



Nordkonferenz 2025

Stark für morgen

**Positionspapier zur Nachwuchsgewinnung und
Attraktivitätssteigerung der Polizei Brandenburg**



Inhaltsverzeichnis

I. Ausgangslage und Zielsetzung	3
II. Der Ist-Zustand der Polizei Brandenburg	3
1. Personalstand und Nachwuchs	3
2. Ausbildung und Hochschule	3
3. Bewerbungsverfahren und Auswahlprozess	4
4. Soziodemografie der Bewerbenden	4
5. Weitere Herausforderungen	4
III. Thesen zur Nachwuchsgewinnung – Fragestellungen des Workshops	5
IV. Politische Forderungen und Lösungsvorschläge	5
1. Ausbau und Stärkung der Hochschule der Polizei	5
2. Nachwuchsgewinnung durch moderne Kampagnenformate	5
3. Gesellschaftsjahr bei der Polizei	6
4. Attraktivere Laufbahnen und faire Bezahlung	6
5. Ermöglichung des Seiteneinstiegs – gezielt Juristinnen und Juristen mit Staatsexamen gewinnen	7
6. Keine Senkung der Standards – Diktat muss bleiben	7
7. Massive Modernisierung der Infrastruktur und Ausrüstung	7
8. Verbesserung des föderalen und behördlichen Austauschs	8
9. Einführung einer KI-gestützten Polizeisoftware („Polizei-KI“)	8
10. Stärkung der rechtlichen Grundlagen im digitalen Raum	9
11. Stärkere Polizeipräsenz im ländlichen Raum	9
12. Verfassungstreuechecks – vor und nach der Ausbildung	9
V. Weiteres Vorgehen	9

I. Ausgangslage und Zielsetzung

Die Frage nach der Zukunft unserer Polizei ist eine Frage nach der Stabilität unseres demokratischen Rechtsstaates. Ohne ausreichendes und gut ausgebildetes Personal, ohne digitale und materielle Ausstattung auf der Höhe der Zeit und ohne gesellschaftliches Vertrauen in die Sicherheitskräfte ist diese tragende Säule unserer Innenpolitik langfristig gefährdet. In Brandenburg spitzt sich die Lage dramatisch zu: Die Personalzahlen stagnieren, die Pensionierungswelle rollt, das Bewerberaufkommen sinkt und gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Polizei im digitalen wie im analogen Raum.

Im Rahmen der Nordkonferenz 2025 der Kreisverbände der Jungen Union Brandenburg haben wir daher unter dem Titel **„Verantwortung braucht Verstärkung – junge Talente für unsere Sicherheit“** ein zweistufiges Workshop Format durchgeführt, in dem sowohl die Bundeswehr als auch die Polizei im Fokus standen. Der Workshop zur Polizei Brandenburg trug den Titel „Dienstbereit, aber unvorbereitet?“. Dabei haben wir ausgehend von einem Impuls eines Vertreters der Hochschule der Polizei des Landes Brandenburg und der Gewerkschaft der Polizei Brandenburg sowie mit einigen Anwärtern der Polizeihochschule, die gegenwärtige Lage beleuchtet und mögliche Lösungswege erarbeitet. Dieses Positionspapier dokumentiert diesen Prozess und formuliert auf Grundlage der Analyse unsere politischen Forderungen.

II. Der Ist-Zustand der Polizei Brandenburg

1. Personalstand und Nachwuchs

Die Polizei des Landes Brandenburg ist aktuell mit rund 8.600 Stellen ausgestattet, wovon rund 85 % im Polizeivollzugsdienst tätig sind (offizielle Angabe des MIK, Stand: August 2025). Diese Angaben, insbesondere ob alle Stellen tatsächlich besetzt sind, können jedoch nicht überprüft werden. Politisches Ziel ist es, diese Zahl auf 9.000 Polizeibeamte anzuheben. Jährlich gehen etwa 400 Polizeibedienstete in den Ruhestand, was angesichts der Altersstruktur kein temporäres Phänomen, sondern eine strukturelle Entwicklung ist. Dem gegenüber stehen jährlich rund 440 Neueinstellungen. Diese Zahl ist jedoch nicht gleichbedeutend mit der Nettozunahme an Polizistinnen und Polizisten. Zwischen 25 und 50 Prozent der Anwärterinnen und Anwärter verlassen die Ausbildung vorzeitig sei es aus gesundheitlichen, persönlichen oder leistungsbezogenen Gründen.

