecht differenzieren.

	Polizeivollzug		Polizeiverwaltung	
	m	w	m	w
2010	1	0	0	0
2011	0	0	0	0
2012	3	0	0	0
2013	3	0	0	0
2014	1	0	0	0
2015	1	0	0	0
2016	1	0	0	0

Frage Nr. II.D.9

Welche Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes/betriebliches Gesundheitsmanagement und der Vorsorge hat die Landesregierung getroffen bzw. wird sie in Zukunft treffen, um die Situation für das Personal bei der Polizei zu verbessern?

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt (GIP) besteht seit 2003/2004. Im Zuge der Projektphase, die 2008 ihren Abschluss fand, wurden folgende Ergebnisse erreicht:

- Schaffung eines Überblicks zur aktuellen Gesundheitssituation in der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt sowie Erstellung einer Ist-Analyse,
- Sensibilisierung der Leitungen der Behörden und Einrichtungen sowie der Mitarbeiter zur Notwendigkeit eines Gesundheitsmanagements in der Landespolizei,
- Schaffung von Strukturen zur Etablierung eines Gesundheitsmanagements in den Behörden und Einrichtungen der Landespolizei,
- Erarbeitung eines Maßnahmenplanes.

Der Maßnahmenplan, der sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen umfasst, wird seit seiner Entwicklung kontinuierlich fortgeführt und um neue Maßnahmen erweitert. Hierbei steht die Verhältnisprävention im Vordergrund. Mit dem Ziel, das Gesundheitsmanagement nachhaltig in die Linienorganisation zu integrieren, wurde ein Landesarbeitskreis GIP (LAK GIP) als überregionales Beratungsgremium sowie auf Ebene der Behörden und Einrichtungen der Landespolizei und

auf Revierebene Arbeitskreise Gesundheit eingerichtet. Während der LAK GIP übergeordnete Handlungsfelder bearbeitet, sind die örtlichen Arbeitskreise beauftragt, regional spezifische Handlungsfelder zu betrachten, eigenständig geeignete Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.

In regelmäßigen Abständen wird ein Gesundheitsbericht erstellt, der einerseits Aufschluss über die Entwicklung des Fehlzeitengeschehens in der Polizei gibt und andererseits erfolgreiche Präventionsmaßnahmen vorstellt sowie belastungsspezifische Handlungsfelder näher beleuchtet.

Als wesentliche Erkenntnis aus den bisherigen Erfahrungen mit dem Gesundheitsmanagement in der Polizei zeigt sich, dass Gesundheitsmanagement kein zeitlich begrenztes Projekt sein kann. Die Prozesse des Gesundheitsmanagements müssen vielmehr als ein fortlaufender, sich stets neu orientierender Entwicklungsprozess in der Polizei sowie als ein wesentliches Instrument im Führungs- und Managementprozess angesehen werden.

Bezüglich der aktuell und perspektivisch durchzuführenden Maßnahmen wird auf die Beantwortung der nachfolgenden Fragen verwiesen.

Frage Nr. II.D.10

Worin sieht die Landesregierung die hauptsächlichen Ursachen für einen erhöhten Krankenstand bei der Polizei in den letzten Jahren?

Der Krankenstand des Vollzugspersonals in der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt befindet sich seit Beginn der Erfassung auf einem anhaltend hohen Niveau mit einem ansteigenden Trend seit 2012. Nach aktuellem Kenntnisstand befindet sich der Krankenstand in den Polizeien der übrigen Bundesländer auf einem vergleichbaren Niveau. Auch für die gesetzlich Versicherten zeichnet sich in den letzten Jahren ein Anstieg im Krankenstandsgeschehen ab. Von 2014 zu 2015 konnte ein Anstieg des Krankenstandes innerhalb des Polizeivollzugsdienstes um einen Prozentpunkt beobachtet werden. Mutmaßlich wird dies auf die Zunahme der Einsatzbelastungen zurückgeführt. Den Auswirkungen des demographischen und sozialstrukturellen Wandels sollte u. a. durch ein systematisches Gesundheitsmanagement angemessen begegnet werden. Initiierte Maßnahmen werden sich in ihrer Wirkung erst mittel- und langfristig im Krankenstand niederschlagen.

a) Mit welchen Maßnahmen wirkt die Landesregierung diesem Zustand entgegen bzw. beabsichtigt entgegenzuwirken?

Die Landesregierung hat Folgendes initiiert:

- Durchführung von Informationsveranstaltungen,
- Durchführung von Arbeitssituationsanalysen,
- Durchführung von Gesundheitstagen in den Behörden und Einrichtungen mit Unterstützung der Koordinierungsstelle „Gesundheitsmanagement in der Polizei“,
- Erstellen von Flyern zu einzelnen Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit,

- Regelmäßige Veröffentlichung von gesundheitsrelevanten Beiträgen sowie von Berichten zu Veranstaltungen des Gesundheitsmanagements in den polizeiinternen Printmedien,
- Integration des Themenkomplexes „Gesundheitsmanagement“ in das Bachelorstudium an der FH Pol Aschersleben,
- Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern, anderen Länderpolizeien und wissenschaftlichen Institutionen,
- Durchführung von medizinischen Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen, wie z. B. die Durchführung eines polizeidienstspezifischen Programms zur Therapie von Adipositas (ViTALES) oder die funktionelle Rückenschmerztherapie in Kooperation mit dem FPZ-Rückenzentrum,
- Verstärkung verhaltenspräventiver Maßnahmen in den Bereichen Bewegung, Ernährung, Stress/Psychie und Sucht mit anteiliger Kostenübernahme durch die Heilfürsorge,
- Optimierung und Ausbau der Suchtkrankenhilfe,
- Durchführung von Eingliederungsgesprächen und entsprechenden Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Bereitstellung des Informationsportals Gesundheitsmanagement sowie laufende Aktualisierung zum Geschehen im Gesundheitsmanagement,
- Einrichtung einer Konfliktkommission im Rahmen der Umsetzung der Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz,
- Beratung zu möglichen Maßnahmen durch den Polizeiärztlichen Dienst und die Koordinierungsstelle „Gesundheitsmanagement in der Polizei“,
- Maßnahmen der psychosozialen Notfallversorgung, z. B. Vorhalten von Kriseninterventionsteams sowie einschlägige Seminarangebote.

Frage Nr. II.D.11

Welche Maßnahmen sind seitens der Landesregierung zur Bewältigung der steigenden physischen und psychischen Anforderungen an die Polizeibeamten und -beamtinnen vorgesehen?

a) Welche weiteren präventiven Vorkehrungen sind geplant und sollen wann umgesetzt werden?

Insbesondere für die Mitarbeiter, die bei ihrer Dienstausübung besonderen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind, hat die Landesregierung folgende, beispielhaft genannte Initiativen entwickelt und umgesetzt:

- die Berücksichtigung ergonomischer Belange bei der Ausstattung der jeweiligen Arbeitsplätze,
- die Ausstattung der Beamten mit verbesserter und durch erhöhten Tragekomfort ausgezeichnete Körperschutzausrüstung (z.B. leichter ballistischer Schutzhelm),
- Erhöhung der Handlungssicherheit durch regelmäßige und der jeweils aktuellen Lage angepasste Fortbildungsmaßnahmen,
- Arbeitserleichterung durch Verbesserung der technischen Ausstattung (interaktiver Funkstreifenwagen, elektronisches Bezahlsystem).
Um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch psychische Belastungen stärker zu berücksichtigen, wird derzeit die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Bereich Polizei in Kooperation mit der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) vorbereitet. Geplant ist zudem eine gezielte Analyse der besonderen Belastungen im Wechselschichtdienst.

Beschwerdemanagement

Frage Nr. II.E.1

Wie viele Eingaben bzw. Beschwerden von Polizeibeamten und -beamtinnen, die insbesondere interne Angelegenheiten der Polizeibehörden und -einrichtungen zum Inhalt hatten, gab es in den Jahren 2010 bis 2016?

Bitte getrennt nach Jahren sowie Polizeidirektionen, LKA, TPA, Landesbereitschaftspolizei und Fachhochschule Polizei auflisten.

Die Erstellung von Jahresberichten begann im Kalenderjahr 2011. Vor diesem Hintergrund liegen für 2010 keine Daten im Sinne der Anfrage vor. Die einzelnen Beschwerdeverfahren der ersten Jahre wurden entsprechend datenschutzrechtlicher Vorgaben zwischenzeitlich vernichtet, so dass für die Beantwortung der Großen Anfrage lediglich die regelmäßige (jährliche) Berichterstattung zugrunde gelegt werden kann.

Unter Bezugnahme darauf wird mitgeteilt, dass es in den Jahren

- 2016 insgesamt 57,
- 2015 insgesamt 47,
- 2014 insgesamt 31,
- 2013 insgesamt 27,
- 2012 insgesamt 32 und
- 2011 insgesamt 14

interne Beschwerden gab.

Nach den einzelnen Polizeibehörden und -einrichtungen differenzierte Erhebungen erfolgten lediglich für das Kalenderjahr 2011.

Die einzelnen Daten können der nachfolgenden tabellarischen Darstellung entnommen werden:

Behörden- und Einrichtungen	2011
PD ST Nord	9
PD ST Süd	1
PD ST Ost	1
LKA	2
MI LSA	1
TPA	0
FH Polizei	0
LBP	0

Frage Nr. II.E.2

Welche konkreten Anliegen bzw. Anlässe beinhalteten diese Eingaben und Beschwerden?

Die Anliegen und Anlässe werden nicht für den jeweils konkreten Fall statistisch eingeordnet. Auf die Jahresberichte, die öffentlich zugänglich sind, wird hingewiesen.

Frage Nr. II.E.3

Wie viele Beschwerdeanlässe waren in den Jahren 2010 bis 2016 berechtigt oder unberechtigt?

Bitte getrennt nach Jahren sowie Polizeidirektionen, LKA, TPA, Landesbereitschaftspolizei und Fachhochschule Polizei auflisten.

Eine gesonderte Erhebung bezüglich interner Beschwerden erfolgt bislang nicht.

Frage Nr. II.E.4

Wie erfolgte der Umgang mit den Eingaben bzw. Beschwerden von Polizeibeamten und -beamtinnen, die insbesondere interne Angelegenheiten der Polizeibehörden und -einrichtungen betrafen?

Grundsätzlich obliegt die Konfliktlösung entsprechend der Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz den jeweiligen Polizeibehörden und -einrichtungen. Unter Beteiligung der örtlichen Personalvertretungen, dem Stufenpersonalrat sowie ggf. an-derer zu beteiligender Vertretungen und Beauftragter ist dort eine am Einzelfall orientierte und den Bedingungen vor Ort gerecht werdende Lösung möglicher Probleme herbeizuführen.

Soweit dies nicht gelingt und die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Zentralen Beschwerdestelle gelangt, wird die jeweils betroffene Polizeibehörde oder -einrichtung um Stellungnahme zur Problematik aus ihrer Sicht gebeten. Alsdann wird der Sachverhalt geprüft und versucht, eine nach Möglichkeit allen Interessen gerecht werdende Lösung zu arrangieren.

Frage Nr. II.E.5

Welche Veränderungen oder Konsequenzen haben Eingaben bzw. Beschwerden von Polizeibeamten und -beamtinnen bewirkt?

Veränderungen und Konsequenzen orientieren sich stark am konkreten Einzelfall. Eine statistische Erfassung hierzu erfolgt nicht.

III. Ausbildung, Weiter- und Fortbildung

Frage Nr. III.1

Wie hat sich die Bewerberzahl für eine Ausbildung bei der Landespolizei in quantitativer wie auch qualitativer Hinsicht seit 2010 bis heute entwickelt? Bitte differenziert nach Jahren aufzeigen.

Jahr	LG 2.1	LG 1.2	Gesamt
2010	2.815	3.545	6.360
2011	2.808	2.477	5.285
2012	1.986	2.370	4.356
2013	1.681	1.333	3.014
2014	1.513	1.269	2.782
2015	1.217	1.241	2.458
2016	1.761	2.029	3.790
2017	1.839	2.811	4.650

Über eine qualitative Entwicklung der Bewerberinnen und Bewerber kann die Landesregierung keine Auskünfte geben.

a) Welche Ursachen gibt es für diese aufgezeigte Entwicklung?

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hängt von verschiedenen Faktoren ab. Den größten Einfluss auf die Zahlen hat die Zahl der Schulabsolventinnen und -absolventen. Daneben beeinflussen rechtliche Rahmenbedingungen den potentiellen Bewerberkreis. So hat die auf Grund höchstrichterlicher Rechtsprechung vorgenommene Anhebung der Altersgrenzen für eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst neue Potentiale erschlossen.

b) Wie und mit welchen Maßnahmen kann man dieser Entwicklung entgegenwirken bzw. diese befördern?

Die Landesregierung nutzt zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere die Mittel der Öffentlichkeitsarbeit.

Mit Bekanntwerden der vorgesehenen Erhöhung der Einstellungszahlen im Jahr 2016 hat die Landesregierung umfangreiche Maßnahmen im Bereich der Berufswerbung gestartet und die Aktivitäten auf einschlägigen Internetportalen, z. B. Agentur für Arbeit, Ausweitung auf weitere Plattformen, inklusive Bannerwerbung, initiiert. Bereits zur Verfügung stehende Kanäle sozialer Netzwerke werden für redaktionelle Beiträge und Werbung genutzt. Die Radiowerbung und die Präsenz auf Fachmessen wurden verstärkt. Die Landespolizei wirkt an der Berufswerbung mit, z. B. mit der Verteilung von Informationsmaterial, Werbung über Regionalbereichsbeamte, Werbung an Funkstreifenwagen, über Kooperationspartner, in der Zeitschrift „Polizeikurier“ und in Veröffentlichungen von weiteren Partnern der Polizei. Die Landespolizei präsentiert sich in einer Sonderausgabe des Polizeikurier „Das sind wir“.

Zur Verbesserung der Wahrnehmung wurde ein einheitliches „Corporate Design der Polizei Sachsen-Anhalt“ entwickelt und eingeführt. Die FH Pol hat einen besonderen Twitter-Kanal eingerichtet. Der Berufsinformationsdienst der FH Pol wurde finanziell und personell aufgestockt.

Frage Nr. III.2

Wie haben sich die Einstellungsvoraussetzungen und -standards für eine Ausbildung bei der Landespolizei seit 2010 bis heute entwickelt?

a) Warum waren evtl. Änderungen bzw. ein entsprechendes Nachjustieren im Eignungsauswahlverfahren seit dem Jahr 2010 notwendig?

Aus Gründen der Verfahrensökonomie erfolgten folgende Modifizierungen des Auswahlverfahrens:

- die körperliche Leistungsfähigkeit wird nicht mehr getestet, die Bewerberinnen und Bewerber müssen den Erwerb des Deutschen Sportabzeichens nachweisen,
- Beschränkung des mündlichen Auswahlverfahrens auf ein strukturiertes Interview vor einer Kommission mit drei Ratern (zuvor strukturiertes Interview, Präsentation und zum Teil Gruppendiskussion vor einer Kommission von vier Ratern).

