

08.09.2026

Antrag

der Fraktion der SPD

Polizei in Nordrhein-Westfalen konsequent stärken – Sicherheit gewährleisten, Modernisierung vorantreiben

I. Ausgangslage

Die Gewährleistung der inneren Sicherheit ist eine zentrale Kernaufgabe des Staates. Sie ist Voraussetzung für Freiheit, sozialen Zusammenhalt und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Handlungsfähigkeit unseres demokratischen Rechtsstaates. Ohne eine leistungsfähige, gut ausgestattete und personell ausreichend aufgestellte Polizei kann der Staat seiner Schutzfunktion nicht gerecht werden. Die Polizei sorgt täglich für die Durchsetzung von Recht und Gesetz, schützt die Bevölkerung vor Gefahren, verfolgt Straftaten und ist zugleich Ansprechpartnerin und Garantin staatlicher Präsenz vor Ort.

Die Bedeutung der Polizei für unsere Gesellschaft geht dabei weit über die reine Gefahrenabwehr hinaus. Sie ist sichtbarer Ausdruck staatlicher Handlungsfähigkeit und ein zentraler Baustein für das Sicherheitsgefühl der Menschen. Gerade in Zeiten gesellschaftlicher Verunsicherung ist eine starke, verlässliche und bürgernahe Polizei unverzichtbar. Viele Bürgerinnen und Bürger erwarten zu Recht, dass der Staat sie schützt und auch unter schwierigen Rahmenbedingungen handlungsfähig bleibt.

Eine leistungsfähige Polizei ist zugleich auf eine enge Verankerung in der Gesellschaft angewiesen. Sichtbarkeit, Ansprechbarkeit und Präsenz im öffentlichen Raum sind entscheidend für das Vertrauen der Bevölkerung. Insbesondere der Bezirksdienst nimmt hier eine zentrale Rolle ein, da er als Bindeglied zwischen Polizei und Bevölkerung kontinuierlich vor Ort präsent ist und präventiv wirken kann.

Allerdings steht die Polizei in Nordrhein-Westfalen vor tiefgreifenden strukturellen Herausforderungen. Die Anforderungen an die Polizeiarbeit haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert und ausgeweitet. Die fortschreitende Digitalisierung führt zu neuen Kriminalitätsformen und verändert zugleich klassische Deliktsbereiche in erheblichem Umfang. Dadurch steigt insgesamt die Komplexität kriminalpolizeilicher Ermittlungen. Darüber hinaus wachsen auch die Belastungen in anderen Aufgabenbereichen, etwa durch eine höhere Einsatzdichte und vielfältigere Einsatzsituationen. In Teilen wird zudem ein zunehmend angespanntes Klima im öffentlichen Raum wahrgenommen, das die tägliche Arbeit zusätzlich erschwert. Auch die Verkehrssicherheitsarbeit, die Gefahrenabwehr und die Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Institutionen nehmen an Umfang und Komplexität zu.

Diese Entwicklungen gehen mit einer wachsenden Arbeitsbelastung für die Polizeibeschäftigten einher. Trotz gestiegener Einstellungszahlen bestehen weiterhin erhebliche personelle Engpässe. Gleichzeitig werden in den kommenden Jahren weitere erfahrene Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte aus einstellungsstarken Jahrgängen in den Ruhestand treten. Der steigende Aufgabenumfang trifft somit auf eine Personalsituation, die die Leistungsfähigkeit der Polizei nach wie vor unter Druck setzt.

Die Landesregierung hat ihre Personalplanung für die nordrhein-westfälische Polizei in den vergangenen Jahren auf das Ziel von jährlich 3.000 Neueinstellungen von Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärtern ausgerichtet. Für das Einstellungsjahr 2026 wurde dieses Ziel jedoch deutlich unterschritten; nach Angaben der Landesregierung beginnen in diesem Jahr lediglich rund 2.600 Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter ihre Ausbildung bei der nordrhein-westfälischen Polizei.

Diese Entwicklung wirft Fragen hinsichtlich der zukünftigen Personalentwicklung der Polizei in Nordrhein-Westfalen auf und die Unterschreitung des bisherigen Einstellungsziels darf nicht zu einer Schwächung der polizeilichen Präsenz und Einsatzfähigkeit führen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass hohe Einstellungszahlen allein nicht ausreichen, um eine starke Polizei sicherzustellen. Entscheidend ist, dass Ausbildung und Fortbildung mit dieser Entwicklung Schritt halten können. Genau hier bestehen Defizite. Die Ausbildungskapazitäten an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV), beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten (LAFP) sowie in den Ausbildungsbehörden sind mit den in der Vergangenheit gestiegenen Einstellungszahlen nicht ausreichend mitgewachsen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Ausbildung und die fachliche Betreuung der Anwärtinnen und Anwärter.