2. Ausbildung und Hochschule

Die zentrale Ausbildungsstätte ist die Hochschule der Polizei in Oranienburg, an der derzeit 1.100 Anwärterinnen und Anwärter eingeschrieben sind. Die Hochschule steht vor der doppelten Herausforderung, sowohl qualitativ hochwertige Lehre anzubieten als auch mit der schieren Masse der Ausbildungsbedarfe Schritt zu halten. Diese Aufgaben werden durch die personell und räumlich begrenzten Kapazitäten zunehmend zur Bewährungsprobe.

3. Bewerbungsverfahren und Auswahlprozess

Trotz eines scheinbar guten Bewerberfeldes – rund 3.500 Bewerbungen jährlich auf 440 Plätze – ist das Verhältnis nicht mehr so komfortabel wie früher. Noch vor wenigen Jahren lag die Bewerberzahl bei rund 7.000, was eine deutlich größere Auswahl ermöglichte. Das Bewerbungsverfahren gliedert sich heute in mehrere Phasen:

- Zunächst erfolgt ein Softskill-Test; früher war dieser mit einer Durchfallmöglichkeit versehen, heute aber stellt er eine Punkteliste ohne Ausschluss dar.
- Danach folgt ein Diktat, das sich am Sprachniveau der 6. Klasse orientiert und weiterhin als eine der härtesten Hürden gilt, viele Bewerbende scheitern hier.
- Im Anschluss findet ein Sporttest statt, der ebenfalls selektiert, sowie eine ärztliche Begutachtung.
- Schließlich erfolgt ein persönliches Gespräch, das eine Einschätzung zur sozialen und kommunikativen Eignung gibt.

4. Soziodemografie der Bewerbenden

Ein Blick auf die Profile der Polizeianwärterinnen und -anwärter zeigt folgende Entwicklungen:

- Etwa 75 % stammen inzwischen aus Brandenburg selbst, sogenannte „Landeskinder“. Das ist ein signifikanter Anstieg gegenüber früheren Jahren, in denen nur rund die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber aus Brandenburg kamen.
- Die Altersgruppe bei Eintritt in die Ausbildung reicht von 16 bis 40 Jahren, ein breites Spektrum, das für die Diversität der Laufbahn spricht.
- Frauen sind seit Jahren unterrepräsentiert: Das Verhältnis bleibt stabil bei 70 % Männern und 30 % Frauen. Dies verweist auf strukturelle, gesellschaftliche Ursachen in der Berufswahrnehmung und Karriereplanung.

5. Weitere Herausforderungen

Es kristallisiert sich heraus:

- Die Polizei Brandenburg, wie im gesamten Bundesgebiet, scheint im digitalen Raum oftmals unterlegen, insbesondere im Bereich Cyberkriminalität, digitaler Ermittlungen und Kommunikation. Das Cyber-Competence-Center (CCC), also Kompetenzzentrum für Online-Kriminalität, bietet einen ersten Schritt aber noch nicht ganz zeitgemäßen Schutz vor Cyberangriffen.
- Derzeit findet ein Verfassungstreuecheck erst am Ende der Ausbildung statt, im Status eines Beamten auf Probe, nicht schon zu Beginn der Ausbildung, also bevor staatliche Ressourcen gebunden und höhere Anforderungen an die Entlassung gestellt werden.

III. Thesen zur Nachwuchsgewinnung – Fragestellungen des Workshops

Im Mittelpunkt unserer Diskussion standen folgende zentrale Fragestellungen:

Leitfrage: Wie kann es gelingen, mehr junge Menschen für den Polizeiberuf in Brandenburg zu begeistern?

- Wie lassen sich die Personalnot und die aktuellen Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber miteinander vereinbaren?
- Wird durch gesenkte Anforderungen zwangsläufig die Qualität gefährdet?
- Welche Rolle spielt die Ausstattung der Polizei für ihre Attraktivität als Arbeitgeber?
- Welche anderen Faktoren haben einen Einfluss auf die Attraktivität der Polizei und somit auf die Nachwuchsgewinnung?
- Was kann die Polizei, insbesondere für Frauen, attraktiv oder gar unattraktiv machen?
- Gibt es statistische Auffälligkeiten bei den Bewerbenden, wie z. B. Abschluss, Alter, Geschlecht, etc.?