Auf Grund höchstrichterlicher Rechtsprechung wurden die Altersgrenzen für eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst angehoben.

b) Gingen diese Veränderungen aus Sicht der Landesregierung mit einem Abbau von Qualitätsstandards bei den Einstellungsvoraussetzungen einher?

Die Qualitätsstandards bei den Einstellungsvoraussetzungen wurden nicht gesenkt.

Frage Nr. III.3

Bei wie vielen Bewerbern und Bewerberinnen wurde seit dem Jahr 2010 bis zum Ende des Jahres 2016 im Rahmen des Auswahlverfahrens eine Polizeidienstuntauglichkeit aufgrund des Nichterfüllens gesundheitlicher Anforderungen festgestellt?

Bitte differenziert nach Jahren darstellen.

	festgestellte Polizeidienst- untauglichkei- ten
2010	215
2011	252
2012	239
2013	279
2014	296

2015	237
2016	412

Frage Nr. III.4

Wie viele Bewerber und Bewerberinnen haben seit dem Jahr 2010 bis heute ihre polizeiliche Ausbildung in Sachsen-Anhalt erfolgreich abgeschlossen und mit welchen Ergebnissen?

Bitte differenziert nach Jahren aufzeigen.

Jahr	LG 1.2		LG 2.1	
	Anzahl	Durchschnitt in RP ¹²	Anzahl	Durchschnitt in RP12
2010	14	10,53	45	9,30
2011	kA	kA	115	9,33
2012	45	9,12	93	8,49
2013	41	9,54	102	9,96
2014	25	9,74	111	10,21
2015	62	9,61	76	10,63
2016	38	9,74	90	10,57

a) Wie viele Bewerber und Bewerberinnen haben seit 2010 bis heute ihre polizeiliche Ausbildung nicht erfolgreich absolviert und aus welchen Gründen?

Jahr	LG 1.2			
	Gründe			
	Ge- samt	Entlassung we- gen Nichtbeste- hen	Entlassung auf Wunsch	sonstige
2010	0	0	0	0
2011	2	0	2	0
2012	1	0	1	0
2013	3	1	2	0
2014	5	0	5	0
2015	13	7	6	0
2016	14	10	2	2

Jahr	LG 2.1			
	Gründe			
	Ge- samt	Entlassung we- gen Nichtbeste- hen	Entlassung auf Wunsch	sonstige
2010	1	1	0	0
2011	4	0	3	1
2012	8	3	3	2
2013	9	7	1	1
2014	9	4	5	0

¹² In Rangpunkten, gem. der jeweils geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (APVO LG 1 Pol, PrüfO B.A. PVD LSA).

2015	5	1	4	0
2016	19	9	9	1

Sonstige Gründe für ein Ausscheiden aus dem Vorbereitungsdienst sind z. B. Entlassungen aus disziplinarrechtlichen Gründen, aus gesundheitlichen Gründen oder der Umstand, dass der Anwärter verstorben ist.

b) Wie schätzt die Landesregierung die Anforderungen an die polizeiliche Ausbildung - auch im Vergleich zu anderen Bundesländern - ein?

Die Anforderungen und Qualitätsstandards der polizeilichen Ausbildung sind nach Einschätzung der Landesregierung angemessen und vergleichbar.

Frage Nr. III.5

Wie hoch ist seit dem Jahr 2010 bis heute die sogenannte Abbrecherquote bei den polizeilich Auszubildenden?

Bitte differenziert nach Jahren aufzeigen.

Ein- stel- lungs- jahr	LG 1.2				
	Einstellun- gen ge- samt	Ausscheiden aus dem Vorbereitungsdienst wegen			
		Ge- samt	Entlassung we- gen Nichtbeste- hen	Entlassung auf Wunsch	sonstige
2010	23	1	1	0	0
2011	49	5	2	3	0
2012	44	1	1	0	0
2013	49	6	1	5	0
2014	101	19	12	5	2
2015	99	1	0	1	0
2016	147	5	0	3	2

Ein- stel- lungs- jahr	LG 2.1				
	Einstellun- gen ge- samt	Ausscheiden aus dem Vorbereitungsdienst wegen			
		Ge- samt	Entlassung we- gen Nichtbeste- hen	Entlassung auf Wunsch	sonstige
2010	98	3	0	3	0
2011	124	14	8	4	2
2012	78	1	1	0	0
2013	98	5	2	3	0
2014	100	7	2	4	1
2015	100	16	8	8	0
2016	181	11	1	10	0

Sonstige Gründe für ein Ausscheiden aus dem Vorbereitungsdienst sind z. B. Entlassungen aus disziplinarrechtlichen Gründen, aus gesundheitlichen Gründen oder weil der Anwärter verstorben ist.

a) Worin sieht die Landesregierung die Ursachen für einen solchen Abbruch?

Nach den Anwärtern/-innen, die wegen des endgültigen Nichtbestehens vorgeschriebener Prüfungen aus dem Vorbereitungsdienst ausscheiden, ist der häufigste Grund des Ausscheidens die Entlassung auf eigenen Wunsch durch persönlichen Antrag. Gründe hierfür werden von den Betroffenen nicht angegeben.

Frage Nr. III.6

Wird aufgrund der geplanten/zu erwarteten erhöhten Einstellungszahlen zusätzliches Fachpersonal/Lehrpersonal benötigt?

Aufgrund der erhöhten Einstellungszahlen wird zusätzliches Fachpersonal/Lehrpersonal benötigt.

a) Wenn ja, in welcher Größenordnung?

An der FH Pol werden seit 2016 Dienstposten und Arbeitsplätze für Lehrpersonal, Dozenten, Trainer und Verwaltungspersonal ausgeschrieben, um den aufgrund der erhöhten Neueinstellungen entstehenden personellen Mehrbedarf zu decken.

Erhöhung des bestehenden Personals um:

- elf Fachhochschuldozenten,
- zwei Professoren,
- 24 Trainer/Ausbilder,
- 20 Bedienstete in der administrativen Verwaltung.

Der Lehrbereich Polizeipraxis in der LBP Sachsen-Anhalt benötigt zusätzlich 25 Ausbilder und einen Fachlehrer.

b) Wie soll der zusätzliche Bedarf gedeckt werden?

Die Ausschreibungen dieser Dienstposten sind größtenteils abgeschlossen. Die Bedarfsdeckung erfolgt überwiegend aus dem Bereich der Landespolizei.

Frage Nr. III.7

Welcher zusätzliche räumliche Bedarf ergibt sich aus den erhöhten Einstellungszahlen und wie bzw. wo soll dieser gedeckt werden?

Da bisher die Raumkapazitäten an der FH Pol auf jährlich 150 Neueinstellungen ausgerichtet sind und nunmehr ab September 2017 Ausbildungskapazitäten für mehr als das Vierfache benötigt werden, sind dringend weitere Kapazitätserhöhungen erforderlich.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass sich der Bedarf aus einem dauerhaften Mehrbedarf für Aus- und Fortbildung, einem temporären Bedarf aufgrund der derzeitigen hohen Einstellungszahlen und einem sich daraus ergebenden dauerhaften endgültigen Bedarf ergibt, um die Aus- und Fortbildung langfristig abzusichern.

- 2019 – 620.000 Euro
- 2020 – 620.000 Euro
- 2021 – 620.000 Euro.

Die Kaltmiete für die Räumlichkeiten im Bestehornpark beträgt 5,90 Euro/m² zzgl. Nebenkosten von 1,90 Euro/m².

Die Nutzung der Sporthalle und der Freianlagen ist ebenfalls auf diesem Gelände möglich. Es entsteht ein Nutzungsentgelt einschl. Betriebskosten in Höhe von 26,06 Euro/Nutzungsstunde (45 min). Die voraussichtlichen Jahreskosten werden 13.000 Euro betragen.

Für die Nutzung von Prüfungsräumen in der „Alten Hobelei“, die an durchschnittlich zwei Tagen im Monat erfolgen wird, entstehen entsprechend der Entgeltordnung Kosten i. H. v. 1.125 Euro pro Tag, zzgl. Nebenkosten nach Verbrauch, d. h. im Jahr ca. 27.000 Euro.

Darüber hinaus entstehen weitere Kosten für die Nutzung einer zusätzlichen Schießanlage, die sich bei jährlich 10.800 Euro (ausgehend von einer prognostizierten Nutzung an 200 Tagen im Jahr) bewegen wird. Eine Nutzungsvereinbarung dazu liegt noch nicht vor.

Frage Nr. III.8

Welche Freizeit-, Sport- und Bildungsangebote werden an der Polizeifachhochschule in Aschersleben angeboten und welcher zusätzliche Bedarf an solchen Angeboten wird sich durch die erhöhten Einstellungszahlen ergeben?

An der FH Pol werden zahlreiche Freizeit-, Sport- und Bildungsangebote organisiert, wie die freiwillige Teilnahme an der UNlcert®-Fremdsprachenausbildung, die Möglichkeit der Teilnahme an Angeboten der Polizeiseelsorge (z. B. Israel-Reise) und die Teilnahme an sportlichen Wettkämpfen (z. B. Drachenbootrennen, Treppenlauf). Den Absolventinnen und Absolventen werden darüber hinaus die Räumlichkeiten und das Gelände der FH Polizei für eigenständig organisierte Sportkurse, Grillabende und ähnliches zur Verfügung gestellt.

Der Bedarf orientiert sich an der Zahl der freiwillig Teilnehmenden; dazu kann jedoch keine genaue Prognose abgegeben werden.

Frage Nr. III.9

Wird am Ausbildungsstandort in Aschersleben ein kostenloser Internetzugang für die Anwärterinnen und Anwärter angeboten?

a) Wenn nicht, ist ein solcher geplant und wann?

Nach entsprechender Beauftragung durch das TPA und anschließender Realisierung über eine Fachfirma konnte am 2. Mai 2017 an der FH Pol eine WLAN-Grundversorgung inklusive freiem Internetzugang in Betrieb genommen werden.

Frage Nr. III.10

Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass das Berufsbild der Kriminalistin/der Kriminalisten von dem der Schutzpolizei abweicht?

- a) **Wenn ja, worin liegen die Unterschiede?**
- b) **Wo gibt es Gemeinsamkeiten?**

Das Berufsbild „Kriminalpolizei“ bzw. „Schutzpolizei“ gibt es nach Auffassung der Landesregierung nicht. Die Bezeichnungen sind Dienstzweige der Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes. Eine Unterscheidung in der Verwendung von Polizeivollzugsbeamten/-innen ist anhand der notwendigen Spezialisierung in Bezug auf ihren Aufgabenbereich sinnvoll. Spezialisierungen sind sowohl im schutzpolizeilichen als auch im kriminalpolizeilichen Aufgabenkreis beispielsweise als Luftfahrzeugführer, Taucher, Diensthundführer, Kriminaltechniker, EDV-Auswerter und Brandursachenermittler zu finden. Eine gemeinsame Wissensbasis, wie sie im Vorbereitungsdienst vermittelt wird und die Durchlässigkeit zwischen den beiden Dienstzweigen sind für eine gemeinsame Aufgabenerfüllung, das Verständnis füreinander und einer flexibleren Personaldisponibilität unabdingbar.

Frage Nr. III.11

Betrachtet die Landesregierung den Beruf der Kriminalistin/des Kriminalisten als Ausbildungs- oder Fortbildungsberuf?

Besondere Fähigkeiten und Kenntnisse, die in den Dienstzweigen erforderlich sind und über die im Vorbereitungsdienst vermittelten Kenntnisse hinausgehen, werden im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung erworben. Dies entspricht dem integrativen Ansatz der Landesregierung.

- a) **Was spricht aus Sicht der Landesregierung für den Ausbildungsberuf „Kriminalpolizei“ und was für den Fortbildungsberuf?**

Integrativer Ansatz und strategische Ausrichtung einer ganzheitlichen Polizei erfordern universell einsetzbare Polizeibeamte. Die Behörden und Einrichtungen der Landespolizei sind in höchstem Maße darauf angewiesen, ihre Bediensteten flexibel im Schutz- und Kriminalpolizeidienst einzusetzen.

Die bewährte breite Grundausrichtung, wie sie in Sachsen-Anhalt praktiziert wird, ermöglicht einen Berufseinstieg in nahezu allen Bereichen der Polizei. Polizeivollzugsbeamten/-innen sollen in den ersten Jahren ihrer beruflichen Entwicklung in möglichst viele polizeiliche Handlungsfelder Einblick erhalten und eine möglichst umfassende berufliche Sozialisation in allen Betätigungsfeldern erfahren.

Interessen und Neigungen der Polizeivollzugsbeamten/-innen gestalten sich häufig erst im Laufe des Berufslebens aus.

Die Landesregierung sieht weder ein Erfordernis noch einen Vorteil in der Kreation eines besonderen kriminalpolizeilichen Ausbildungsberufs.

Frage Nr. III.12

Wie und mit welchem Ausbildungsprofil erfolgt derzeit die Ausbildung von künftigen Kriminalisten und Kriminalistinnen in Sachsen-Anhalt?

Eine Ausbildung von Kriminalistinnen und Kriminalisten erfolgt nicht.

Die Fortbildung von Beamten des Kriminalpolizeidienstes erfolgt nach einem bundesweit ab-gestimmten, modularen Konzept. Mit diesem Konzept werden Wissensstandards festgelegt, die zum einen als unbedingt notwendig für die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung angesehen werden und zum anderen gewährleisten, dass für darauf aufbauende Fortbildungsmaßnahmen nahezu gleiche Vorkenntnisse vorhanden sind.

Die einzelnen Maßnahmen werden dabei didaktisch, methodisch und modular aufgebaut und als:

- Basismodule (= Einführungsfortbildung),
- Aufbaumodule (= Anpassungsfortbildung) sowie als
- Spezialmodule (= Weiterentwicklungsfortbildung)

eingestuft.

Die Durchführung der Fortbildungsmaßnahmen erfolgt – je nach Festlegung – in der Regel entweder durch die FH Pol, im Rahmen der Sicherheitskooperation der Länder Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie der Senatsverwaltung für Inneres Berlin oder durch das Bundeskriminalamt.

Frage Nr. III.13

Plant die Landesregierung Veränderungen bei der Ausbildung, um dem spezifischen Berufsbild des/der Kriminalisten/in weitaus mehr gerecht zu werden?

Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse vor, dass die derzeitige Ausbildung den Aufgaben in der Kriminalitätsbekämpfung nicht gerecht wird.

Derzeit arbeitet zwar eine Arbeitsgruppe an der Einführung einer spezialisierten kriminalpolizeilichen Ausbildung im Studiengang. Damit soll aber keine eigenständige Laufbahnbefähigung für den Kriminalpolizeidienst eingeführt werden. Das Studium an der FH Pol befähigt auch künftig zur Erfüllung der Aufgaben in der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes, Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt.