Die Herausforderungen bei Ausbildung und Betreuung spiegeln sich auch in den Abbruch- und Durchfallquoten wider. In einzelnen Ausbildungsjahrgängen der vergangenen Jahre schloss bis zu einem Viertel der eingestellten Anwärtinnen und Anwärter die Ausbildung nicht erfolgreich ab. Dadurch gehen der Polizei Nachwuchskräfte verloren, die für die Bewältigung ihrer vielfältigen Aufgaben dringend benötigt werden. Gerade angesichts des hohen Personalbedarfs der Polizei kann sich Nordrhein-Westfalen solche Verluste nicht leisten. Diese Situation zeigt, dass die Rahmenbedingungen der polizeilichen Aus- und Fortbildung weiter verbessert werden müssen.

Eine qualitativ hochwertige polizeiliche Aus- und Fortbildung setzt ausreichende Lehrkapazitäten, gute Betreuungsrelationen und attraktive Rahmenbedingungen für die an Ausbildung und Fortbildung beteiligten Beschäftigten voraus. Die Arbeitsbedingungen für Dozentinnen und Dozenten, Tutorinnen und Tutoren, Trainerinnen und Trainer sowie alle weiteren an der Ausbildung beteiligten Personen werden der wachsenden Bedeutung ihrer Tätigkeit jedoch vielfach nicht gerecht. Insbesondere im Bereich der Fortbildung führen veraltete Regelungen, etwa bei der Lehrzulage, dazu, dass Lehrtätigkeiten teilweise mit finanziellen Nachteilen verbunden sind und es dadurch erschwert wird, qualifiziertes Personal für diese wichtigen Aufgaben zu gewinnen. Dies beeinträchtigt die Qualität und Leistungsfähigkeit der gesamten Aus- und Fortbildungsstruktur der Polizei.

Die Entscheidung der Landesregierung, im Jahr 2026 weniger Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter einzustellen, darf deshalb nicht dazu führen, notwendige Investitionen in die Ausbildungs- und Studienkapazitäten zurückzustellen. Vielmehr muss die aktuelle Entwicklung genutzt werden, um bestehende Engpässe in der Aus- und Fortbildung zu beseitigen, die Betreuungssituation zu verbessern und die Ausbildungsinfrastruktur nachhaltig zu stärken. Hierzu gehören insbesondere eine bessere personelle Ausstattung mit hauptamtlich

Lehrenden sowie eine angemessene finanzielle Ausstattung für die Gewinnung qualifizierter nebenamtlicher Lehrkräfte.

Darüber hinaus verdeutlichen die veränderten Anforderungen an die Polizeiarbeit, dass eine moderne Polizei zunehmend über spezialisierte Kompetenzen verfügen muss. Die Komplexität polizeilicher Aufgaben erfordert vertiefte Fachkenntnisse in unterschiedlichen Einsatzbereichen. Gleichzeitig bleibt die ganzheitliche Ausbildung eine wesentliche Grundlage einer einheitlich handlungsfähigen Polizei. Vor diesem Hintergrund gewinnt die gezielte Ergänzung der Ausbildung durch Spezialisierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten an Bedeutung.

Die Aus- und Fortbildung muss daher kontinuierlich an neue Entwicklungen und Phänomene angepasst und weiterentwickelt werden. Dies betrifft insbesondere den Umgang mit neuen Technologien und digitalen Herausforderungen, deren Bedeutung für die Polizeiarbeit stetig zunimmt. Zugleich bedarf es ergänzender Strategien, um dringend benötigte Fachkompetenzen auch außerhalb der klassischen Laufbahnausbildung zu gewinnen. Dazu gehört vor allem die Erleichterung des Zugangs für qualifizierte Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, etwa im IT-Bereich.

Die personellen Herausforderungen werden durch einen zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zusätzlich verschärft. In Zeiten eines wachsenden Fachkräftemangels steht der öffentliche Dienst verstärkt in Konkurrenz zur Privatwirtschaft. Dies betrifft in besonderem Maße auch die Polizei, die auf gut ausgebildete und motivierte Bewerberinnen und Bewerber angewiesen ist, um ihre Aufgaben wirksam erfüllen zu können. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die bisherigen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität nicht ausreichen.