Diese Thesen wurden diskutiert, um die strukturellen Zusammenhänge der Nachwuchskrise sichtbar zu machen und Handlungsspielräume zu definieren.

IV. Politische Forderungen und Lösungsvorschläge

1. Ausbau und Stärkung der Hochschule der Polizei

Die Hochschule der Polizei in Oranienburg muss schnellstmöglich sowohl in ihrer Infrastruktur als auch in ihrer personellen Ausstattung für die Bedarfe von morgen ausgebaut werden. Hierbei muss frühzeitig der geplante Anstieg der Bewerberzahlen mitgedacht werden. Nur mit ausreichenden Lehrkapazitäten, modernen Lernumgebungen und adäquater Wohnraumsituation kann die steigende Zahl an Anwärtnerinnen und Anwärtern effizient und qualitativ hochwertig ausgebildet werden.

2. Nachwuchsgewinnung durch moderne Kampagnenformate

Ein zielgerichteter Maßnahmenmix ist notwendig:

- Eine „Sicherheitswoche“ in Schulen, in der Polizei, Feuerwehr und andere Blaulichtberufe gemeinsam auftreten.
- Eine enge Kooperation mit Schulen, inklusive Besuchen, Projekttagen und

Praktikumsangeboten.

- Eine dezidierte Frauenkampagne, die Polizeikarrieren jenseits des Streifenwagens zeigt, etwa in Prävention, Cyber-Ermittlungen oder Führungspositionen.

3. Gesellschaftsjahr bei der Polizei

Ein Gesellschaftsjahr auch bei der Polizei abzuleisten, könnte junge Menschen frühzeitig für den Polizeiberuf begeistern und bestehende Berührungängste abbauen.

Dabei kämen in erster Linie Tätigkeiten infrage, die nicht unmittelbar dem Vollzugsdienst zugeordnet sind. Denkbar wäre etwa eine Unterstützung bei Verwaltungsaufgaben, Präventionsprojekten oder in der Öffentlichkeitsarbeit – beispielsweise bei Schulbesuchen, Informationskampagnen oder der Organisation von Veranstaltungen.

Zudem werden auch Nicht-Vollzugsbeamte, etwa technische Sachbearbeiter, IT-Forensiker oder Datenanalysten, im Cyber-Competence-Center eingesetzt. Hier könnten Einsatzmöglichkeiten im Bereich von Recherche-, Prüf- und Auswertungsarbeiten im Internet geprüft werden. Die Teilnehmenden hätten hierdurch die Gelegenheit aktiv bei der Ermittlungsarbeit zu unterstützen.

Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob zumindest in Einzelfällen eine Mitfahrt im Streifenwagen ermöglicht werden kann, um den Teilnehmenden einen authentischen Einblick in den polizeilichen Alltag zu geben und das Verständnis für die vielfältigen Aufgaben der Polizei weiter zu stärken.

4. Attraktivere Laufbahnen und faire Bezahlung

Die Attraktivität des Polizeiberufs in Brandenburg darf nicht länger von einer im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlichen Besoldung ausgebremst werden (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, Besoldungsreport 2025, Stand: 01. Januar 2025). Gleiche Leistung muss gleich vergütet werden – unabhängig von den Dienstherrn. Das Land Brandenburg muss hier aufholen und eine Besoldung schaffen, die zu anderen Ländern wie auch der Bundespolizei, mit unweitem Standort in Neustrelitz, wettbewerbsfähig ist.

Darüber hinaus bedarf es einer Novellierung der Laufbahnen, um den Beruf für Bewerberinnen und Bewerber noch attraktiver zu machen. In Anlehnung an das Modell aus Baden-Württemberg sollte der Anteil der Einstellungen im mittleren Dienst wieder erhöht werden. So könnten mehr Polizistinnen und Polizisten schneller einsatzbereit auf die Straße kommen, da die Ausbildung im mittleren Dienst nur 2,5 Jahre dauert (gegenüber 3 Jahren im gehobenen Dienst). Ergänzt um das neue Amt des Ersten Polizeihauptmeisters bzw. Ersten Polizeihauptmeisters mit Zulage wären im mittleren Dienst wieder zwei Regelbeförderungen möglich, was die berufliche Perspektive deutlich verbessert.