Es sollen im Studiengang mehr Wahlmodule integriert werden, die den Anwärtern/-innen ein stärker neigungsorientiertes Studium ermöglichen. Die Teilnahme an den kriminalpolizeilichen Modulen begründet allerdings ebenso wenig einen Anspruch auf die Wahrnehmung von Dienstposten im Bereich des Kriminalpolizeidienstes wie sie die anderen Studierenden daran hindert, Aufgaben im Bereich des Kriminalpolizeidienstes übertragen zu bekommen.

a) Welche Auffassung vertritt die Landesregierung bezüglich einer notwendigen spezialisierten Ausbildung für Kriminalbeamte und -beamtinnen?

Die Landesregierung hält aus den vorgenannten Gründen eine spezialisierte Ausbildung für Kriminalbeamte und -beamtinnen im Sinne einer eigenen Laufbahnbefähigung nicht für notwendig und beabsichtigt auch nicht, eine solche einzuführen.

b) Wird sich die Landesregierung für eine Wiederaufnahme bzw. Durchsetzung kriminalistischer Standards bei der Ausbildung einsetzen?

Die Ausbildung in der Landespolizei vermittelt allen Anwärtern/-innen die erforderlichen Grundkenntnisse und Basisfertigkeiten der Kriminalitätsbekämpfung.

fung. Die Fortbildung von Beamten des Kriminalpolizeidienstes erfolgt nach dem bundesweit abgestimmten, modularen Konzept.
Die Landesregierung verweist hierzu auf ihre Antwort auf Frage Nr.III.11.

c) Welche Defizite sieht die Landesregierung in der bisherigen Aus- und Fortbildung von zukünftigen Kriminalistinnen und Kriminalisten in Sachsen-Anhalt?

Die Landesregierung sieht keine Defizite in der bisherigen Aus- und Fortbildung der Bediensteten des Kriminalpolizeidienstes.

Frage Nr. III.14

Wie viele Polizeibeamte und -beamtinnen wurden seit 2010 bis heute nach erfolgreichem Abschluss ihrer polizeilichen Ausbildung in den Polizeidienst in Sachsen-Anhalt übernommen?

Bitte nach Jahren differenziert darstellen.

Nachfolgende Polizeivollzugsbeamte/-innen haben 2010 bis heute erfolgreich ihre polizeiliche Ausbildung absolviert und sind hiernach auch alle in den Polizeidienst in Sachsen-Anhalt übernommen worden.

Jahr	Anzahl Polizei- vollzugsbeamte
2010	59
2011	115
2012	138
2013	143
2014	136
2015	138
2016	128

Frage Nr. III.15

Wie viele Polizeibeamte und -beamtinnen nahmen seit 2010 bis heute nach erfolgreichem Abschluss ihrer polizeilichen Ausbildung ihren Polizeidienst in anderen Bundesländern auf?

Der Landesregierung liegen keine Angaben darüber vor, wie viele Polizeivollzugsbeamte/-innen seit 2010 bis heute nach erfolgreichem Abschluss ihrer polizeilichen Ausbildung ihren Polizeidienst in anderen Bundesländern aufnahmen.

Frage Nr. III.16

Wie viele Polizeibeamte und -beamtinnen wurden seit 2010 bis heute aus anderen Bundesländern sowie aus der Bundespolizei nach Abschluss ihrer polizeilichen Ausbildung in den Polizeidienst in Sachsen-Anhalt übernommen?

Bitte nach Jahren differenziert aufführen.

Versetzungen von Polizeivollzugsbeamten/-innen anderer Bundesländer und der Bundespolizei in den Polizeivollzugsdienst des Landes Sachsen-Anhalt erfolgen grundsätzlich nur im Rahmen von länderübergreifenden Tauschversetzungen gemäß § 15 BeamtStG.

Im Zeitraum von 2010 bis heute wurden in nachfolgendem Umfang im Rahmen von Tauschversetzungen gem. § 15 BeamtStG Polizeivollzugsbeamte/-innen in den Polizeivollzugsdienst des Landes Sachsen-Anhalt übernommen:

Jahr	Anzahl Polizei- vollzugsbeamte
2010	17
2011	26
2012	23
2013	22
2014	14
2015	23
2016	33
bis 01.06.2017	8

Im Rahmen von externen Stellenausschreibungen (ohne länderübergreifende Tauschversetzungen nach § 15 BeamtStG) wurden unter Beachtung des zwischen den Ländern und dem Bund abgestimmten Verfahrens zur länderübergreifenden Versetzung in folgendem Umfang Polizeivollzugsbeamte/-innen anderer Bundesländer und der Bundespolizei in den Polizeivollzugsdienst des Landes Sachsen-Anhalt eingestellt:

Jahr	Anzahl der Ein- stellungen
2010	0
2011	0
2012	1
2013	0
2014	0
2015	0
2016	7
bis 01.06.2017	5

Frage Nr. III.17

Wie viele und welche zentralen Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen wurden bzw. werden an der Polizeifachhochschule in Aschersleben realisiert?

Jahr	Anzahl
2010	201
2011	225
2012	197
2013	171
2014	175

2015	148
2016	153
bis 15.05.2017	68
ab 16.05.2017 (geplant)	107
Summe:	1.445

Die zentralen Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen sind in der Anlage 3 dargestellt.

Frage Nr. III.18

Innerhalb welcher gesetzlichen Fristen müssen die Polizisten und Polizistinnen in Sachsen-Anhalt zu Fortbildungsmaßnahmen?

Nach § 25 LBG LSA sind die Beamtinnen und Beamten verpflichtet, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen und sich darüber hinaus selbst fortzubilden. Der Dienstherr hat durch geeignete Maßnahmen für die Fortbildung der Beamtinnen und Beamten zu sorgen. Fristen für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen regelt das Beamtengesetz hingegen nicht.

Jedoch ergeben sich für die verschiedenen Spezialverwendungen in der Polizei aus spezielleren Gesetzen sowie aus der geltenden Verordnungs- und Erlasslage unterschiedliche Fortbildungsintervalle und -fristen. Diese sind abhängig von der ausgeübten Tätigkeit.

Frage Nr. III.19

In welchem zeitlichen Rahmen (Stundenanzahl) und auf welcher Grundlage (Vorschrift) wird die Dauer von eintägigen bzw. mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen am Fortbildungsort in Aschersleben regelmäßig geplant und realisiert?

Der zeitliche Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen an der FH Pol basiert auf den geltenden Arbeitszeitvorschriften für die Polizei. Deshalb werden ein- und mehrtägige Fortbildungsveranstaltungen grundsätzlich nach der folgenden Zeitplanung durchgeführt:

Tages- und Zweitagesveranstaltungen:

- Beginn: 08.00 Uhr,
- es werden regelmäßig durchschnittlich sieben Fortbildungseinheiten im Blockmodell unterrichtet (1 x 90 Minuten und 6 x 45 Minuten).

Mehrtägige Veranstaltungen:

- Beginn: 09:50 Uhr,
- am ersten Tag werden 6 Fortbildungseinheiten (6 x 45 Minuten) unterrichtet,
- an den Folgetagen finden 7 Fortbildungseinheiten im Blockmodell statt (1 x 90 Minuten und 6 x 45 Minuten).

Nachfolgend ist der grundsätzliche Plan der Fortbildungszeiten (im Blockmodell) dargestellt:

1. Block (1. und 2. Stunde)	08:00 Uhr	bis	09:30 Uhr
Pause	20 Minuten		
3. Stunde	09:50 Uhr	bis	10:35 Uhr
4. Stunde	10:40 Uhr	bis	11:25 Uhr
5. Stunde	11:30 Uhr	bis	12:15 Uhr
Pause	45 Minuten		
6. Stunde	13:00 Uhr	bis	13:45 Uhr
7. Stunde	13:50 Uhr	bis	14:35 Uhr
8. Stunde	14:40 Uhr	bis	15:25 Uhr

In Abhängigkeit von den Fortbildungsinhalten sind Abweichungen von den zeitlichen Regelungen möglich, um z. B. praktische Übungen außerhalb der FH Pol durchzuführen.

Frage Nr. III.20

Ist für die Durchführung von zentralen Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen am Standort Aschersleben ausreichend Lehrpersonal vorhanden?

Für die Durchführung von zentralen Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen kann die FH Pol grundsätzlich ausreichend Personal für Referententätigkeiten gewinnen. Hierfür werden sowohl Bedienstete innerhalb der Landespolizei als auch externe Dritte rekrutiert.

Frage Nr. III.21

Welchen Stellenwert misst die Landesregierung der Ausbildung und Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenzen der Polizisten und Polizistinnen Sachsen-Anhalts bei?

a) **Wie und in welchem Umfang kommt dieser beigemessene Stellenwert im Rahmen der Aus- und Fortbildung zum Ausdruck?**

Im Betrachtungszeitraum von 2010 bis 2017 verfügten bzw. verfügen insgesamt 133 Fortbildungsveranstaltungen über inhaltliche Anteile zur Thematik der Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz in der Polizei. Darüber hinaus sind sowohl im Ausbildungsplan als auch im Modulkatalog inhaltliche Aspekte der interkulturellen Kompetenzentwicklung verankert.

Frage Nr. III.22

Existiert seitens der bzw. beabsichtigt die Landesregierung eine Einstellungskampagne, um der sinkenden Zahl von polizeilichen Bewerbern und Bewerberinnen entgegenzuwirken?

Eine Einstellungskampagne befindet sich in der Planung. Unabhängig davon ist festzustellen, dass die Bewerberzahlen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind.

a) Wenn ja, mit welchem Inhalt und mit welchen Kosten?

Bereits im Jahr 2016 wurden unter Berücksichtigung der Erhöhung der Bewerberzahlen zusätzlich zur Verfügung stehende finanzielle Mittel in Höhe von 80.000 Euro in die Intensivierung der Maßnahmen der Berufsinformation und -werbung der FH Pol investiert. Auf die Antwort auf Frage Nr. III.1 wird verwiesen.

Für das Haushaltsjahr 2017 sind 161.000 Euro und für das Haushaltsjahr 2018 109.000 Euro veranschlagt. Auf der Basis einer Zielgruppenanalyse wird eine Vielzahl von Werbe- und Informationsmaßnahmen umgesetzt. Im Sommer 2017 werden Design und Inhalt einer Werbekampagne öffentlich vorgestellt.

Frage Nr. III.23

Wie gedenkt die Landesregierung die Perspektiven und die Attraktivität für den Beruf des Polizisten bzw. der Polizistin zu verbessern, damit das Land auch zukünftig die Bewerber und Bewerberinnen bekommt, die es benötigt und die für den Erhalt der öffentlichen Sicherheit erforderlich sind?

Der Beruf des Polizisten bzw. der Polizistin besitzt eine hohe Attraktivität. So ist für die hier in Rede stehende Zielgruppe bei der Berufs- und Studienwahl ausschlaggebend, dass es gute Chancen gibt, nach der Ausbildung übernommen zu werden. Darüber hinaus ist bei der Berufs- und Studienwahl entscheidend, ob der Arbeitgeber anerkannt ist und einen guten Namen hat. Die Meinungsforschung belegt seit Jahren die anhaltend hohe Attraktivität des Polizeiberufes. Nicht zuletzt deshalb konnten die Bewerberzahlen bei der Polizei Sachsen-Anhalt – trotz Bewerbermangels in vielen anderen Berufszweigen – kontinuierlich gesteigert werden. So gab es im gesamten Jahr 2015 rund 2.500 Bewerberinnen und Bewerber bei der Polizei Sachsen-Anhalt; im Jahr 2017 waren es bereits rund 4.600.

Trotz der gestiegenen Bewerberzahlen ist die Landesregierung weiterhin bestrebt, auch zukünftig den Polizeiberuf für Bewerber attraktiv zu halten und zu gestalten:

- Anwärter/-innen haben eine berufliche Perspektive durch die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe.
- Neben einer Tätigkeit als Einsatzbeamter bzw. Sachbearbeiter Kriminalitätsbekämpfung gibt es weitere Einsatzmöglichkeiten in Spezialverwendungen (z. B. Spezialeinheiten und Spezialkräfte, Diensthundführer, Wasserschutzpolizei) oder in der Lehre an der FH Pol.
- Die Polizei bietet umfangreiche Fortbildungsmöglichkeiten, auch im Zusammenwirken mit anderen Ländern.
- Personalentwicklerische Belange wie z. B. Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten sollen perspektivisch wieder verstärkt werden.
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bereits implementiert, ebenso wie eine Vielzahl von Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements.

- Anwärter/-innen werden zukünftig die Möglichkeit haben, im Rahmen des Bachelorstudiums an der FH Pol im Wahlpflichtbereich eine spezialisierte kriminalpolizeiliche Ausbildung zu absolvieren.
- Es ist beabsichtigt, das Landesbeamtengesetz dahingehend zu ändern, dass Beamtinnen und Beamte, die Opfer von Gewalttaten geworden sind und einen titulierten, aber nicht durchsetzbaren Schmerzensgeldanspruch gegen den Schädiger haben, einen Anspruch auf Zahlung des Schmerzensgelds durch den Dienstherrn erhalten sollen.

IV. Ausstattung und Unterbringung der Polizei

Frage Nr. IV.1

Welche (größeren) Sanierungs- bzw. Baumaßnahmen sind in den nächsten Jahren im Bereich der Landespolizei in Sachsen-Anhalt geplant und sollen realisiert werden?

PD ST Nord in Magdeburg

Eines der strukturprägenden prioritären Projekte ist die GNUE¹³ PD ST Nord in Magdeburg. Das Erfordernis der Baumaßnahme ergibt sich sowohl aus der Notwendigkeit des anstehenden Sanierungs- und Renovierungsbedarfes der PD ST Nord als auch dem Erfordernis einer Standortoptimierung für die in Magdeburg verzweigt untergebrachten einzelnen Polizeidienststellen.

Die Baumaßnahme umfasst, neben der Sanierung und Neubauten für die Unterbringung der PD ST Nord, auch die Unterbringung des TPA, Bereich Verwaltung und des Polizeireviers Magdeburg in der Sternstraße. Darüber hinaus sind im Rahmen der Baumaßnahme der Bau des Bekleidungs-servicecenters (BSC) und der Neubau einer Tankstelle auf der Liegenschaft der LBP in Alt Prester vorgesehen. Die Tankstelle ist bereits realisiert.

Für die Unterbringung der für die Zeit der Baumaßnahmen in der Sternstraße auszulagernden Dienststellen sind Interimsunterkunfte in der Halberstädter Str. 39/39a, Hans-Grade-Straße und Leipziger Straße vorgesehen. Die Herrichtungskosten sind in der Baumaßnahme berücksichtigt.

Umfang: 155,42 Mio. Euro,
Realisierungszeitraum bis 2023.

LBP Sachsen-Anhalt in Magdeburg, Herrichtung unsanierter Unterkunftsgebaude

Im Rahmen der Baumaßnahme werden die Unterkunftsgebaude U1 und U4 saniert.

Umfang: 10,788 Mio. Euro,
Realisierungszeitraum bis Ende 2020.