In zentralen Bereichen besteht weiterhin erheblicher Handlungsbedarf, etwa bei der Arbeitszeitgestaltung, der Vergütung von Mehrarbeit und den Entwicklungsmöglichkeiten im Dienst. So leisten Beamtinnen und Beamte in Nordrhein-Westfalen nach wie vor eine höhere regelmäßige Arbeitszeit als vergleichbare Beschäftigte. Auch hohe Mehrarbeitsbelastungen, unzureichend ausgestaltete Arbeitszeitkonten sowie ein in Teilen überholtes Zulagensystem mindern die Attraktivität des Polizeiberufs.

Vor diesem Hintergrund ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erforderlich. Der öffentliche Dienst und die Polizei müssen sich stärker als moderne und wettbewerbsfähige Arbeitgeber positionieren, die verlässliche Arbeitsbedingungen bieten und zugleich attraktive Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven eröffnen.

Neben personellen und strukturellen Herausforderungen bestehen zudem weiterhin Defizite bei der technischen Ausstattung der Polizei. Moderne Polizeiarbeit setzt den Einsatz zeitgemäßer Technologien voraus. Die rasanten Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung erfordern es, dass die Polizei über leistungsfähige IT-Infrastruktur, moderne Einsatzmittel und effiziente digitale Arbeitsprozesse verfügt. In vielen Bereichen hält die bestehende Ausstattung mit diesen Anforderungen jedoch nicht Schritt. Gleichzeitig gewinnen der Einsatz von Künstlicher Intelligenz sowie die Fähigkeit zur eigenständigen Verarbeitung und Analyse großer Datenmengen zunehmend an Bedeutung für eine effektive Polizeiarbeit. Der gezielte Einsatz KI-gestützter Anwendungen kann dazu beitragen, Ermittlungen zu unterstützen, Prozesse zu beschleunigen und die Einsatzkräfte spürbar zu entlasten. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass entsprechende Systeme rechtsstaatlichen Anforderungen genügen und transparent kontrolliert werden können.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die digitale Souveränität der Polizei. Die Polizei muss in die Lage versetzt werden, digitale Schlüsseltechnologien unabhängig, sicher und kontrollierbar einsetzen zu können. Dabei ist sicherzustellen, dass Kooperationen mit externen Anbietern auf einer verlässlichen und rechtsstaatlichen Grundlage erfolgen und keine einseitigen Abhängigkeiten entstehen, insbesondere von Anbietern außerhalb des europäischen Rechtsraums.

Neben diesen strategischen Fragen der digitalen Ausstattung zeigen sich jedoch auch bei konkreten Einsatzmitteln weiterhin Modernisierungsdefizite. Ein besonders prägnantes Beispiel hierfür ist der Einsatz von Distanzelektroimpulsgeräten („Tasern“). Trotz jahrelanger Diskussionen und vorliegender positiver Evaluationsergebnisse fehlt bislang eine klare politische Entscheidung über eine flächendeckende Einführung. Dies wirft die Frage auf, ob die Modernisierung polizeilicher Einsatzmittel mit der erforderlichen Konsequenz vorangetrieben wird und ob vorhandene Potenziale zur Stärkung der Einsatzfähigkeit der Polizei ausreichend genutzt werden.

Gleichzeitig bedarf es einer Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen an die praktischen Anforderungen moderner Polizeiarbeit. Dies gilt insbesondere für den Einsatz von Bodycams, die nachweislich zur Deeskalation beitragen und zugleich dem Schutz der Einsatzkräfte dienen können. Nachdem für kommunale Ordnungsdienste im Zuge einer Änderung des Ordnungsbehördengesetzes (OBG) bereits die rechtlichen Voraussetzungen für den Einsatz von Bodycams mit „Pre-Recording-Funktion“ geschaffen wurden, ist es folgerichtig, auch im Polizeigesetz Nordrhein-Westfalen die entsprechenden Rechtsgrundlagen für eine Nutzung durch die Polizei zu verankern. Gerade vor dem Hintergrund zunehmender Belastungen im Einsatzgeschehen stellen solche Instrumente einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Beamtinnen und Beamten dar.