Im Gegenzug sollte das Einstiegsamt im gehobenen Dienst auf den Polizeioberkommissar angehoben und das Verzahnungsamt Erster

Polizeihauptkommissar (A14) beibehalten werden. Dieses Laufbahnmodell erhöht nicht nur die Attraktivität der Polizei Brandenburg im Wettbewerb um Fachkräfte, sondern trägt auch dazu bei, den im Koalitionsvertrag beschlossenen Stellenaufwuchs auf 9000 Vollzugsbeamte schneller zu erreichen.

5. Ermöglichung des Seiteneinstiegs – gezielt Juristinnen und Juristen mit Staatsexamen gewinnen

Gerade der Zugang von sogenannten „Geprüften Rechtskandidatinnen und Rechtskandidaten“ – also Personen mit bestandenem erstem Staatsexamen – sollte aktiv erleichtert werden. Sie bringen wertvolle juristische Kompetenzen mit, die insbesondere in Ermittlungsverfahren von hohem Nutzen sind. Ein strukturiertes Qualifizierungsprogramm kann diese Zielgruppe effektiv in den Polizeidienst integrieren.

Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob ein einfacherer Einstieg für Absolventen eines Bachelor of Law (LL.B.) wenigstens in den mittleren Dienst ermöglicht werden kann. Die Ausbildung dieses möglichen qualifizierten Bewerberpools überschneidet sich in zahlreichen Bestandteilen mit denen der theoretischen Polizeiausbildung.

6. Keine Senkung der Standards – Diktat muss bleiben

Die sprachliche Ausdrucksfähigkeit ist essenziell für Anzeigenaufnahme, Berichte, Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern. Das Diktat darf nicht abgeschafft werden. Qualität beginnt bei der Sprache.

7. Massive Modernisierung der Infrastruktur und Ausrüstung

Eine leistungsfähige Polizei benötigt moderne Infrastruktur, einsatzgerechte Fahrzeuge und eine Ausstattung, die sich am tatsächlichen Bedarf orientiert.

Der aktuelle Zustand macht deutlich, dass hier erheblicher Handlungsbedarf besteht. Dienstmartphones wurden flächendeckend erst 2024 eingeführt, an einigen Dienststellen fehlt weiterhin eine stabile WLAN-Versorgung. Mehrere Polizeidienststellen befinden sich in einem nicht zeitgemäßen baulichen Zustand.

Wir fordern daher ein gezieltes **Modernisierungs- und Sanierungsprogramm**, um die Arbeitsbedingungen dauerhaft zu verbessern und den Anforderungen moderner Polizeiarbeit gerecht zu werden.

Ebenso dringend ist die **Aufstockung der Fahrzeugflotte**. Für ein Flächenland wie Brandenburg ist eine angemessene Fahrzeugausstattung entscheidend, um Reaktionszeiten einzuhalten und eine flächendeckende Präsenz zu gewährleisten. Außerdem sind größere, variabel nutzbare Einsatzfahrzeuge notwendig, etwa für Gruppen- und Materialtransport, für Demonstrationen oder für Rettungseinsätze.

Auch die **Trainingsmöglichkeiten** sollten auf den neuesten Stand gebracht werden, etwa ein digitales Schießkino, eine Einsatztrainingshalle und ein IT-

Simulationszentrum. Grundlegende Ausstattungsgegenstände wie Schutzkleidung, Dokumentationsmittel oder Diensttelefone müssen regelmäßig auf den aktuellen Stand gebracht werden.

Darüber hinaus sollte der Einsatzbereich des sog. „**Tasers**“ (**DEIG**) auf alle Vollzugsbereiche ausgeweitet werden. Derzeit verfügen vor allem Spezialeinheiten sowie der Wach- und Wechseldienst über dieses Einsatzmittel, jedoch treten auch Revier- und Verkehrspolizisten regelmäßig in kritische Lagen, in denen ein „Taser“ eine geeignete, nicht-tödliche Option darstellen kann. Die bisherige Verwendung von „Tasern“ über die vergangene Zeit wurde mit positiven Ergebnissen beschieden.