¹³ Große Neu-, Um- und Erweiterungsbauten (GNUE) sind bauliche Maßnahmen mit Kosten über 1.500.000 €, durch die neue Anlagen geschaffen oder in einen betriebsbereiten Zustand versetzt werden oder bestehende Vermögensgegenstände (Liegenschaften) in ihrer baulichen Substanz erweitert bzw. wesentlich (über ihren ursprünglichen Zustand hinaus) verbessert werden (RLBau LSA).

LKA Sachsen-Anhalt in Magdeburg, Lübecker Straße 53-63, Erneuerung TK-Netz

Vor einem Jahr wurden im Rahmen einer Kleinen Baumaßnahme die Planungen für die Erneuerung des TK-Netzes im LKA begonnen. Im Zuge der Erarbeitung der Kostenberechnung wurde vorsorglich eine exemplarische Materialanalyse von Platten der Unterhangdecken und der Mineralwolle in den Trockenbauwänden in Auftrag gegeben. Im Ergebnis der Materialuntersuchung war festzustellen, dass es sich bei den vor 1998 eingebauten Deckenplatten um KMF-haltige Produkte handelt, so dass ein Faserfreisetzungspotential besteht. Aus den erzielten Untersuchungsbefunden der Raumluft sind in der Mehrheit der Räume aber keine oder nur geringfügige, tolerable Raumluftbelastungen zu erwarten. Mit der Erneuerung der Decken wird die Kostengrenze für Kleine Maßnahmen in Höhe von 1.500.000 Euro überschritten, so dass entschieden wurde, die Baumaßnahme als Große Baumaßnahme weiter zu führen. Die Realisierung der Baumaßnahme hat oberste Priorität. Der Kostenumfang wird derzeit ermittelt. Realisierungszeitraum 2017/2018.

FH Pol des Landes Sachsen-Anhalt in Aschersleben

Im Rahmen von Kleinen Baumaßnahmen werden im Haus 8 Umkleidebereiche mit Sanitärbereichen geschaffen, das Haus 9 hergerichtet und um ein Übungstreppehaus erweitert sowie für die Neueinstellungen zusätzlich Stellplätze geschaffen. Weiterhin wird gegenwärtig eine Aufstellfläche für Container mit den notwendigen Medienanschlüssen gebaut. Die Beschaffung der Container erfolgt parallel. Da so kurzfristig nicht die benötigten Umkleideplätze in der FH Pol bereit gestellt werden können, werden im Revierkommissariat Aschersleben im Rahmen einer Kleinen Baumaßnahme weitere 200 Umkleideplätze mit den dazugehörigen Sanitäreinrichtungen hergerichtet.

Umfang: über 3 Mio. Euro,

Realisierungszeitraum:	Parkplätze	bis 08/2017,
	Haus 8	bis 09/2017,
	Haus 9	bis 04/2018,
	Containeraufstellfläche	bis 06/2017,
	Aufstellung Container	ab 12/2017 bis 03/2018.

Bei einem Spitzengespräch zwischen dem Ministerium für Inneres und Sport und dem Ministerium der Finanzen Mitte Juni 2017 wurde zudem die Liegenschaftssituation der Polizeireviere Burgenlandkreis (Weißenfels) und Börde (Haldensleben) eingehend erörtert. Es wurden diverse Prüfaufträge erteilt, deren Ergebnisse im Herbst 2017 vorliegen sollen.

- a) **Welchen Bauinvestitionsbedarf sieht die Landesregierung für die nächsten 5 Jahre für welche Polizeigebäude und welche Baumaßnahmen in Sachsen-Anhalt?**
- b) **Mit welchen voraussichtlichen Kosten sind diese Maßnahmen verbunden?**

Gegenwärtig besteht für den Bereich der Landespolizei bei Kleinen Baumaßnahmen ein Baubedarf von über 26 Mio. Euro.

Für die Liegenschaften MI/Polizei besteht entsprechend Baubedarfsfeststellung für KNUE¹⁴ gem. RLBau LSA – D folgender Baubedarf:

- LBP, Alt Prester 5 in Magdeburg, Baubedarf insgesamt ca. 5,3 Mio. Euro,
- Polizeirevier Börde in Haldensleben, Baubedarf insgesamt ca. 1,3 Mio. Euro,
- Revierkommissariat Gardelegen, Baubedarf insgesamt ca. 1 Mio. Euro,
- LKA, Trothaer Str. in Halle, Baubedarf insgesamt ca. 2,1 Mio. Euro,
- Polizeirevier Saalekreis, Außenstelle Querfurt, Baubedarf insgesamt ca. 1 Mio. Euro,
- Polizeirevier Halle (Saale), Fliederwegkaserne in Halle, Baubedarf insgesamt ca. 2,5 Mio. Euro,
- PD ST Ost, Kühnauer Str. in Dessau, Baubedarf insgesamt ca. 1 Mio. Euro,
- Polizeirevier Anhalt-Bitterfeld in Köthen, Baubedarf insgesamt ca. 1,5 Mio. Euro.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass für die Fortführung und den Neubeginn von KNUE allein für den Bereich der Landespolizei im laufenden Haushaltsjahr 2017 rd. 5,7 Mio. Euro eingesetzt werden. Das entspricht einem Anteil von 41 % des gesamten Budgets für KNUE. Ebenso wird bei der Bauunterhaltung ein erheblicher Anteil der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für den Bereich MI/Polizei eingesetzt.

Frage Nr. IV.2

Welche Baumaßnahmen sind mit der geplanten Schaffung eines zentralen Polizeiverwaltungsamtes mit Sitz in Magdeburg sowie von vier gleichgeordneten Polizeiinspektionen in Sachsen-Anhalt zu erwarten?

Die Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ erstellt, sobald die Organisationsstrukturen der künftigen Behörden und deren Personalbestand feststehen, unter Einbeziehung des Ministeriums für Finanzen ein Liegenschaftskonzept für die gesamte Landespolizei, aus dem sich ein möglicher Bedarf für Baumaßnahmen ergeben kann.

Frage Nr. IV.3

Wie schätzt die Landesregierung die sächliche Ausstattung bzw. technische Ausrüstung bei der Polizei Sachsen-Anhalts generell ein? Bitte differenziert nach Polizeiverwaltung, Polizeivollzug, Bereitschaftspolizei, Technisches Polizeiamt und Landeskriminalamt aufschlüsseln.

¹⁴ Kleine Neu-, Um- und Erweiterungsbauten.

Polizeivollzug:

Die Polizei des Landes Sachsen-Anhalt verfügt grundsätzlich über eine technische Ausstattung, die den Anforderungen angemessen und mit der Ausstattung anderer Bundesländer vergleichbar ist. Die Ausstattung der Polizei wird fortlaufend im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel und unter Würdigung entsprechender Prioritätenfestlegung auf dem neuesten Stand gehalten, ergänzt und weiterentwickelt.

Polizeiverwaltung:

Die Ausstattung der Polizeiverwaltung mit notwendigen Arbeitsmitteln wird auf einem guten Niveau gewährleistet. Defizite sind lediglich in Bezug auf das Mobiliar zu verzeichnen, insbesondere bei ergonomischen (Sitz-Steh-)Arbeitsplätzen, die im Rahmen des Gesundheitsmanagements zu beschaffen sind. Der Austausch alter und verschlissener Gegenstände erfolgt sukzessive im Rahmen der Möglichkeiten.

a) Wo und in welcher Art gibt es Defizite?

Die Polizei kann ihren gesetzlich normierten Auftrag nur dann bestmöglich erfüllen, wenn sie in der Lage ist, auf die sich derzeit permanent ändernden Bedrohungen der Inneren Sicherheit und Ordnung schnell und flexibel zu reagieren. Dem stehen Vorschriften zu notwendigen Ausschreibungsverfahren häufig entgegen, was dazu führt, dass Beschaffungsvorgänge regelmäßig mit einem zu langen Zeitverzug einhergehen. Darüber hinaus sind Anschaffungen im Bereich der polizeilichen Führungs- und Einsatzmittel aufgrund ihres zahlenmäßigen Umfangs (z. B. persönliche Ausstattung) oder bei Sondertechnik (z. B. sondergeschützte Fahrzeuge, Polizeihubschrauber) sehr kostenintensiv, was hinsichtlich der formalen Vorschriften einer schnellen Reaktion auf Lageveränderungen abträglich ist.

b) Wie beabsichtigt die Landesregierung diese Defizite abzubauen?

Notwendige Beschaffungen werden auch weiterhin mit Blick auf deren Dringlichkeit priorisiert. Die Landesregierung reagiert auf Veränderungen der Sicherheitslage in schneller und geeigneter Form durch Zuweisung zusätzlicher Haushaltsmittel (z. B. Anti-Terror-Paket) und flexiblere Gestaltung des Verwaltungshandelns.

Frage Nr. IV.4

Welche Aufgaben im Bereich der Beschaffung und der Ausrüstung der Polizei in Sachsen-Anhalt (einschließlich der technischen Bereitstellung) wurden seit dem Jahr 2010 bis heute ausgelagert, zentralisiert oder privatisiert?

Grundsätzlich obliegen alle investiven Ausgaben, wie die Beschaffung der Bekleidung und Schutzausstattung der Polizeivollzugsbeamten/-innen sowie die IT-Ausgaben der zentralen Beschaffung durch das TPA.

Mit Beschluss der Landesregierung vom 15. März 2016 zur Einführung eines Zentralen Beschaffungsmanagements in der Landesverwaltung wurde die Zentrale Beschaffungsstelle im TPA eingerichtet. Auslagerungen oder Privatisierungen wurden bisher nicht vorgenommen.

a) Wie beurteilt die Landesregierung die Auslagerung, Zentralisierung oder Privatisierung dieser Aufgaben?

Die Zentralisierung von Aufgaben im Bereich des TPA hat sich bisher bewährt. So wurde z. B. im Zusammenhang mit der Ausstattung der Polizeivollzugsbeamten/-innen im Einsatzdienst mit einer persönlichen Unterziehschutzweste zentral im TPA ein so genannter Westenpool eingerichtet, um u.a. den Polizeivollzugsbeamten/-innen im Bedarfsfall den Wechsel in eine andere Konfektionsgröße zu ermöglichen.

b) Welche Einspareffekte wurden erreicht?

Durch die Möglichkeit, individuell angepasste Westen im Bedarfsfall tauschen zu können, werden diesbezügliche Neubeschaffungen auf ein Mindestmaß reduziert und die Bestände flexibel eingesetzt.

c) Gibt es im Bereich der Beschaffung und Ausrüstung der Polizei Aufgaben, deren Privatisierung oder Auslagerung wieder rückgängig gemacht werden sollen?

Nein.

Frage Nr. IV.5

Wie schätzt die Landesregierung den Stand der Umsetzung der Einführung des Digitalfunks bei der Polizei Sachsen-Anhalts ein?

Die Einführung des Digitalfunks bei der Polizei in Sachsen-Anhalt ist abgeschlossen. Die Polizei ist vollständig vom Analogfunk zum Digitalfunk BOS migriert.

a) Welche Kosten sind bisher entstanden und werden künftig noch entstehen?

Im Land Sachsen-Anhalt sind bis zum Beginn der Betriebsphase im Jahr 2013 Gesamtkosten in Höhe von ca. 61 Mio. Euro entstanden. Mit Beginn der Betriebsphase fallen künftig jährliche Kosten für Betriebsleistungen, Maßnahmen der Optimierung, Feinjustierung und für eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Netzes an. Diese Kosten fallen je nach Anzahl, Art und Umfang der durchgeführten Maßnahmen unterschiedlich aus. Bisher sind für die festen Betriebskostenanteile (Miete, Pachten, Strom etc.) durchschnittlich 2,5 Mio. Euro pro Jahr angefallen (ohne Berücksichtigung der Personalkosten der Autorisierten Stelle für den Digitalfunk).

b) Welche Maßnahmen sind noch zu treffen und zu realisieren?

Es sind keine weiteren Maßnahmen zur Einführung des Digitalfunks in der Polizei zu treffen. Die beschriebenen Maßnahmen der Optimierung, Feinjustierung und der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Netzes (u. a. im Hinblick auf IP-Netzstrukturen und breitbandige Datenkommunikation) erfordern jedoch auch zukünftig eine adäquate Ressourcenausstattung.

Frage Nr. IV.6

Wie ist die gegenwärtige Situation der Bereitstellung von persönlichen, individuell angepassten Schutzwesten für die Polizisten und Polizistinnen im Einsatz?

Die Ausstattung der Einsatzbeamtinnen und -beamten mit persönlichen Unterziehschutzwesten ist abgeschlossen. Jede Polizeivollzugsbeamtin und jeder Polizeivollzugsbeamte im Einsatzdienst verfügt über eine individuell auf seine körperlich anatomischen Gegebenheiten angepasste Schutzweste. Darüber hinaus wurde – wie bereits in der Beantwortung von Frage Nr. IV.4 erläutert – ein Westenpool eingerichtet, der es dem PVB ermöglicht, bei Bedarf seine nicht mehr passende, individuelle Weste gegen eine passende Weste aus dem Pool zu tauschen.

Frage Nr. IV.7

Wie sind die Polizeibeamten und -beamtinnen des Landes Sachsen-Anhalt mit Dienstkleidung unter Beachtung quantitativer wie qualitativer Kriterien generell ausgestattet?

Die Polizeivollzugsbeamten/-innen, die verpflichtet sind, eine Uniform zu tragen, erhalten zu Beginn ihrer Beschäftigung eine an den jeweiligen Bedarf ihres Dienstes angepasste Grundausrüstung an Tagesdienstuniform. Sie wurde so konzipiert, dass sie bei beinahe jedem Wetter tragbar ist und Schutz bietet. Die einzelnen Uniformartikel sind funktional aufeinander abgestimmt. Der Umfang der Grundausrüstung variiert etwas in Abhängigkeit von der jeweiligen Aufgabe (Innendienst, vorrangig Außendienst, Regionalbereichsbeamter, Wachpolizei oder Wasserschutzpolizei). Anwärter/-innen erhalten derzeit unmittelbar nach Ausbildungsbeginn folgende Artikel:

Artikel	Anzahl/Stück/Paar
Uniformhose/-rock	2
Uniformjacke ¹⁵⁾	1
Parka mit Blouson	1
Hemd/Bluse $\frac{1}{2}$ blau/weiß ¹⁶⁾	2/1
Hemd/Bluse 1/1 blau/weiß ²⁾	2/1
Unterziehrolli	1
Stricktroyer/Strickjacke ²⁾	1
Streifendienstschuhe $\frac{1}{2}$	1
Streifendienstschuhe $\frac{3}{4}$	1
Lederhandschuhe, ungefütert	1
Lederhandschuhe, gefüttert	1
Schirmmütze, blau	1

¹⁵ Ausschließlich für Mitglieder der Sportfördergruppe.

¹⁶ Wahlmöglichkeit besteht zwischen drei Hemden/Blusen 1/1 Arm und $\frac{1}{2}$ Arm. Die Farbkombination ist vorgegeben.