Denn ein besonders besorgniserregender Aspekt der aktuellen Entwicklung ist die zunehmende Gewalt gegen Einsatzkräfte. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sehen sich immer häufiger verbalen Anfeindungen, Bedrohungen und tätlichen Angriffen ausgesetzt. Solche Angriffe sind in keiner Weise hinnehmbar. Sie richten sich nicht nur gegen die Betroffenen, sondern zugleich gegen den Staat und seine Institutionen insgesamt. Wer diejenigen angreift, die für Sicherheit, Ordnung und Hilfeleistung eintreten, stellt grundlegende Regeln unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens in Frage. Es ist daher Aufgabe des Staates, Einsatzkräfte bestmöglich zu schützen, Rechtsverstöße konsequent zu verfolgen und zugleich präventiv auf gesellschaftliche Entwicklungen einzuwirken. Neben der konsequenten strafrechtlichen Verfolgung kommt dabei auch dem präventiven Schutz der Einsatzkräfte eine zentrale Bedeutung zu. Hierzu gehören sowohl eine moderne und angemessene persönliche Schutzausstattung als auch eine praxisnahe und kontinuierlich weiterentwickelte Aus- und Fortbildung, die Einsatzkräfte auf den Umgang mit Gewaltsituationen vorbereitet.

Die dargestellten Herausforderungen machen deutlich, dass die Polizei in Nordrhein-Westfalen vor einem tiefgreifenden Modernisierungs- und Anpassungsbedarf steht. Es bedarf einer konsequenten und langfristig angelegten Strategie, die Personal, Ausbildung, Ausstattung, rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Einbindung gleichermaßen berücksichtigt.

Ziel muss es sein, die Polizei so aufzustellen, dass sie auch künftig ihre zentrale Rolle für Sicherheit, Freiheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt erfüllen kann. Eine starke Polizei ist Voraussetzung für einen starken Staat – und damit für das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die demokratische Ordnung insgesamt.

II. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

- eine langfristige Personal- und Ausbildungsstrategie für die nordrhein-westfälische Polizei vorzulegen, die den zukünftigen Personalbedarf, die Altersstruktur der Polizei, die zu erwartenden Ruhestandseintritte sowie die Anforderungen an Nachwuchsgewinnung, Ausbildung und Personalbindung berücksichtigt und aufzeigt, wie Personalstärke, Präsenz und Einsatzfähigkeit der Polizei dauerhaft gesichert werden sollen; dabei sind Personalbedarf und Ausbildungskapazitäten aufeinander abzustimmen;
- die Aus- und Fortbildungsstrukturen für Polizistinnen und Polizisten an der HSPV NRW, beim LAFP sowie in den Ausbildungsbehörden nachhaltig zu stärken, verlässlich auszustatten und qualitativ weiterzuentwickeln sowie insbesondere die Zahl der hauptamtlich Lehrenden zu erhöhen und ausreichende Mittel für die Gewinnung qualifizierter nebenamtlicher Lehrkräfte bereitzustellen;
- die Rahmenbedingungen der Polizeiausbildung durch eine bessere fachliche Betreuung, kleinere Ausbildungseinheiten sowie zusätzliche Tutorien so weiterzuentwickeln, dass Ausbildungsabbrüche und Durchfallquoten verringert werden;
- spezifisch für Tätigkeiten in der Aus- und Fortbildung ein verbindliches Personalentwicklungskonzept zu entwickeln, klare Karriereperspektiven zu schaffen und diese Funktionen innerhalb der Polizei nachhaltig zu stärken;
- im Rahmen der Aus- und Fortbildung gezielt zusätzliche Spezialisierungsmöglichkeiten in verschiedenen Einsatzbereichen zu schaffen, ohne das bewährte Modell einer ganzheitlichen und einheitlichen Polizeiausbildung aufzugeben;
- den Zugang für qualifizierte Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger – zum Beispiel in Fachbereichen mit besonderem Bedarf an IT-bezogenen Kompetenzen – weiterzuentwickeln und auszubauen;
- die Lehrzulagenverordnung grundlegend zu modernisieren, um die Übernahme von Lehr- und Ausbildungstätigkeiten finanziell attraktiver zu gestalten, finanzielle Nachteile auszuschließen und ausreichend qualifiziertes Personal zu gewinnen; zugleich ist die Vergütung nebenamtlicher Dozentinnen und Dozenten an der HSPV NRW angemessen zu verbessern;
- die Arbeitsbedingungen für Polizistinnen und Polizisten nachhaltig zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit des Polizeidienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft zu stärken, indem:
 - die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an die Arbeitszeit vergleichbarer Beschäftigtengruppen angeglichen wird
 - der Umgang mit Mehrarbeit fair und zeitgemäß gestaltet wird, insbesondere durch die Abschaffung der Bagatellgrenze für Überstunden und eine Überprüfung der Vergütung von Mehrarbeit
 - flexible und beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitmodelle weiterentwickelt werden und insbesondere die Einführung von an die besonderen Anforderungen des Polizeidienstes angepassten Lebensarbeitszeitkonten vorangetrieben wird