Das Bundeskriminalamt warnt inzwischen ausdrücklich vor der wachsenden Gefahr durch hochpotente synthetische Opioide wie Fentanyl. Besonders bei Durchsuchungen und Festnahmen besteht das Risiko, unbeabsichtigt mit der Substanz in Kontakt zu kommen. Bereits kleinste Mengen können lebensbedrohlich sein. Erste Fälle in Deutschland und zahlreiche Vorfälle in Nordamerika zeigen die Dringlichkeit.

Daher brauchen unsere Einsatzkräfte moderne, **personengebundene Schutzausrüstung**. Dazu zählt für uns ausdrücklich der Zugang zu Naloxon – etwa als Nasenspray –, um im Ernstfall wertvolle Minuten zu überbrücken und Leben zu retten.

8. Verbesserung des föderalen und behördlichen Austauschs

Die Sicherheitsarchitektur Deutschlands leidet unter Fragmentierung. Brandenburg braucht schnelle und reibungslose Schnittstellen mit anderen Landespolizeien, dem BKA, dem Verfassungsschutz und Justizbehörden, insbesondere beim Datenaustausch.

9. Einführung einer KI-gestützten Polizeisoftware („Polizei-KI“)

KI-Systeme können bei der Erstellung von Berichten, Protokollen und Ermittlungsakten wertvolle Dienste leisten. Sie reduzieren die zeitintensive Schreibarbeit, ermöglichen schnellere Fallbearbeitung und entlasten insbesondere Einsatzkräfte im Schichtdienst. Der Einsatz solcher Systeme wird ausdrücklich befürwortet, sofern die Anforderungen an Datenschutz, IT-Sicherheit und Transparenz erfüllt und rechtsstaatliche Grundsätze gewahrt werden.

Zudem sollte die Entwicklung einer einheitlichen, deutschen „Polizei-KI“ prioritär vorangetrieben werden. Angesichts der sicherheitskritischen Bedeutung und des Zugriffs auf hochsensible Daten der Bevölkerung ist ein in Deutschland entwickeltes und von anderen Staaten unabhängiges System anzustreben. Dieses sollte bundeseinheitlich eingesetzt werden, allen Bundesländern sowie dem Bund zur Verfügung stehen und so den überbehördlichen Austausch gezielt fördern.

Es ist sicherzustellen, dass eingesetzte KI-Lösungen ausschließlich auf entsprechend gesicherten Systemen betrieben werden, die unbefugten Zugriff ausschließen. Die verwendeten Algorithmen müssen nachvollziehbar und überprüfbar sein,

um Fehlentscheidungen zu vermeiden und das Vertrauen der Bevölkerung in die polizeiliche Arbeit zu erhalten. Gleichzeitig sollten die Systeme regelmäßig evaluiert und an neue rechtliche sowie technische Entwicklungen angepasst werden.

10. Stärkung der rechtlichen Grundlagen im digitalen Raum

Die Polizei braucht rechtssichere und praxistaugliche Instrumente für die digitale Strafverfolgung. Dazu zählen insbesondere:

- die Quellen-Telekommunikationsüberwachung (Quellen-TKÜ),
- die Online-Durchsuchung sowie
- eine verfassungsfeste Vorratsdatenspeicherung.

Ohne diese Mittel verliert der Staat seine Handlungsfähigkeit gegenüber organisierter Cyberkriminalität und extremistischer Kommunikation im Netz.

11. Stärkere Polizeipräsenz im ländlichen Raum

Sicherheit darf nicht an Kreisgrenzen enden. Der flächendeckende Ausbau kleiner Dienststellen, mobiler Streifenteams und der gezielte Einsatz von Ortskindern im heimatlichen Raum erhöhen nicht nur Präsenz, sondern auch Vertrauen.

12. Verfassungstreuechecks – vor und nach der Ausbildung

Der Verfassungstreuecheck zum Karriereeinstieg soll bereits bei Beginn der Ausbildung – nicht erst nach deren Abschluss – durchgeführt werden, um frühzeitig wertvolle Ressourcen zielführend einzusetzen.

V. Weiteres Vorgehen

Die beteiligten Kreisverbände beabsichtigten entsprechende Anträge auf dem JU Brandenburgtag zu stellen.

Beschlossen am 15. November 2025