Schirmmütze, weiß	1
Streifendienstmütze	1
Wintermütze ¹⁷⁾	1
Schulterstücke	2
Binder	1
Socken, kurz, lang ²⁾	6
Leibriemen	1
Streifendienstanzug	1
Einsatzanzug	1
Poloshirt	1
Einsatzstiefel	1
Ballistische Schutzweste	1
Namensschild	2
Sportkleidung	
Sporthemden	1
Sporthosen	1
Trainingsanzug	1
Laufsportschuh	1
Hallensportschuh	1
Badehose bzw. Badeanzug	1

Darüber hinaus wird Sonder- und Schutzbekleidung zu Verfügung gestellt, die die Beamtin oder den Beamten des Schutz- und Kriminalpolizeidienstes vor schädigenden Einflüssen bei der Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben schützen soll.

Dazu zählen insbesondere:

- Einsatzkräfte der Einsatzhundertschaften sowie der Beweis- und Festnahmeeinheit,
- Technische Einsatzgruppen,
- Spezialisierte Verkehrsüberwachung/LKW-Kontrollgruppe,
- Kräfte der Spezialeinheiten (SEK, MEK),
- Krad- und Eskortenfahrer,
- Diensthundführer,
- Beamte der Hubschrauberstaffel,
- Beamte der Wasserschutzpolizei,

¹⁷ Wahlmöglichkeit zwischen Rollrandmütze und Streifendienstmütze (Winterausstattung).

- Beamte mit Aufgaben im Zusammenhang mit gefährlichen Stoffen, z. B. CRB-Einheit, Brandursachenermittler, Umweltgruppe, USBV-Gruppe,
- Beamte im Fahrradstreifendienst,
- Tatortgruppe, Kriminaltechniker,
- Polizeitainer, Fahr- und Sicherheitstrainer,
- Polizeiärzte und Rettungssanitäter.

Derzeit werden zentral ca. 100 verschiedene Sonderbekleidungsartikel – von dem schwer entflammbaren Strumpf bis zum Oberkörperschlag- und Stichschutz – beschafft. Sie werden entweder als persönliche Schutzkleidung oder für den besonderen Bedarfsfall über einen Ausstattungspool abgegeben. Die Dienstkleidungsvorschrift regelt, für welche Aufgaben welche Sonderbekleidungsartikel in welchem Umfang ausgegeben werden.

Bei den Artikeln der Tagesdienstuniform und Sonderbekleidung handelt es sich grundsätzlich um Eigenentwicklungen, die die Mitarbeiter des Bekleidungsservicecenters in Zusammenarbeit mit den Nutzern erarbeitet haben. Durch diese Verfahrensweise soll gewährleistet werden, dass die zur Verfügung gestellten Artikel dem tatsächlichen Bedarf entsprechen. Darüber hinaus sind im Bedarfsfall Anpassungen und Änderungen bei der Gestaltung und der Materialwahl der Artikel möglich. Es handelt sich hierbei um einen stetigen Prozess.

Dennoch kann wegen der Vielzahl der Artikel, Aufgaben und der Beschaffungsmodalitäten nicht jedem geäußerten Bedarf entsprochen werden.

a) In welchen Zeiträumen erfolgt ein Austausch bzw. Wechsel von Dienstkleidung?

Für den Tausch bzw. Ersatz von Dienstbekleidung gibt es zwei verschiedene Modelle:

Austausch/Ergänzung mittels Bekleidungsbuchgeld:

Für den Tausch bzw. die Ergänzung von Artikeln der Tagesdienstuniform wird den Pflichtuniformträgern nach einer Sperrfrist von einem Jahr (nach Ausgabe der Grundausstattung) ein persönliches Bekleidungsbudget („virtuelles“ Bekleidungsbuchgeld) zur Verfügung gestellt. Die jährliche Gutschrift auf ein persönliches Bekleidungskonto beträgt aktuell 205 Euro (100%). Es wird abhängig von den jeweils übertragenen Aufgaben gestaffelt. Mittels dieses Budgets können die Uniformträger nach eigenem Ermessen über den Online-Shop des Bekleidungsservicecenters einkaufen, also verschlissene Artikel ersetzen oder die vorhandene Ausstattung ergänzen.

Derzeit steht folgendes Artikelsortiment zur Verfügung:

lfd. Nr.	Artikelbezeichnung
1	Uniformjacke
2	Uniformhose/-rock
3	Parka (wetterfest)

Ifd. Nr.	Artikelbezeichnung
4	Unterjacke
5	Blouson
6	Diensthemden/-Blusen (weiß) 1/1-Arm 1/2-Arm
7	Diensthemden/-Blusen (blau) 1/1-Arm 1/2-Arm
8	Stricktroyer
9	Strickjacke
10	Unterziehrolli
11	Poloshirt
12	Dienstschuhe Streifendienstschuhe 1/2 Streifendienstschuhe 3/4 Halbschuhe Einsatzstiefel (Kurzschaff) Einsatzstiefel (Langschaff)
13	Handschuhe gefüttert ungefüttert
14	Kopfbedeckungen Uniformmütze weiß Uniformmütze blau Streifendienstmütze Wintermütze (Winterbasecap oder Rollrandmütze)
15	Schulterstücke
16	Binder
17	Socken kurz lang Funktionssocken
18	Leibriemen
19	Streifendiensthose
20	Streifendienstjacke
21	Mantel für repräsentative Zwecke ¹⁸
22	Thermounterwäsche (lang)
23	Taktische Trägerweste
24	Schutzhülle für UZW
25	Namensschild Klipp-Knopf-Befestigung
26	Sportbekleidung Sporthemd Sporthose Trainingsanzug

¹⁸ Ausschließlich für Führungskräfte gemäß Einführungserlass vom 17.01.2014.

Ifd. Nr.	Artikelbezeichnung
	Laufsportschuh/ Hallensportschuh Badehose/Badeanzug

Beamte, die keine Pflichtuniformträger sind (z. B. Kriminalbeamte), erhalten ein jährliches Budget in Höhe von 30 Euro, insbesondere für die Ersatzbeschaffung von Sportbekleidungsartikeln.

Darüber hinaus ist auch der Kauf auf eigene Rechnung möglich.

Wechsel im Bedarfsfall

Die Artikel der Sonderbekleidung werden, da es sich in der Regel um Arbeitsschutzbekleidung handelt, bei notwendigem Bedarf getauscht. Das bedeutet, es wird im Falle einer Beschädigung, die zur Unbrauchbarkeit des Artikels führt, getauscht. Mindesttragezeiten sind für diese Artikel grundsätzlich nicht vorgesehen.

Frage Nr. IV.8

Sind alle Polizeidienststellen mit einer ausreichenden Zahl an modernen Einsatzfahrzeugen ausgestattet?

- a) **Welchen durchschnittlichen Kilometerstand (Laufleistung) haben die polizeilichen Dienstfahrzeuge des Landes Sachsen-Anhalt?**

Die Landespolizei Sachsen-Anhalt ist mit einer ausreichenden Anzahl an modernen Einsatzfahrzeugen ausgestattet. Die polizeilichen Dienstfahrzeuge des Landes Sachsen-Anhalt haben eine durchschnittliche Laufleistung von ca. 100.000 km.

Frage Nr. IV.9

Inwieweit ist die Ausstattung der Polizei in Sachsen-Anhalt mit Schusswaffen und Munition ausreichend?

Die Ausstattung der Polizei in Sachsen-Anhalt mit Schusswaffen und Munition ist ausreichend. Aufgrund der veränderten Sicherheitslage wird diese lageabhängig angepasst und modernisiert.

- a) **Entsprechen die Waffen dem heutigen Stand der Technik?**

Weitestgehend entsprechen sowohl die derzeitigen Kurzwaffen als auch die Langwaffen aufgrund ihrer Eigenschaften dem Stand der Technik. Die Marktentwicklung wird auch im Lichte der Lageentwicklung beobachtet. Daraus erwachsende Ergebnisse finden bei modernisierenden Neubeschaffungen Berücksichtigung.

- b) **Wie alt sind in der Regel die Dienstwaffen der Polizei?**

Die Dienstwaffen der Landespolizei Sachsen-Anhalt weisen in der Regel ein Alter von 20 bis 25 Jahren auf. Sie werden turnusmäßig technisch überprüft, gewartet und gepflegt.

c) In welchen zeitlichen Abständen erhalten die Polizisten und Polizistinnen neue Schusswaffen?

Einen festgelegten Zyklus gibt es nicht. Dienstwaffen werden bei Erforderlichkeit und in Abhängigkeit von den Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheit ausgetauscht.

V. Organisationsfortentwicklung der Landespolizei (OFE)

Frage Nr. V.1

Wie schätzt die Landesregierung den derzeitigen Stand der Umsetzung der von der Landesregierung am 6. Mai 2015 beschlossenen Organisationsfortentwicklung der Polizei Sachsen-Anhalt (OFE) ein?

- a) Wurden die in die OFE gesetzten Erwartungen und Ziele aus Sicht der Landesregierung bisher erfüllt?**
- b) Für den Fall, dass die angestrebten Ziele nicht erreicht wurden, worin sieht die Landesregierung die Ursachen?**
- c) Wo gibt es Nachbesserungsbedarf und an welchen Stellen?**

Die OFE wurde erforderlich, da sich die vorherige Organisationsstruktur vor dem Hintergrund der damals angestrebten Reduzierung der Personal-Sollzahlen als zu kleinteilig erwies. Der damit verbundene personelle Aufwand für Führung und Administration war nicht mehr aufrechtzuerhalten. Die OFE verfolgte daher insbesondere das Ziel, die Handlungs- und Leistungsfähigkeit der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt durch eine Verringerung des erforderlichen Personalbedarfs für Führungsaufgaben und administrative Angelegenheiten zugunsten der operativen Kernbereiche sowie durch eine Neuordnung der Aufgabenzuweisung sicherzustellen.

Wesentliche Bestandteile der bisherigen Organisationsfortentwicklung waren die Einführung von Regionalbereichsbeamten (RBB) in den Einheitsgemeinden, Verbandsgemeinden und kreisfreien Städten sowie die Bildung von Streifenbereichen. Mit diesen Maßnahmen sollte nach Schließung der Revierstationen und der Reduzierung der Anzahl der Revierkommissariate eine weiterhin hohe Ansprechbarkeit und Polizeipräsenz sowie angemessene polizeiliche Reaktionszeiten im gesamten Land gewährleistet werden. Das ist weitgehend gelungen. Mit den RBB stehen in den 122 Einheitsgemeinden, Verbandsgemeinden und kreisfreien Städten kompetente polizeiliche Ansprechpartner zur Verfügung, die sowohl präventive als auch repressive polizeiliche Aufgaben verlässlich erfüllen. Auch das System der Streifenbereiche erwies sich für die Gewährleistung einer hohen polizeilichen Präsenz und angemessener polizeilicher Reaktionszeiten als grundsätzlich wirksam.

Die seit dem 2. Halbjahr 2015 zum Teil dramatisch verschärfte Sicherheitslage führte jedoch zu einer angespannten Personalsituation, da eine Vielzahl von Polizeibediensteten zur Bewältigung der im Zusammenhang mit der erhöhten

Anzahl von Asylsuchenden im Land stehenden polizeilichen Maßnahmen und der angespannten Terrorismusanschlaggefahr eingesetzt werden mussten bzw. eingesetzt sind. Daher entstanden Personalengpässe in den Reviereinsatzdiensten für die Besetzung der Streifenbereiche und in anderen polizeilichen Organisationseinheiten, die nur durch den erhöhten Einsatz der Polizeibediensteten und der Priorisierung polizeilicher Aufgaben abgedeckt werden konnten. Ohne personelle Aufstockung bei Polizeivollzugsbeamten ist das System nicht aufrechtzuerhalten.

Um der aktuellen Sicherheitslage und den damit steigenden Anforderungen an die Polizei auch künftig gerecht werden zu können, hat die Landesregierung u. a. die Erhöhung der Personalstärke der Polizei und die Schaffung neuer zukunftsfähiger Organisationsstrukturen beschlossen (siehe Vorbemerkung der Landesregierung). Die Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ wird bei der Erarbeitung des Strukturkonzeptes auch die derzeitigen – also in Folge der OFE entstandenen – Strukturen einer tiefgreifenden Untersuchung unterziehen, um ggf. Modifizierungen oder Veränderungen vorzuschlagen. Da die Untersuchungen noch nicht abgeschlossen sind, können derzeit auch noch keine belastbaren Aussagen zur Wirksamkeit der einzelnen Elemente der OFE getroffen werden.

Frage Nr. V.2

Wie wurden die Arbeitsprozesse in der Polizeiverwaltung Sachsen-Anhalts neu ausgerichtet?

Aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 6. Mai 2014 wurde im Ministerium für Inneres und Sport die Arbeitsgruppe (AG) „Verwaltungszentralisierung“ mit dem Auftrag gebildet, Möglichkeiten einer zentralen Erledigung von Aufgaben der Polizeiverwaltung beim TPA im Wege der Verwaltungserledigung unter Beibehaltung des Status der jeweiligen Behörden und Einrichtungen zu prüfen. Mit Arbeitsaufnahme der Arbeitsgruppe wurde offensichtlich, dass vor einer Umsetzung einer Verwaltungszentralisierung umfassende und zeitintensive Untersuchungen erforderlich sind, um mögliche Wirkungen auf die polizeiliche Aufgabenerfüllung berücksichtigen zu können. Daher wurde im Rahmen der Umsetzung der OFE zunächst auf die Zentralisierung der Verwaltungsaufgaben verzichtet. Die durch die AG „Verwaltungszentralisierung“ im Sommer des Jahres 2016 vorgelegten Ergebnisse werden nunmehr von der Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ bei der Erarbeitung der künftigen Verwaltungsstrukturen im Rahmen des Projektauftrages berücksichtigt.

Frage Nr. V.3

In welcher Form und mit welcher inhaltlichen Ausgestaltung erfolgten die Bündelung und Zentralisierung der Querschnittsverwaltung bei der Polizei in Sachsen-Anhalt?

Siehe Antwort auf Frage Nr. V.2.

Frage Nr. V.4

Welche Wirkzusammenhänge sieht die Landesregierung zwischen der Umsetzung der Aufbauorganisation/Organisationsfortentwicklung und der Personalbelastung bei der Polizei in Sachsen-Anhalt?

Mit der Aufbau- und Ablauforganisation werden die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, damit die Polizei ihre sich aus Recht und Gesetz sowie sicherheitspolitischen Vorgaben resultierenden polizeilichen Aufgaben mit den ihr zur Verfügung gestellten personellen und sächlichen Ressourcen möglichst effektiv, effizient und flexibel erfüllen kann. Dabei sind auch nicht quantifizierbare Wirkungen wie z. B. Prävention, Sicherheitsempfinden etc. zu berücksichtigen, denn auch sie sind mit nicht unerheblichen Aufwendungen verbunden. Somit hat die Organisation auch einen unmittelbaren Einfluss auf Personalbedarfe sowie die Personalbelastung. Dabei gilt es, ein Höchstmaß an Flexibilität zu erhalten, um auch zukünftig auf schnell eintretende Lageänderungen angemessen reagieren zu können.