- das Zulagensystem grundlegend reformiert und transparent an die tatsächlichen Belastungen im Polizeidienst angepasst wird
- die Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen verbessert wird und Aufstiegs- sowie Entwicklungsmöglichkeiten erweitert werden
- die Polizei umfassend mit moderner Technik und leistungsfähiger IT-Infrastruktur auszustatten, digitale Prozesse konsequent weiterzuentwickeln und den rechtsstaatlich abgesicherten Einsatz von Künstlicher Intelligenz auszubauen, insbesondere zur Unterstützung von Ermittlungen, zur Analyse von Daten und zur Entlastung der Einsatzkräfte;
- die polizeilichen IT-Systeme besser zu vernetzen und Medienbrüche bzw. parallele Arbeitsabläufe zwischen unterschiedlichen Anwendungen schrittweise abzubauen, um Ermittlungs- und Verwaltungsprozesse effizienter zu gestalten;
- die Entwicklung und den Einsatz eigenständig nutzbarer, staatlich kontrollierbarer IT- und Analysesysteme weiter voranzutreiben, um die digitale Souveränität der Polizei zu sichern und einseitige Abhängigkeiten zu vermeiden, insbesondere im Hinblick auf Anbieter außerhalb des europäischen Rechtsraums;
- die nordrhein-westfälische Polizei zügig flächendeckend mit Distanzelektroimpulsgeräten („Tasern“) auszurüsten sowie die hierfür erforderlichen Aus-, Fortbildungs- und Trainingskapazitäten bereitzustellen, damit ein fachgerechter, verhältnismäßiger und professioneller Einsatz durch entsprechend geschulte Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte gewährleistet wird;
- umgehend die rechtlichen Voraussetzungen für eine „Pre-Recording-Funktion“ von Bodycams im Polizeigesetz NRW zu schaffen;
- bürokratische Belastungen für Polizeibeschäftigte durch den Abbau unnötiger Dokumentations-, Berichts- und Statistikpflichten, die Vereinfachung von Standardverfahren sowie eine stärkere Digitalisierung und Automatisierung polizeilicher Prozesse zu reduzieren, um mehr Zeit für polizeiliche Kernaufgaben zu schaffen;
- insbesondere den Bezirksdienst als zentrales Element einer bürgernahen Polizei gezielt zu stärken und die Zahl der Bezirksbeamtinnen und Bezirksbeamten deutlich auszubauen, um eine kontinuierliche polizeiliche Präsenz in Stadtteilen und Quartieren sowie eine enge Zusammenarbeit mit der Bevölkerung sicherzustellen;
- sicherzustellen, dass Tarifbeschäftigte aufgrund ihrer wichtigen Rolle für die nordrhein-westfälische Polizei systematisch und dauerhaft in Personal- und Entwicklungsstrategien berücksichtigt werden;
- den Schutz von Einsatzkräften durch eine bedarfsgerechte und moderne persönliche Schutzausstattung weiter zu verbessern, insbesondere durch die Erprobung zusätzlicher Schutzmaßnahmen – etwa im Rahmen eines Pilotprojekts für Schnittschuttschals zum Schutz vor Messerangriffen bei der nordrhein-westfälischen Polizei;

- die Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen zum Erhalt und Ausbau der polizeilichen Liegenschaften, insbesondere von Polizeiwachen und sonstigen Dienstgebäuden, zu beschleunigen und mit hoher Priorität voranzutreiben, um für die Beschäftigten zeitgemäße Arbeitsbedingungen sowie eine leistungsfähige Aus- und Fortbildungsinfrastruktur sicherzustellen;
- präventive Maßnahmen zur Stärkung von Vertrauen und Respekt gegenüber der Polizei auszubauen, insbesondere durch verstärkte Kinder- und Jugendarbeit, eine gezielte Ansprache in Schulen, Jugend- und sozialen Einrichtungen sowie durch Initiativen zur Gewinnung junger Menschen für den Polizeiberuf, vor allem auch in strukturell benachteiligten Stadtteilen.

Jochen Ott
 Ina Blumenthal
 Elisabeth Müller-Witt
 Christian Dahm
 Christina Kampmann
 Alexander Baer
 Stefan Zimkeit

und Fraktion