Frage Nr. V.5

Wurden den im Rahmen der Umsetzung der Organisationsfortentwicklung der Polizei geschaffenen neuen Organisationseinheiten für die Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben eine ausreichende personelle sowie materielle Basis zur Verfügung gestellt?

Siehe Antwort auf Frage Nr. V.1.

Frage Nr. V.6

**Wie viele Polizeibeamte und-beamtinnen waren im Rahmen der Umsetzung der Organisationsfortentwicklung der Landespolizei Sachsen-Anhalt von einem Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Dienstpostens betroffen?
Bitte differenziert nach Polizeiverwaltung, Polizeivollzug und Polizeidirektionen aufschlüsseln.**

	Polizeivollzug	Polizeiverwaltung
PD ST Nord	1.141	32
PD ST Süd	266	0
PD ST Ost	837	12
LKA	64	6
FH Polizei	0	0
LBP	0	0
TPA	0	0

Frage Nr. V.7

Wie viele Polizeibeamte und-beamtinnen haben im Rahmen der Realisierung der Organisationsfortentwicklung die im Rahmen der OFE eingerichtete Härtefallkommission (lt. Dienstvereinbarung) angerufen und aus welchen Gründen? Bitte differenziert nach Polizeiverwaltung, Polizeivollzug und Polizeidirektionen aufschlüsseln.

In vier Fällen (je zweimal PD ST Nord und PD ST Ost) haben Polizeivollzugsbeamte bzw. -beamtinnen die Härtefallkommission angerufen. In den einzelnen Fällen ging es um Personalmaßnahmen (zwei Umsetzungen, eine Abordnung, eine Zuweisung eines Dienstortes nach Abschluss des Studiums an der FH Pol).

Frage Nr. V.8

Wo gab es im Rahmen der Umsetzung der OFE in Sachsen-Anhalt Zuständigkeitsänderungen bei der Polizei?

- a) **Sind in nächster Zeit weitere Zuständigkeitsänderungen geplant? Wenn ja, welche und an welcher Stelle?**

Eine Veränderung von Zuständigkeiten in dem Sinne, dass Aufgaben von den Behörden und Einrichtungen der Polizei auf andere Behörden des Landes oder Private verlagert wurden, hat es nicht gegeben.

Es wird geprüft, ob eine Verlagerung der Zuständigkeiten für den Vollzug des Waf-fen-, Sprengstoff- und Versammlungsrechtes für die Städte Halle (Saale) und Magdeburg von den bislang für das jeweilige Stadtgebiet zuständigen Polizeidirektionen Sachsen-Anhalt Süd und Sachsen-Anhalt Nord auf die kreisfreien Städte Halle (Saale) und Magdeburg in Betracht kommt.

Frage Nr. V.9

Wurde die Kriminalpolizei des Landes Sachsen-Anhalt bei der Umsetzung der OFE seit 2015 je thematisiert und entsprechend berücksichtigt?

- a) **Wenn ja, wie, mit welchem Inhalt und welcher Zielsetzung?**
 b) **Wenn nicht, ist eine entsprechende Berücksichtigung in den nächsten Jahren vorgesehen und in welcher Form?**

Im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung wurde von einer vierstufigen auf eine dreistufige Kriminalitätsbekämpfung auf den Ebenen der Polizeireviere, der Polizeidirektionen und des Landeskriminalamtes übergegangen.

Auf der Ebene der Polizeireviere erfolgt die Bekämpfung der einfachen und mittleren Kriminalität sowie der Verkehrsermittlungen in den dort eingerichteten Sachgebieten der Revierkriminaldienste.

In den drei Polizeidirektionen sind die damaligen Organisationseinheiten „Zentrale Kriminalitätsbekämpfung“ in Zentrale Kriminaldienste (ZKD) an den Standorten in Magdeburg und Stendal (beide PD ST Nord), Dessau-Roßlau (PD ST Ost) und Halle (Saale) (PD ST Süd) überführt worden. Diese sind mit ihren Fachkommissariaten für die spezialisierte Kriminalitätsbekämpfung im

Dienstbezirk der jeweiligen Polizeidirektion zuständig. Ihre örtliche Zuständigkeit orientiert sich zudem an den Landgerichtsbezirken.

Dem LKA als Zentralstelle der Kriminalitätsbekämpfung im Land wurden weitere Aufgaben der spezialisierten Kriminalitätsbekämpfung übertragen. Dies umfasst die Bearbeitung von besonderen Wirtschaftsdelikten, Korruptionsdelikten sowie Delikten der Organisierten Kriminalität. Hierdurch wurde eine weitere Spezialisierung in der Kriminalitätsbekämpfung erreicht. Um zeitlichen und örtlichen Erfordernissen bei der Aufgabenerfüllung besser Rechnung zu tragen, verrichten Bedienstete des LKA ihren Dienst in Halle (Saale).

Durch die Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ werden die Zuständigkeiten der Kriminalitätsbekämpfung einer Betrachtung unterzogen, wobei an der sogenannten Dreistufigkeit der Kriminalitätsbekämpfung in Abhängigkeit der Deliktart (auf der Ebene der Polizeireviere, der zu bildenden Polizeiinspektionen und durch das Landeskriminalamt) festgehalten werden soll.

Frage Nr. V.10

Wo gab es im Zusammenhang mit der OFE spürbare Entlastungen für die Polizeibeamten und -beamtinnen, und an welcher Stelle gab es einen Aufgabenaufwuchs?

Die OFE führte zur Verschlinkung der Führungsstrukturen. Insbesondere durch die Auflösung der 69 Revierstationen und die Schließung von 16 Revierkommissariaten sind eine Vielzahl von Leitungs- bzw. Führungsdienstposten entfallen, die nicht mehr besetzt bzw. nachbesetzt werden mussten. Die Umsetzung der OFE ging einher mit der spürbaren Reduzierung des Personalbestandes. Die Beibehaltung der „alten“ Strukturen hätte unweigerlich dazu geführt, dass die Anzahl der mit den operativen Aufgaben betrauten Polizeibediensteten bedeutend geringer gewesen wäre. Durch die OFE konnte der Personalabbau und seine Folgen im gewissen Umfang gemildert werden. Die oben bereits beschriebene Verschärfung der Sicherheitslage hat aber zu einem Aufgabenaufwuchs für die Polizei, insbesondere zur Bewältigung der Auswirkungen der Flüchtlingssituation und der Terrorgefahr und damit zu einer nur schwer voraussehbaren zusätzlichen Personalbelastung geführt.

Frage Nr. V.11

Hat sich aus Sicht der Landesregierung die Situation bei der Polizei in Sachsen-Anhalt aufgrund der Umsetzung der OFE verbessert?

a) Wenn ja, in welcher Hinsicht?

Der Prozess der bisherigen OFE konnte nicht zu einer Verbesserung der Situation in der Polizei führen, da die Zielsetzung der bisherigen OFE in erster Linie in der Anpassung und Weiterentwicklung vorhandener Strukturen an die stetig zurückgehende Personalstärke bestand.

Frage Nr. V.12

Beabsichtigt die Landesregierung eine Evaluation der OFE der Polizei vorzunehmen?

- a) **Wenn ja, wann und mit welchem Ziel?**
- b) **Wie soll die Analyse der Sicherheits- und Kriminalitätslage sowie der polizeilichen Aufgaben auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und an neue Herausforderungen angepasst werden?**

Im Rahmen des Auftrages der Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ erfolgt derzeit auch eine Evaluation der OFE. Hinsichtlich der künftigen Organisationsveränderungen wird die Projektgruppe ein Evaluationskonzept erarbeiten.

Frage Nr. V.13

Wie beurteilt die Landesregierung die derzeitige Einteilung der Einsatzbereiche für die Streifenwagen?

- a) **Hat sich die Einteilung des Landes in 56 ähnlich große Einsatzbereiche mit einem Durchmesser von ca. 24 km bewährt?**
- b) **in der Fragestellung nicht vorhanden**
- c) **Wird die Aufteilung der Einsatzbereiche als gerecht empfunden und dem-entsprechend eingeschätzt?**
- d) **Sind nach einer entsprechenden Prüfung Änderungen geplant?
Wenn ja, welche und wann?**
- e) **Hat sich aufgrund der Einteilung in neue Einsatzbereiche für die Streifenwagen die Polizeipräsenz im Land erhöht?
Wenn ja, in welcher Größenordnung?**
- f) **Haben sich aufgrund der veränderten Einteilung der Einsatzbereiche für die Streifenwagen die Einsatzzeiten/Interventionszeiten verkürzt?**

Auf die Antwort auf Frage Nr. V.1 wird verwiesen.

Das System der Streifenbereiche wird zurzeit durch die Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ überprüft.

Frage Nr. V.14

Hat sich aus Sicht der Landesregierung die Einführung von Regionalbereichsbeamten und -beamtinnen für jede Gemeinde mit dem Ziel der Gewährleistung einer Flächenpräsenz und Ansprechbarkeit der Polizei vor Ort bewährt?

- a) **Wie viele Regionalbereichsbeamte und -beamtinnen gibt es derzeit in Sachsen-Anhalt?**
- b) **Wird damit das Ziel erfüllt, dass für jede Gemeinde ein/er Regionalbereichsbeamter/in zuständig ist?**
- c) **Wenn nicht, worin liegen die Ursachen?**

Auf die Antwort auf Frage Nr. V.1 wird verwiesen.

Detailliertere Aussagen zur Wirksamkeit der RBB in ihren Zuständigkeits- und Aufgabenbereichen und zu möglichen Änderungserfordernissen können erst nach Abschluss der Untersuchungen der Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ gemacht werden.

Derzeit sind 288 Regionalbereichsbeamte in 122 Regionalbereichen eingesetzt. In allen Einheitsgemeinden, Verbandsgemeinden und kreisfreien Städ-

ten des Landes ist mindestens ein RBB für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich verfügbar.

Frage Nr. V.15

Welche weiteren Maßnahmen beabsichtigt die Landesregierung im Rahmen der Organisation der Polizei in den nächsten Jahren umzusetzen, um auch künftig und deutlich wahrnehmbar die polizeiliche Präsenz zu erhöhen?

- a) **Beabsichtigt die Landesregierung weitere Entscheidungen zur Veränderung von Standorten oder Strukturen von Dienststellen in der Fläche zu treffen?**
- b) **In welchem konkreten Zeitrahmen beabsichtigt die Landesregierung das angekündigte zentrale Polizeiverwaltungsamt mit Sitz in Magdeburg sowie vier gleichgeordnete Polizeiinspektionen in Sachsen-Anhalt zu schaffen?**

Auf die Vorbemerkung wird verwiesen.

Frage Nr. V.16

Wie schätzt die Landesregierung die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen Polizei und Ordnungsbehörden ein?

Die Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden und der Polizei erfolgt nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 des Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung des Landes Sachsen-Anhalt (SOG LSA) sowie der Ausführungsbestimmungen hierzu. Das Landesverwaltungsamt erörtert in regelmäßigen Besprechungen mit Vertretern der Landkreise, kreisfreien Städte und der Polizeidirektionen aktuelle Fragen der Zusammenarbeit zwischen den Sicherheitsbehörden und der Polizei und berichtet hierzu dem Ministerium für Inneres und Sport.

- a) **Wie soll diese Zusammenarbeit künftig gestaltet und weiterentwickelt werden?**

Auf Grundlage der bereits seit dem 26. April 2004 bestehenden gemeinsamen Erklärung zwischen den Kommunalen Spitzenverbänden und dem Ministerium des Innern zur intensiveren Kooperation von Kommunen und Polizei wurde im Rahmen eines kommunalpolitischen Gesprächs am 29. August 2016 zwischen den gleichen Vertragspartnern Einvernehmen erzielt, die gemeinsame Erklärung zur Verbesserung der kommunalen Kriminalprävention in Sachsen-Anhalt fortzuschreiben. Grundlage dieser Zusammenarbeit bilden das SOG LSA und dessen Ausführungsbestimmungen. Aktuell finden hierzu noch Abstimmungsgespräche zwischen den Vertragspartnern statt.

Frage Nr. V.17

Wurde bzw. wird die Tätigkeit der Polizeibeamten und -beamtinnen sowie die Struktur der Landespolizei in Sachsen-Anhalt einer Aufgabenkritik unterworfen?

- a) **Wenn ja, wann wurde bzw. wird diese Aufgabenkritik vorgenommen?**
- b) **Welche Ergebnisse liegen vor?**
- c) **Welche Konsequenzen wurden im Ergebnis dieser Aufgabenkritik gezogen und umgesetzt?**

Die Aufgaben der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung sind der Polizei durch Recht und Gesetz zugewiesen. Daher ist eine Aufgabenkritik mit der Folge der Verlagerung von sachlichen Zuständigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung auf andere Behörden oder private Träger grundsätzlich nur sehr eingeschränkt möglich.

Die Projektgruppe „Polizeistruktur 2020“ wird sich im Rahmen ihrer Untersuchungen auch aufgabenkritischen Aspekten widmen und ggf. Vorschläge unterbreiten.

Stichtag	Bedienstete der Landespolizei								
	Polizeivollzugsbeamte (PVB)			Verwaltungsbeamte (VwB)			Tarifbeschäftigte (TB)		
	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	PVB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	VwB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	Tarif- besch. Alters- durch- schnitt gesamt
01.01.2010	39,64	48,23	46,87	42,95	46,76	44,43	49,63	53,04	50,09
01.01.2011	40,17	46,65	47,25	45,06	49,37	46,68	51,62	54,74	52,05
01.01.2012	40,17	48,76	47,25	45,82	48,57	46,94	51,67	53,99	52,16
01.01.2013	40,23	49,21	47,54	46,22	50,11	47,71	52,36	54,51	52,81
01.01.2014	40,38	49,47	47,68	46,95	49,93	48,02	53,43	55,44	53,84
01.01.2015	40,61	49,55	47,68	48,63	50,92	50,00	54,11	56,01	54,51
01.01.2016	40,60	49,51	47,59	47,89	52,38	49,82	54,81	56,60	55,19

Stichtag	Bedienstete der Landespolizei								
	Polizeivollzugsbeamte (PVB)			Verwaltungsbeamte (VwB)			Tarifbeschäftigte (TB)		
	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	PVB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	VwB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	Tarif- besch. Alters- durch- schnitt gesamt
01.01.2010	41,57	48,08	46,96	42,09	47,13	44,05	51,28	51,37	51,30
01.01.2011	42,01	48,30	47,19	42,98	47,84	44,91	51,67	51,76	51,70
01.01.2012	41,58	48,54	47,23	43,30	48,90	45,57	52,14	52,69	52,28
01.01.2013	41,65	48,66	47,29	44,43	49,10	46,29	52,76	53,22	52,89
01.01.2014	41,53	48,69	47,24	45,43	49,07	46,82	53,69	54,02	53,78
01.01.2015	41,46	48,79	47,26	46,43	50,27	47,86	54,68	53,80	54,46
01.01.2016	41,47	48,85	47,21	47,11	51,91	48,74	55,52	53,90	55,11

Stichtag	Bedienstete der Landespolizei								
	Polizeivollzugsbeamte (PVB)			Verwaltungsbeamte (VwB)			Tarifbeschäftigte (TB)		
	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	PVB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	VwB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	Tarif- besch. Alters- durch- schnitt gesamt
01.01.2010	41,46	47,90	46,89	43,08	46,47	44,15	49,00	52,07	49,76
01.01.2011	41,81	48,49	47,42	44,08	48,07	45,23	49,57	53,48	50,49
01.01.2012	41,69	48,10	47,04	43,92	49,58	45,33	49,75	53,42	50,61
01.01.2013	41,12	48,43	47,11	44,92	51,00	46,24	50,75	53,18	51,27
01.01.2014	40,44	48,55	46,97	45,60	52,09	47,15	51,81	53,26	52,11
01.01.2015	40,46	48,61	46,95	46,41	52,10	47,70	52,50	53,72	52,74
01.01.2016	40,96	48,67	47,06	47,21	53,18	48,67	53,35	54,68	53,60

Stichtag	Bedienstete der Landespolizei								
	Polizeivollzugsbeamte (PVB)			Verwaltungsbeamte (VwB)			Tarifbeschäftigte (TB)		
	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	PVB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	VwB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	Tarif- besch. Alters- durch- schnitt gesamt
01.01.2010	27,41	34,94	33,12	46,94	55,50	50,69	53,13	51,41	52,36
01.01.2011	28,02	35,11	33,33	48,17	56,36	51,75	52,60	51,94	52,32
01.01.2012	27,81	35,21	33,45	47,95	57,00	51,06	53,40	52,94	53,20
01.01.2013	28,61	35,24	33,75	48,19	56,55	51,06	53,46	52,86	53,21
01.01.2014	28,95	35,40	34,07	49,50	56,30	51,77	52,87	53,93	53,32
01.01.2015	29,46	35,83	34,56	47,21	58,56	50,86	53,90	54,26	54,04
01.01.2016	30,29	36,41	35,19	47,81	57,56	50,73	52,07	54,26	52,89

Stichtag	Bedienstete der Landespolizei								
	Polizeivollzugsbeamte (PVB)			Verwaltungsbeamte (VwB)			Tarifbeschäftigte (TB)		
	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	PVB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	VwB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	Tarif- besch. Alters- durch- schnitt gesamt
01.01.2010	41,75	50,35	49,67	47,96	48,78	48,38	48,42	49,72	49,06
01.01.2011	43,09	49,92	49,26	48,96	49,07	49,02	48,80	50,48	49,61
01.01.2012	43,45	49,97	49,34	49,35	49,22	49,29	49,46	50,73	50,18
01.01.2013	44,00	50,61	49,93	48,62	50,12	49,35	50,18	51,76	50,96
01.01.2014	45,00	50,90	50,31	48,54	50,00	49,23	50,77	52,66	51,72
01.01.2015	46,69	51,38	50,84	48,03	50,61	49,15	51,61	53,07	52,36
01.01.2016	46,25	51,88	51,26	48,81	50,96	49,71	52,41	53,65	53,04

Stichtag	Bedienstete der Landespolizei								
	Polizeivollzugsbeamte (PVB)			Verwaltungsbeamte (VwB)			Tarifbeschäftigte (TB)		
	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	PVB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	VwB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	Tarif- besch. Alters- durch- schnitt gesamt
01.01.2010	39,68	43,94	43,28	52,47	49,33	51,26	48,30	48,81	48,49
01.01.2011	39,68	44,28	43,61	52,57	49,38	51,69	49,08	49,93	49,39
01.01.2012	39,79	44,73	43,99	52,76	49,00	51,63	48,67	50,44	49,33
01.01.2013	40,42	44,63	44,03	53,26	50,00	52,21	48,01	48,75	48,31
01.01.2014	40,03	44,54	43,89	53,44	52,78	53,22	48,69	49,17	48,89
01.01.2015	40,81	44,85	44,27	53,82	53,78	53,81	49,16	50,06	49,53
01.01.2016	40,85	45,60	44,86	55,07	53,86	54,68	50,12	51,12	50,52

Stichtag	Bedienstete der Landespolizei								
	Polizeivollzugsbeamte (PVB)			Verwaltungsbeamte (VwB)			Tarifbeschäftigte (TB)		
	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	PVB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	VwB Alters- durch- schnitt gesamt	Alters- durch- schnitt weiblich in Jahren	Alters- durch- schnitt männlich in Jahren	Tarif- besch. Alters- durch- schnitt gesamt
01.01.2010	40,00	45,21	44,15	49,38	54,45	52,32	49,61	52,07	50,16
01.01.2011	40,91	44,76	44,05	48,43	54,11	51,63	49,66	51,86	50,19
01.01.2012	40,94	46,65	45,66	50,17	55,11	53,13	50,66	52,86	51,19
01.01.2013	40,80	46,79	45,51	48,40	56,11	53,36	50,91	53,00	51,38
01.01.2014	40,83	47,67	46,30	47,29	57,11	52,81	52,37	53,08	52,53
01.01.2015	42,60	52,11	50,04	47,88	55,22	51,76	53,81	54,00	53,85
01.01.2016	43,40	52,02	49,97	48,88	56,22	52,76	54,82	54,45	54,74

Ifd. Nr.	Lehrgangsnummer	Thematik	Anzahl der zentralen Fortbildungsveranstaltungen je Fortbildungsjahr										
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	01.01.2017 bis 15.05.2017	realisiert 01.01.2010 bis 15.05.2017	geplant 16.05.2017 bis 31.12.2017	
1	A 201	Unmittelbarer Zwang / polizeilicher Schusswaffengebrauch		1	2	1	1	1	1	1	1	8	
2	A 202	Waffenrecht für Polizeibeamte	3	5	4	2	3	3	2	2	2	24	2
3	A 203	Rechtliche Grundlagen für polizeiliche Maßnahmen zum Schutz von Veranstaltungen	1	2	2	2	2	2	2			13	2
4	A 204	Polizeiliche Maßnahmen im Rahmen des Ausländerrechts und Asylrechts	1	3	2	1	2	1	6	2		18	4
5	A 205	Anordnung und Vollzug von Freiheitsentziehungen im Polizeigewahrsam	3	1	3	3	2	1	2			15	2
6	A 401	Aktuelle Rechtsentwicklungen im Strafrecht, Strafverfahrensrecht und Gefahrenabwehrrecht	6	7	7	7	7	3	5	3		45	4
7	A 410	OWIG-Verfahren erfolgreich gestalten	1	2	2	2	2		2			11	1
8	A 501	Verkehrsrecht für Sachbearbeiter im VUErMD	2	2	1	1	2					8	
9	A 502	Verkehrsrecht für RBB							2			2	1
10	A 601	Umweltschutzrecht	2	2	2	1	2	1	1	1		12	1
11	A 602	Gewässer- und Bodenschutzdelikte	1	1	1	1	1					5	
12	A 603	Abfall- und Anlagendelikte	1	1	2	1						5	
13	A 604	Natur-, Arten- und Tierschutzdelikte		1	2	1	1	1				6	
14	A 605	Immissionsschutzdelikte			1							1	
15	A 610	Überwachung von Transporten radioaktiver Stoffe im öffentlichen Straßenverkehr	1		1							2	
16	A 611	Kontaktbeamte III (Umweltrecht)	1									1	
17	A 612	Überwachung von Transporten gefährlicher Güter im öffentlichen Straßenverkehr (gesamt)	2	1	2	1	1		1			8	
18	A 613	Überwachung/ Kontrolle von Abfalltransporten							4	1		5	2
19	B 101	Führungspraxis im polizeilichen Alltag - KFS und Fürsorge	1	1	1							3	
20	B 201	Bedrohungslagen, Gefahr von Anschlägen, Anschläge		1								1	
21	B 202	Polizeiliche Maßnahmen anlässlich gewalttätiger Aktionen bei Veranstaltungen, Versammlungen und Ansammlungen		2	2							4	
22	B 203	Größere Gefahren- und Schadenslagen/Katastrophen	1	1	1		1					4	
23	B 212	Szenekundige Beamte Fußball I	1									1	
24	B 220	Führung der Polizei bei Maßnahmen aus besonderen Anlässen - Besetzungen und Gewalttätige Aktionen	1	2		1						4	
25	B 221	Führung der Polizei bei Maßnahmen aus besonderen Anlässen „Überfälle auf Geldinstitute und vergleichbare Einrichtungen“ sowie „Erste Maßnahmen bei außergewöhnlichen Sicherheitsstörungen in JVA“	2	2	2		1	2	1			10	
26	B 230	Szenekundige Beamte Fußball - jährlicher Erfahrungsaustausch		2								2	
27	B 301	Verkehrsüberwachung	2	2	2	1	1					8	
28	B 302	Überwachung/Kontrolle des Güterkraftverkehrs und der gewerblichen Personenbeförderung	3	3	3	2	2	1	1	1		16	
29	B 304	Erkennen und Auswerten von Unfallhäufungen	1	1								2	
30	B 306	Verkehrsunfallaufnahme	1	2	2	2	2					9	
31	B 308	Drogenkennung und Betäubungsmitteldelikte im Straßenverkehr	6	7	5	5	6	4	4	3		40	2
32	B 310	Qualitätssicherung der Pol. Verkehrsunfallaufnahme für Vorgesetzte	1	2	1	2	1	1		1		9	
33	B 314	Führung der Verkehrsüberwachung durch Vorgesetzte			1	1	1					3	
34	B 315	Qualifizierung der Unfallkommissionen; Örtliche Unfalluntersuchung		2	1	1						4	
35	B 316	Überwachung/Kontrolle von land- und forstwirtschaftlichen Fahrzeugen				5	4	3	3	1		16	1
36	B 317	Verkehrsunfallaufnahme/ Sonderfälle						4	3	1		8	1
37	B 318	Spuren- Spurensicherung nach einem Verkehrsunfall						1		1		2	1
38	B 319	aktuelles Fahrerlaubnisrecht						3	5	2		10	3
39	B 507	CRB-Einheit der Polizei - jährliche Überprüfung	2	3	2	2	3	3	1	1		17	2
40	B 508	CRB-Einheit der Polizei - jährliches praktisches Training bzw. Durchführung einer Übung		2	2	1						5	
41	B 509	CRB-Einheit der Polizei Sachsen-Anhalt II	1	2	2							5	
42	B 510	CRB-Einheit der Polizei Sachsen-Anhalt II einschl. jährlicher Prüfungsübung					2	2		1		5	1
43	B 701	Kriminalpolizeiliche Arbeit in Sonderkommissionen			1							1	
44	B 710	Stabsarbeit in der BAO - Grundseminar			1	1	2					4	
45	B 711	Stabsarbeit in der BAO- Aufbau-seminar II- Zusammenarbeit mit BOS und anderen Externen						1				1	
46	C 102	Vorgangsbearbeitung mit IVOPOL			1				1			2	
47	C 103	Erster Angriff bei Betäubungsmitteldelikten	2									2	
48	C 104	Erkennungsdienst/Kriminaltechnik	1	1		1		1				4	
49	C 105	Phantombildzeichner am digitalen System I		1						1		2	
50	C 106	Kriminalistische Tatortarbeit	3	3	3	2	2	1	2	1		17	1
51	C 107	Tatort- und Spurenfotografie	1	2	5	4	4	1	3	1		21	1
52	C 109	Befragungen und Vernehmungen	2	1	2	2	2	1	1			11	
53	C 110	Qualitätssicherung in der Kriminaltechnik I	2		1	1	1	1	1			7	
54	C 111	Qualitätssicherung in der Kriminaltechnik II	4		2	1	1	1				9	1

Ifd. Nr.	Lehrgangsnummer	Thematik	Anzahl der zentralen Fortbildungsveranstaltungen je Fortbildungsjahr										
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	01.01.2017 bis 15.05.2017	realisiert 01.01.2010 bis 15.05.2017	geplant 16.05.2017 bis 31.12.2017	
55	C 112	Phantombildzeichner am digitalen System II	1	1			1	1	1		1	6	
56	C 113	Spurensuche und -sicherung bei der Aufnahme von Verkehrsunfällen	2	2								4	
57	C 114	Fortbildung Kriminaltechnik/Erkennungsdienst	1		1							2	
58	C 115	TKÜ-Auswertung I	1	1	1		1	1	1			6	1
59	C 117	Phantombildzeichner am digitalen System III		1	1							2	
60	C 118	TKÜ-Auswertung II	1									1	
61	C 119	TKÜ- Stellenmitarbeiter- Workshop				1						1	
62	C 120	Multiplikatoren Ausbildung "Erster Angriff"		1								1	
63	C 125	Vernehmungspraxis			4	2	3	1	2		1	13	1
64	C 126	Umgang mit psychisch auffälligen Personen in der Vernehmung						1				1	
65	C 130	QS Dokumenten- und Urkundenmissbrauch I			1	1	1	1	1		1	6	
66	C 131	QS Dokumenten- und Urkundenmissbrauch II			2	2	2	2	2		1	11	1
67	C 201	Todesursachenermittlung	2	2	2	2	1	1	2		1	13	1
68	C 202	Brandursachenermittlung, später Brandsachbearbeitung	1	1	1			1				4	
69	C 204	Körperverletzungsdelikte	1	1	1	1						4	
70	C 205	Sexualkriminalität I	1	1	1	1	1	1	1			7	1
71	C 207	Waffenkriminalität	1	1	1	1	1	1	1			7	1
72	C 208	Staatsschutzkriminalität I	1		1							2	
73	C 213	Falschgeldkriminalität	1									1	
74	C 214	Diebstahlskriminalität		1								1	
75	C 216	Kfz.-Diebstahl/Kfz.-Sachwertdelikte		1								1	
76	C 217	Raub- und Erpressungskriminalität	1									1	
77	C 219	Sexualkriminalität II	1		1		1	1				4	
78	C 222	Graffiti				1						1	
79	C 223	Betrugskriminalität I	1		1	1		1	1			5	
80	C 224	Betrugskriminalität II	1		1	1		1	1			5	
81	C 225	Wirtschaftskriminalität - Aktualisierung	1					1	1		1	4	
82	C 227	Erster Angriff bei Todesursachenermittlungen	1	1	1			1	1			5	1
83	C 230	Staatsschutzkriminalität II						1				1	
84	C 250	Betäubungsmittelkriminalität Basismodul	2	1	1	1	1	1	2		1	9	
85	C 251	Betäubungsmittelkriminalität Aufbaumodul	1	1	1	1	1	1	1			6	1
86	C 301	Observation I	2	2	1	1	1					7	1
87	C 304	Buchprüfer für Wirtschaftskriminalität	1	1	1	1	1	1				6	
88	C 308	Jugendkriminalität Modul 1 "Polizeiliche Sachbearbeitung im Jugendverfahren"	1	1				1				3	
89	C 309	Jugendkriminalität Modul 2 "Qualifizierung des Sachbearbeiters"	1			1						2	
90	C 310	Illegale Ausländer				1	1					2	
91	C 312	Fahndung	1					1				2	
92	C 313	Grundlagen Cybercrime		1	1	1		2	1			6	1
93	C 314	Organisierte Kriminalität II					1					1	
94	C 316	Strategische Auswertung	1									1	
95	C 318	Bekämpfung Kinderpornografie	1	1	1	1	1				1	6	
96	C 319	Rockerkriminalität						1			1	2	
97	C 320	Cybercrime - Modul 1.1 (Betriebssystem Windows)	1	1	1	1			1			5	
98	C 321	Cybercrime - Modul 2 (IuK-Recht)		1	1	1						3	
99	C 322	Cybercrime - Modul 3.1 (Grundlagen & Anwendungen des Internets)	1			1	1	1	1		1	6	
100	C 323	Cybercrime - Modul 4 (IuK-Tatortarbeit/Sachbearbeitung)							1			1	1
101	C 327	Cybercrime-Modul 3.2- Ermittlungen im Internet					1	1	1			3	1
102	C 330	Observation II	1	1	1	1						4	
103	C 335	Cybercrime für Polizeibeamte als Ersteinschreiter	1				1					2	
104	C 340	Webapplikation INPOL – Fall		1	1		1	1	4			8	
105	C 341	Recherche in INPOL - Fall		1	1	1			1			4	
106	C 357	Karten-und Handytechnologie					1					1	
107	C 360	Analysetools I-Encase				1						1	
108	C 363	Analysetools IV-Xways Forensic				1	1		1			3	2
109	C 364	Spezialmodul: Spezialkenntnisse-Netzwerk-Forensic					1					1	
110	C 366	Cybercrime-Dateisystemuntersuchung am Beispiel Xways					1	1			1	3	1
111	C 401	Wirtschaftskriminalität - Basismodul Buchführung und Bilanzierung	1	1	1	1		1	1		1	7	
112	C 402	Wirtschaftskriminalität - Basismodul Gesellschaftsrecht	1	1		1		1	1			5	1
113	C 403	Wirtschaftskriminalität - Aufbaumodul Wirtschaft		1				1	1			3	
114	C 404	Wirtschaftskriminalität - Aufbaumodul Recht	1		2			1				4	

Ifd. Nr.	Lehrgangsnummer	Thematik	Anzahl der zentralen Fortbildungsveranstaltungen je Fortbildungsjahr											
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	01.01.2017 bis 15.05.2017	realisiert 01.01.2010 bis 15.05.2017	geplant 16.05.2017 bis 31.12.2017		
115	C 405	Wirtschaftskriminalität - Aufbauomodul Kriminalistik	1	1					1			1	4	
116	C 406	Wirtschaftskriminalität - Aufbauomodul Zusammenarbeit						1					1	
117	C 407	Wirtschaftskriminalität - Spezialmodul Anlagedelikte	1										1	
118	C 410	Wirtschaftskriminalität - Spezialmodul Insolvenzdelikte	1			1			1				3	
119	C 412	Wirtschaftskriminalität - Spezialmodul Korruption	1	1	1								3	
120	C 430	Vermögensermittlung/Vermögensabschöpfung	1	1									2	
121	E 120	Qualifikation zum Schießtrainer	1	2	1			1	1	1		1	8	1
122	E 121	Interdisziplinäre Schießtrainerfortbildung						1		1			2	1
123	E 124	Schießtraining im Rahmen des Einsatztrainings			3								3	
124	E 125	Einsatzmäßiges Schießtraining	2	1	1								4	
125	E 126	Schießen bei besonderen Einsatzlagen-Amoklagen-Notzugriff		1	1								2	
126	E 127	Schießtraining in der Polizei LSA		1	1			1					3	
127	E 136	Einsatzbezogene Selbstverteidigung (ESV) für Polizeitrainer - Grundlagen					2	1					3	
128	E 142	Fortbildungslehrgang für Multiplikator für Einsatzmehrzweckstock leicht / Handfessel starr	1		1								2	
129	E 144	Multiplikator (Instruktor) Schlagstock / Multiplikator OC-Einsatz					1			3			4	1
130	E 150	Multiplikator Einsatztaktik Amoklagen					1	1					2	
131	E 160	Gewalt unter Kindern- und Jugendlichen im Schulprozess, Gestaltung von Projekttagen I						1					1	
132	E 171	aktuelle Problemfelder des polizeilichen Handlungstraining in der AuF	1	4	1								6	
133	E 173	Standards des polizeilichen Handelns - Personenkontrolle / IdF, Durchsuchung von Personen, Fesselung von Personen						1			1		2	
134	E 174	Standards des polizeilichen Handelns - Betreten von Räumen, Durchsuchen von Räumen					1				1		2	
135	E 175	Interdisziplinäre Polizeitrainerfortbildung (Fortbildungsmodul 1)					4		1			1	6	2
136	E 176	Pädagogische Polizeitrainerfortbildung (Fortbildungsmodul 2)						3			3		6	
137	E 177	Aktuelle Problemfelder des polizeilichen Handlungstraining in der Fortbildung										1	1	1
138	E 180	Durchführung von Abschiebungen vollziehbar ausreisepflichtiger Ausländer									1		1	
139	E 202	Umgang mit Stress im dienstlichen und privaten Alltag	9	5	3	4	3	3	4				28	2
140	E 203	Umgang mit Stress im dienstlichen und privaten Alltag II	5	2	1	2	2						12	
141	E 301	Kommunikation als wesentliches Element in verschiedenen Anwendungsbereichen	2	1				1	1				5	
142	E 302	Angewandte Gesprächsführung im Umgang mit dem Bürger		1						1			2	
143	E 304	Persönlichkeitsmanagement	1	1	2	1	1						6	
144	E 305	Methodik und Didaktik zur Gestaltung von Workshops, Schulungsmaßnahmen und anderen Veranstaltungen						1	1				2	
145	E 306	Polizeiliches Notrufmanagement	2	3	3	1	1						10	
146	E 307	Aus- und Fortbildung von MÄnnen und MA der Personenauskunftsstelle bei Großschadenslagen (PAST)	3	4									7	2
147	E 308	Aus- und Fortbildung von MÄnnen und MA der Personenauskunftsstelle bei Großschadenslagen (PAST) -II					3	1					4	
148	E 401	Kommunikation in der Führungspraxis											0	
149	E 402	Kommunikation als Schlüssel zur erfolgreichen Führungskraft	3	2	2	1	2	1	1		1		13	
150	E 404	Stressbewältigung; Professionalisierung ihres Stressmanagements - Laufbahngruppe 2/1	2	2	1								5	
151	E 405	Kommunikation und Stressbewältigung				1							1	1
152	E 406	Umgang mit alkoholgefährdeten oder alkoholabhängigen Mitarbeitern	1	1		1	1			1			5	
153	E 408	Soziale Kompetenz als wesentliche Voraussetzung für ein erfolgreiches Konfliktmanagement 2/1	1	1				1					3	
154	E 409	Pädagogik	2	3	1								6	
155	E 410	Mobbing	1	2	1	1	1	1					7	
156	E 411	Selbst- und Zeitmanagement	3	3	1	1	1			1		1	11	
157	E 412	Professionelles Besprechungsmanagement	1	1		1							3	
158	E 413	Fehlzeitenreduzierung als Führungsaufgabe	2	1	1	1			1				6	
159	E 416	Führung kompakt - Perfektionieren Sie Ihre Führungskompetenz	2	1	2	1			2				8	1
160	E 417	Menschenkenntnis in der Praxis	2	2	1	1							6	
161	E 418	Fit für den Start als Führungskraft - Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	1	1		1	1			1			5	1
162	E 419	Teamentwicklung erfolgreich gestalten				1				1			2	1
163	E 421	Management von Veränderungsprozessen	1	1	1	2							5	1
164	E 422	Lösungsorientiertes Coaching und Führungshandeln								1			1	
165	E 423	Interkulturelle Kommunikation								1			1	1
166	E 430	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz		2									2	
167	E 501	Professionelle polizeiliche Intervention bei Gewalt in engen sozialen Beziehungen und in Fällen von Stalking	2	2		1	1						6	

Ifd. Nr.	Lehrgangsnummer	Thematik	Anzahl der zentralen Fortbildungsveranstaltungen je Fortbildungsjahr											
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	01.01.2017 bis 15.05.2017	realisiert 01.01.2010 bis 15.05.2017	geplant 16.05.2017 bis 31.12.2017		
168	E 502	Gewalt in engen sozialen Beziehungen und in Fällen von Stalking – Kooperationsmöglichkeiten der Polizei mit anderen Behörden, Einrichtungen und Stellen	2	1									3	
169	E 503	Polizeiliche Maßnahmen zur Verhütung von Gewalteskalation in engen sozialen Beziehungen und in Fällen von Stalking - Teil I: Gewaltvorhersage und Risikomanagement bei Stalking	1										1	
170	E 507	Opferschutzbeauftragte der Polizei LSA I		2									2	
171	E 508	Opferschutzbeauftragte der Polizei LSA II		2									2	
172	E 510	Teamsupervision (Lehrpersonal)	5	7	4	6	5	4	4				35	3
173	E 511	Gruppensupervision	2	2	2	2	2	2	1				13	1
174	E 512	Teamsupervision (Konfliktkommission)	1	1	3	1	1	4	2	1			14	1
175	E 520	Kriseninterventionsteam I		2	3		5		3				13	1
176	E 521	Kriseninterventionsteam II- Supervision		3	5	13	14	11	11	4			61	7
177	E 522	Kriseninterventionsteam-Fortbildung für Mitglieder beider Kriseninterventionsteams											0	1
178	E 530	Tätigkeit eines Mentaltrainers für Übungen gem. PDV 230							1				1	1
179	F 101	Englisch I für Polizeibeamte im internationalen Einsatz	1	1	1								3	
180	F 102	Advanced English	1	1									2	
181	F 103	Englisch für Polizeibeamte - Verkehrskontrolle/ Fahrzeugpanne	1	1	1	1	1		1		1		7	
182	F 104	Englisch für Polizeibeamte - Geschwindigkeits-übertretung/Fahren unter Alkoholeinfluss		1	1								2	
183	F 105	Englisch für Polizeibeamte - Verlust/Diebstahl von Eigentum, Personen- und Sachbeschreibung		1									1	
184	F 107	Englisch für Polizeibeamte I	5	4	2	2	1	1	2	2			19	2
185	F 108	Englisch für Polizeibeamte II	1	3	1	1	1	1		1			9	1
186	F 109	Englisch für Polizeibeamte III	1		1	1							3	
187	F 110	Englisch für Polizeibeamte - LKW-Kontrollen	2	1	1	1							5	
188	F 111	Englisch für Personenschützer Teil I	1	1	1	1	1	1					6	
189	F 112	Englisch für Personenschützer Teil II	1	1		1	1		1				5	1
190	F 113	Englisch für Polizeibeamte IV		1	1				1				3	
191	F 115	Englisch für Führungskräfte G		1		1							2	
192	F 301	Umgang mit Gewalterfahrungen im polizeilichen Alltag						1					1	
193	F 302	Führen und Leiten - Coaching für Beamte	1	1									2	
194	F 303	Bekämpfung des politischen Extremismus sowie der Gefahren des terroristischen Islamismus im Zuständigkeitsbereich der Polizei	1		1						1		3	
195	F 304	Entwicklung der Demokratie unter Berücksichtigung von Sicherheitsaspekten		1									1	
196	F306	Gesundheitsrelevante Aspekte für die Führungstätigkeit in der Polizei						1					1	
197	F 307	Polizeilicher Umgang mit Rechtsextremismus I	2	1	1	1	2	1	1				9	
198	F 308	Polizeilicher Umgang mit Rechtsextremismus II	1	1		1	1	1	1				6	
199	F 401	Pädagogisches Grundwissen					1						1	1
200	F 403	Pädagogisches Grundwissen für Polizeitrainer			1			1					2	
201	F 404	Aktivierende Methoden, insbesondere in Rechtsfächern						1					0	1
202	410	Vorschullehrgang für Aufstiegsbewerber für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes	1		1								2	
203	F 502	Umgang mit Personen gleichgeschlechtlicher Lebensweise	1										1	
204	F 504	Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweise		1	1								2	
205	F 505	schwierige Gespräche souverän führen			3								3	
206	F 601	Kontaktbeamte, ab 2015 Regionalbereichsbeamte			1	1			5	3	1		11	
207	F 602	Kontaktbeamte II				1							1	
208	F 603	Der Polizeibeamte als Zeuge im Strafverfahren	1	1		3	2			1			8	1
209	F 605	Die neue Rechtschreibung und der polizeiliche Schriftverkehr	3	3	3	2	2	1			1		15	
210	F 607	Umgang mit Ausländern und Migranten im Polizeivollzugsalltag	1	2		3	2	1	3				12	2
211	F 608	Praxisbetreuer Laufbahngruppe 1						2	2	5			9	5
212	F 610	Praxisbetreuer Laufbahngruppe 2		9	8			4	2	6	5		34	5
213	F 613	Personenbeurteilung in mündlichen Auswahlverfahren bei der Polizei	4	3	3	2	1	1	1				15	1
214	F 614	Praxisbetreuer Laufbahngruppe 2-Aufbaulehrgang 1 (Workshop)									5		5	5
215	G 101	Grundlagen der Prävention				1				1	1		3	
216	G 102	Prävention von Jugendkriminalität			1								1	
217	G 103	Prävention von Kriminalität unter Nutzung neuer Medien			1								1	
218	G 104	Grundlagen der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit						1			1		2	
219	G 201	Verhaltensorientierte Prävention		1									1	
220	G 301	Verkehrsprävention								1			1	1
221	G 302	Aktuelle Anforderungen an die polizeiliche Verkehrsprävention/Verkehrserziehung		2	1	1							4	
222	G 401	Technische Prävention							1	1			2	1

Ifd. Nr.	Lehrgangsnummer	Thematik	Anzahl der zentralen Fortbildungsveranstaltungen je Fortbildungsjahr										
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	01.01.2017 bis 15.05.2017	realisiert 01.01.2010 bis 15.05.2017	geplant 16.05.2017 bis 31.12.2017	
223	H 901	Grundlagen SAP R/3		2	1		1					4	
224	H 910	SAP-Modul Controlling	1									1	
225	V 101	Verwendungswechsellehrgang S-K	2	1								3	
226	V 971	RBB-Modul 1: Grundlagen der Präventionsarbeit und des Opferschutzes						5	1			6	
227	V 972	RBB-Modul 2: Öffentlichkeitsarbeit/ Berufsinformation						1	1			2	
228	V 973	RBB-Modul 3: Kommunikation/ Rhetorik						3	1			4	
229	V 974	RBB-Modul 4: Waffen-und Sprengstoffrecht						3	1			4	
230	V 975	RBB-Modul 5: Schutz privater Rechte durch die Polizei						3			1	4	
			201	225	197	171	175	148	153	68		1338	107
												Gesamt: 1445	